

Neuregelung bei Direktversicherungen durch das Alterseinkünftegesetz

Um die Bindung an das Unternehmen/Praxis und die Motivation eines wertvollen Mitarbeiters zu erhalten und zu erhöhen, denkt ein Arbeitgeber in der Regel in erster Linie an eine Gehaltserhöhung. Wenn man jedoch berücksichtigt, dass bei einer Gehaltserhöhung in Höhe von 100,- Euro dem Mitarbeiter etwa nur die Hälfte übrig bleiben und der Arbeitgeber selbst für dieses Mehrgehalt rund 120,- Euro aufwenden muss, verliert eine Gehaltserhöhung schnell an Attraktivität.

Im Gegensatz dazu erfreuen sich andere Gestaltungsmöglichkeiten großer Beliebtheit. So hat besonders in der letzten Zeit die betriebliche Altersversorgung an Bedeutung gewonnen. Im Folgenden behandeln wir eine weit verbreitete Form, die Direktversicherung. Durch das Alterseinkünftegesetz, das am 1.1.05 in Kraft getreten ist, ergeben sich wesentliche Änderungen.

Grundsätzlich

Betriebliche Altersversorgung ist weiterhin in Form einer Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung möglich. Direktversicherung ist in der Praxis eine der beliebtesten Formen der betrieblichen Altersversorgung. Oft als „Motivations- und Bindemittel“ genutzt, schloss der Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) für einen Mitarbeiter in der Regel zusätzlich zum Arbeitslohn eine Kapitallebensversicherung ab. (Es besteht auch noch die Möglichkeit der Gehaltsumwandlung). Die Prämien bis 146,- Euro monatlich (bis zu 1.752,- Euro jährlich) blieben für den Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat die Einzahlungsbeiträge direkt an das Versicherungsunternehmen überwiesen und pauschal mit 20 % versteuert. Für ihn sind die Beiträge zur Direktversicherung Betriebsausgaben.

Die Neuregelung durch das Alterseinkünftegesetz

Durch das Alterseinkünftegesetz wurde die Steuerfreiheit der Arbeitgeberbeiträge an eine Pensionskasse und Pensionsfonds auch auf die Beiträge zur Direktversicherung erweitert. Die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung ist entfallen. Die Steuerfreiheit ist auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt. Das sind im Jahr 2005 bis zu jährlich 2.496,- Euro, 4 % von 62.400,- Euro. Bei Neu – Zusagen, Verträge, die nach 1.1.05 abgeschlossen sind, wurde der steuerfreie Beitrag nochmals um 1.800,- Euro aufgestockt.

Dieser jährliche steuerfreie Höchstbetrag ist zunächst auf arbeitgeberfinanzierte Beiträge anzuwenden. Wird dieser Betrag nicht ausgeschöpft, können auch Beiträge aus Gehaltsumwandlung berücksichtigt werden. Die Steuerfreiheit kommt darüber hinaus nur bei Beitragszahlungen im Rahmen eines 1. Dienstverhältnisses. Die Besteuerung der Versorgungsleistungen erfolgt später nachgelagert beim Arbeitnehmer.

Zu beachten ist jedoch, dass Direktversicherungen, die nach 1.1.05 abgeschlossen wurden, nur dann begünstigt sind, wenn die Versicherungsleistungen als Leibrente oder Ratenzahlungen mit so genannter Restverrentung festgelegt sind. Es darf dabei also nicht um eine Einmal auszahlung handeln.

Für vor dem 1.1.2005 erteilte Zusagen (Alt – Verträge) gilt aus Gründen des Vertrauensschutzes eine Übergangsregelung. Die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung der Einzahlungen durch den Arbeitgeber bleibt erhalten, wenn der Arbeitnehmer darauf besteht. Er muss in diesem Falle gegenüber dem Arbeitgeber auf die Steuerfreiheit verzichten und

zwar **spätestens bis 30. Juni 2005**. Dieses Wahlrecht zwischen der Lohnsteuerpauschalierung und der Lohnsteuerfreiheit für die Beiträge gilt nur für Arbeitnehmer mit einer Direktversicherungszusage, die eine Leibrente vorsieht. Es muss also im Einzelfall geprüft werden, ob eine Direktversicherung nicht eine einmalige Kapitalleistung vorsieht.

Bei der Ausübung des Wahlrechts gilt es einige Überlegungen anzustellen: Rentenleistungen aus den un versteuerten Beiträgen unterliegen der vollen Besteuerung, dagegen werden Rentenleistungen aus pauschal besteuerten Beiträgen nur mit dem so genannten Ertragsanteil versteuert. Dieser Ertragsanteil beträgt 18 % der Rente, wenn sie nach dem vollendeten 65. Lebensjahr beginnt.

In der Regel ist für den Arbeitnehmer die Kombination der Steuerfreiheit der Beiträge und Versteuerung der Rentenleistungen jedoch günstiger, wenn er neben der gesetzlichen Rente und einer nicht allzu hohen Betriebsrente keine weiteren steuerpflichtigen Einkünfte bezieht. Es ist jedoch empfehlenswert dies im Einzelfall zu prüfen.

Die Portabilität - d.h. die Übertragungsmöglichkeit von unverfallbaren Versorgungsanswartschaften aus der betrieblichen Altersvorsorge beim Arbeitgeberwechsel wurde mit Wirkung ab 1.1.05 auch neu geregelt. So kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses sogar verlangen, dass eine Übertragung der Direktversicherung auf den neuen Arbeitgeber erfolgt. Der Übertragungswert darf dabei die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (Im Jahr 2005 – 62.400,- Euro) nicht übersteigen. Die Übertragung ist steuerfrei und löst keine Einkommensteuer aus.

Wesentliche Änderungen durch das Alterseinkünftegesetz bzgl. Direktversicherungen nochmals in Kürze:

- Die begrenzte Steuerfreistellung wurde auf Direktversicherungen ausgedehnt
- Die Steuerbefreiung gilt nur für Direktversicherungen, die eine Auszahlung der Versorgungsleistungen in Form einer Rente vorsehen
- Für Neuzusagen wurde der Freistellungsbeitrag um 1.800,- Euro erhöht
- Die Lohnsteuerpauschalierung ist grundsätzlich weggefallen, für Altzusagen besteht ein Wahlrecht des begünstigten Arbeitnehmers
- Die Übertragungsmöglichkeit der Anwartschaften beim Arbeitgeberwechsel wurde verbessert

Gerhard Lutz
eMail: Gerhard.Lutz@pischel.info