

3 Was bedeutet Portabilität?

Wichtig für den Arbeitnehmer ist die Portabilität der betrieblichen Altersversorgung, also die **Übertragbarkeit** der erworbenen Anwartschaften zu einem **anderen Arbeitgeber**. Die Frage nach der Portabilität stellt sich bei jedem Arbeitgeberwechsel, unabhängig vom Grund des Wechsels. Bei **folgenden Durchführungswegen** haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihre betriebliche Altersversorgung mitzunehmen:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Beim Arbeitnehmer entsteht im Zeitpunkt der Übertragung **kein steuerlicher Zufluss**, sofern diese innerhalb der gleichen Durchführungswege erfolgt: Die Übertragung der Anwartschaften von Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung auf einen anderen Pensionsfonds, eine andere Pensionskasse oder andere Direktversicherungen erfolgt steuerneutral. Das Gleiche gilt auch, wenn der Übertragungswert vom ehemaligen Arbeitgeber oder von einer Unterstützungskasse an den neuen Arbeitgeber oder eine andere Unterstützungskasse geleistet wird. **Durch die Übertragung** wird in diesen Fällen also **keine Besteuerung** ausgelöst.

Beispiel

Die X-GmbH hat für ihren Arbeitnehmer Herrn Müller zwischen 2012 und 2017 eine betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse durchgeführt. Die Beiträge für Herrn Müller wurden steuerfrei eingezahlt. Ende des Jahres wechselt Herr Müller zur Y-GmbH, für die er ab 01.01.2018 tätig wird. Das bereits erworbene Betriebsrentenkapital (Übertragungswert) wird in den Pensionsfonds der Y-GmbH übertragen. Wenn Herr Müller in Rente geht, werden die späteren Versorgungsleistungen, die auf dem Übertragungswert beruhen, vollständig nachgelagert besteuert.

4 Einkommensteuerliche Folgen

Einkommensteuerrechtlich gilt für alle Formen der Altersvorsorge die **nachgelagerte Besteuerung**. Die einheitliche Besteuerung von Alterseinkünften bedeutet, dass die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung **in der Ansparphase steuerfrei** gestellt werden – entweder durch Steuerbefreiung oder über den Steuerabzug als Sonderausgaben bei der Einkommensteuer.

Hinweis

Die Leistungen einer Direktversicherung, einer Pensionskasse und eines Pensionsfonds sind bei deren Fälligkeit als **sonstige Einkünfte** (Rente) zu versteuern. Die Leistungen aus Pensionszusagen und Unterstützungskassen sind als **Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit** zu versteuern.

4.1 Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds

Ansparphase	Auszahlungsphase
Für den Arbeitgeber ergibt sich eine Steuerfreiheit, da die Aufwendungen der betrieblichen Altersversorgung als Betriebsausgabe abgezogen werden können. Für den Arbeitnehmer sind (ab 2018) bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuerfrei.	Auszahlungen werden beim Arbeitnehmer als sonstige Einkünfte nachgelagert versteuert.
Für individuell versteuerte Beiträge kann der Arbeitnehmer den Sonderausgabenabzug oder eine Altersvorsorgezulage in Anspruch nehmen (siehe Punkt 5).	Auszahlungen werden beim Arbeitnehmer als sonstige Einkünfte nachgelagert versteuert.

4.2 Pensionszusage

Ansparphase	Auszahlungsphase
Für den Arbeitgeber besteht Steuerfreiheit, da Beiträge durch Rückstellungen gewinnmindernd gebildet werden. Für den Arbeitnehmer besteht ebenfalls Steuerfreiheit, da kein Zufluss erfolgt.	Die Auszahlungsbeträge sind als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit steuerpflichtig beim Arbeitnehmer.

4.3 Unterstützungskasse

Ansparphase	Auszahlungsphase
Für den Arbeitgeber besteht eine Steuerfreiheit begrenzt auf das Kassenvermögen (Betriebsausgabe). Für den Arbeitnehmer besteht eine unbegrenzte Steuerfreiheit, da kein Zufluss erfolgt. Bei der rückgedeckten Unterstützungskasse besteht sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Arbeitnehmer Steuerfreiheit.	Die Auszahlungsbeträge sind als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit steuerpflichtig beim Arbeitnehmer.

5 Riester-Förderung

Der Gesetzgeber sieht neben

- der Steuerfreiheit,
- der Pauschalversteuerung der Beiträge für Altzusage und
- der nachgelagerten Besteuerung in der Leistungsphase

als weitere steuerliche Möglichkeit die **Riester-Förderung** vor. Dabei wird die ergänzende Altersvorsorge durch **direkte Zulagen** oder – wenn günstiger – durch den **Sonderausgabenabzug** unterstützt. Diese Fördermöglichkeit besteht bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Folgende Beträge werden als **direkte Zulagen** gezahlt:

- jährliche Grundzulage 175 €
- jährliche Kinderzulage (Geburt vor 2008) 185 €
- jährliche Kinderzulage (Geburt ab 2008) 300 €

Berufseinsteiger, die bei erstmaliger Beantragung der Zulage das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einmalig einen **staatlichen Zuschuss** in Höhe von 200 €.

Zur Erlangung der staatlichen Förderung können die **Beiträge** auch **aus** dem versteuerten und sozialversicherungspflichtigen **Einkommen des Arbeitnehmers gezahlt** werden. **Voraussetzung** hierfür ist die Vereinbarung über eine laufende Rentenzahlung ohne Kapitalabfindungsmöglichkeit. Außerdem muss die spätere Leistung als lebenslange Altersversorgung gewährleistet werden.

Hinweis

Die Förderung ist insbesondere für Bezieher geringer Einkommen mit Kindern vorteilhaft, da bei diesen die von der Kinderzahl abhängigen (direkten) Zulagen gegebenenfalls höher sind als die Steuerersparnis. Ist nur ein Ehepartner förderberechtigt, steht dem anderen ein abgeleiteter (sog. mittelbarer) Zulagenanspruch zu. Er muss dafür aber einen **jährlichen Mindesteigenbeitrag** in Höhe von 60 € leisten.

6 Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das BRSG hat zum 01.01.2018 die Voraussetzungen für die Einführung einer **betrieblichen Altersversorgung mittels Tarifvertrag** geschaffen. Das Sozialpartnermodell begünstigt reine Beitragszusagen des Arbeitgebers zugunsten der Altersversorgung seiner Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber haftet für eine **Zielrente**, die anhand der eingezahlten Beiträge rechnerisch zu erwarten ist, nicht jedoch für die Einhaltung eines dauerhaften Leistungsniveaus. Grundvoraussetzung für das Sozialpartnermodell ist ein Tarifvertrag, in dem dieses Modell vereinbart ist.

Für diese Verträge besteht **keine Insolvenzversicherung**. Bei Insolvenz des Arbeitgebers erhält jeder betroffene Arbeitnehmer ein **Eintrittsrecht in die Versorgung**. Er übernimmt die Ansprüche und trägt die zukünftigen Beitragszahlungen selbst. Bei dieser Art der Versorgung erhält er zudem das Recht auf Abschluss einer Rückdeckungsversicherung.

Die reine Beitragszusage kann nur in den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung durchgeführt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beiträge zu zahlen. Das Kapitalmarktrisiko liegt alleine beim Arbeitnehmer. Bei Fälligkeit der Altersrente ist ein Kapitalwahlrecht ausgeschlossen.

6.1 Opting-out-Modell

In Tarifverträgen können die Tarifparteien ein Optionsmodell vereinbaren, wonach ein bestimmter Teil des Bruttoentgelts des Arbeitnehmers automatisch zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung verwendet wird. Der Arbeitnehmer erhält ein **Widerspruchsrecht** (Opt-out-Recht), welches innerhalb einer bestimmten Frist zu erklären ist.

Der Arbeitgeber muss 15 % zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss einzahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Diese Regelung gilt für alle ab 2019 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Für vorher abgeschlossene oder bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen besteht die Verpflichtung zur Zahlung des 15%-Zuschusses ab 2022.

6.2 Abfindungen

Abfindungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses können bis zu einer Höhe von 4 % der Bemessungsgrundlage der Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden.

Hinweis

Zusätzlich können Lücken in den Vorjahren durch Nachzahlungen steuerbegünstigt geschlossen werden. Diese Lücken können beispielsweise entstanden sein durch:

- Entsendung ins Ausland
- Elternzeit
- Sabbatjahr

6.3 Modell für Geringverdiener

Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern, deren **Verdienst nicht höher als 2.200 €** monatlich ist, eine externe betriebliche Altersversorgung gewähren, erhalten einen **staatlichen Zuschuss**. Begünstigt sind Einzahlungen **zusätzlich zum Gehalt** in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds. Die zusätzlichen Beiträge des Arbeitgebers können aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder aufgrund einer einzelvertraglichen Regelung erbracht werden. Der Arbeitgeber erhält einen **Förderbetrag von 30 %** auf Einzahlungen von 240 € bis 480 €, das sind 72 € bis 144 €. Den Förderbetrag kann der Arbeitgeber selbst bei seiner Lohnsteueranmeldung **mit den abzuführenden Lohnsteuern verrechnen**.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Januar 2019

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.