

Betriebliche Altersversorgung

Mit Vorsorgebeiträgen Steuern und Sozialabgaben sparen

Rechtzeitig vorsorgen hilft, ein ausreichendes Alterseinkommen zu sichern. Angestellte Ergotherapeuten sind zwar sozialversicherungs-pflichtig beschäftigt und damit auch gesetzlich rentenversichert, doch die gesetzliche Altersrente sichert in vielen Fällen nur ein Basis-Einkommen. Eine zusätzliche private oder betriebliche Altersvorsorge hilft, die Lücke zwischen dem Erwerbseinkommen und den (gesetzlichen) Alterseinkünften zu schließen. Auch der Gesetzgeber hat mittlerweile erkannt, wie wichtig eine individuelle Altersvorsorge ist. Daher werden auch Beiträge zur privaten und betrieblichen Altersvorsorge steuerlich begünstigt: Der Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie Beiträge zugunsten eines privaten Rürup-Rentenvertrages sind als Sonderausgabe abziehbar, Beiträge zugunsten einer privaten Riester-Rente werden durch eine Altersvorsorgezulage oder den Sonderausgabenabzug gefördert.

Betriebliche Altersversorgung bietet vielfältige Möglichkeiten

Einen wichtigen Baustein der Altersabsicherung bildet die betriebliche Altersversorgung. Der Arbeitgeber erteilt dabei seinem Arbeitnehmer eine Zusage auf Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung und zahlt regelmäßig Beiträge aus seinen Mitteln ein (arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung). Neben Beiträgen, die der Arbeitgeber zusätzlich zur regelmäßigen Vergütung zahlt, können betriebliche Versorgungsleistungen auch durch eine Entgeltumwandlung finanziert werden. Das bedeutet, der Arbeitnehmer verzichtet auf einen Teil seines künftigen Entgelts zugunsten eines Anspruchs auf eine Versorgungsleistung.

Für die betriebliche Altersversorgung stehen fünf Durchführungswege zur Verfügung:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Direktzusage (auch Pensionszusage genannt)

Direktversicherung und Pensionskasse

Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) für seinen Arbeitnehmer (versicherte und berechtigte Person/en) abschließt. Auch Pensionskassen sind selbstständige Lebensversicherungsunternehmen, die dem Arbeitnehmer einen eigenen Rechtsanspruch gewähren. Neben der Altersversorgung kann auch eine Hinterbliebenenversorgung und das Risiko einer Berufsunfähigkeit abgesichert werden. In der Regel wird eine lebenslange Altersrente abgesichert, die nicht vor Vollendung des 62. Lebensjahres (60. Lebensjahr bei vor dem 1. Januar 2012 abgeschlossenen Verträgen) in Anspruch genommen werden kann.

Pensionsfonds

Pensionsfonds sind externe Versorgungsträger, die in ihrer Kapitalanlage weitgehend frei sind, sodass die Chancen der Kapitalmärkte genutzt werden können. Für Pensionsfonds besteht deshalb eine Insolvenzschutzpflicht über den Pensionssicherungsverein. Auch bei einer Pensionsfondszusage kann neben der Altersversorgung eine Berufsunfähigkeits- und eine Hinterbliebenenversorgung vereinbart

werden. Häufig wird eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt. Das bedeutet: Im Versorgungsfall wird ein Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge und der Erträge ausgezahlt, mindestens aber die Summe der zugesagten Beiträge abzüglich des Risikoanteils.

Unterstützungskasse

Unterstützungskassen sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, die ihre Leistungen regelmäßig durch Rückdeckungsversicherungen finanzieren (sogenannte rückgedeckte Unterstützungskasse). Der Arbeitgeber stellt der Unterstützungskasse die Finanzmittel für diese Versicherungsverträge durch laufende, gleichbleibende oder steigende Zuwendungen zur Verfügung. Die Unterstützungskasse ist grundsätzlich verpflichtet, die im Leistungsplan vorgesehenen Leistungen zu erbringen. Ist sie hierzu nicht in der Lage, weil der Arbeitgeber ihr nicht die erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt hat, so kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unmittelbar die Erfüllung der zugesagten Leistungen verlangen und diese gegebenenfalls auch einklagen. Der Arbeitnehmer hat also keinen unmittelbaren Rechtsanspruch gegenüber der Unterstützungskasse. Die Ansprüche des Arbeitnehmers werden für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers über den Pensionssicherungsverein gesichert.

Direktzusage

Bei einer Direktzusage (auch Pensionszusage genannt) erteilt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine unmittelbare Zusage auf eine Versorgungsleistung. Im Versorgungsfall erhält der Mitarbeiter die ihm zugesagte Leistung als Rente oder einmalige Kapitalzahlung. Auch eine Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung kann eingeschlossen werden. Der Arbeitgeber kann die Pensionsleistungen über eine Rückdeckungsversicherung finanzieren. Damit lagert er die Risiken von seinem Unternehmen auf die Versicherung aus. Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, versicherte Person der Arbeitnehmer, dem die Zusage erteilt wurde. Auch Direktzusagen müssen über den Pensionssicherungsverein für den Insolvenzfall des Arbeitgebers abgesichert werden.

Steuerliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung

Bei der Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung ist zwischen der Beitragsphase und der Leistungsphase zu unterscheiden. Bei der sogenannten nachgelagerten Besteuerung werden die Beiträge steuerfrei eingezahlt und erst die Altersleistungen besteuert. Bei der vorgelagerten Besteuerung ist es genau andersherum. Wie die Beiträge und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung behandelt werden, ist aber auch vom Durchführungsweg abhängig.

Kein Lohnzufluss bei Beiträgen zur Direktzusage und Unterstützungskasse

Erteilt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Unterstützungskassenzusage oder eine Direktzusage, so führen weder die Zusage noch die Beitragsleistungen des Arbeitgebers zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Das Unternehmen muss für die Verpflichtungen aus einer Direktzusage in der Bilanz Pensionsrückstellungen bilden. Die

RECHT + FINANZEN

So		Macht alles RZH!!!
7:00	Zahlungseingänge prüfen	§ 302 LIQUIDITÄT???
8:00	Betriebswirtschaftliche Auswertung erstellen Einsendefrist einhalten!	WICHTIG!
9:00	STATISTIKEN!!! Rezept- abrechnung	
10:00	Taxierung	ARCHIV
11:00		Mahnungen schreiben!!!
12:00	Ich gewinne Zeit und Geld!	
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		

»Ich geb' ab
und bekomme
mehr!«

RZH erledigt Ihre Abrechnung und bietet Ihnen zahlreiche Dienstleistungen, die Sie individuell buchen können. Profitieren Sie jetzt von umfangreichen Leistungen zu Top-Konditionen!

**www.rzh.de/macht-meine-abrechnung
oder telefonisch unter 02 81/98 85-363**

 Spezialist für Sonstige Leistungserbringer
in der ARZ Haan AG

RZH.
Unsere Leistung geht auf Ihr Konto

Beiträge zu der Rückdeckungsversicherung sowie die zur Unterstützungskasse bzw. die Beiträge zur rückgedeckten Unterstützungskasse sind grundsätzlich als Betriebsausgabe abziehbar. Für die Versorgungsverpflichtungen aus der Unterstützungskasse sind keine Rückstellungen in der Bilanz auszuweisen. Auch bei einer durch Entgeltumwandlung finanzierten Unterstützungskassenzusage kommt es zu keinem Lohnzufluss. Die Beiträge sind allerdings nur bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei, d.h. in 2013 können bis zu 2.784 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei durch Entgeltumwandlung in eine rückgedeckte Unterstützungskasse eingezahlt werden.

Steuerfreie Beiträge zu Direktversicherung, Pensionsfonds, Pensionskasse

Beiträge in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse sind jährlich bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei. Bei ab 2005 abgeschlossenen Altersvorsorgeverträgen sind jährlich weitere 1.800 EUR steuerfrei. In 2013 können damit bis zu 2.784 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei (4% * 69.600 EUR) und weitere 1.800 EUR steuerfrei eingezahlt werden. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber die Altersversorgungsbeiträge zusätzlich zum vereinbarten Bruttolohn zahlt, oder ob der Arbeitnehmer auf Teile seines noch nicht fälligen Entgelts verzichtet hat. Bei einer durch Entgeltumwandlung finanzierten Altersvorsorge spart der Arbeitgeber auch noch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Meist wird dieser Vorteil an die Arbeitnehmer weitergeleitet.

Die steuerliche Begünstigung ist an einige Voraussetzungen geknüpft:

- Die Altersversorgungsleistungen müssen in einem ersten Dienstverhältnis gewährt werden. Das kann auch ein Minijob sein.
- Die Beiträge müssen im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden.
- Die Versorgungsleistungen dürfen nur in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit Restverrentung erbracht werden.

Beispiel (arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung):

Einem angestellten Ergotherapeuten (ledig, kinderlos) mit einem Monatsbruttolohn in Höhe von 1.800 EUR wird eine Altersvorsorgezusage über eine betriebliche Direktversicherung erteilt. Der Arbeitgeber zahlt monatlich 200 EUR zusätzlich zum Bruttolohn (arbeitgeberfinanziert).

Die Altersvorsorgebeiträge sind in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitnehmer verdient weiterhin ca. 1.250 EUR netto und zusätzlich werden für seine betriebliche Altersvorsorge 200 EUR brutto angespart. Der Arbeitgeber muss insgesamt 2.350 EUR pro Monat aufwenden (2.150 EUR einschließlich Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherungen für den laufenden Lohn und 200 EUR für die betriebliche Altersvorsorge).

Beispiel (durch Entgeltumwandlung finanzierte Direktversicherung):

In Abwandlung des Beispiels wird die Direktversicherung im Wege der Entgeltumwandlung finanziert. Der Arbeitnehmer verzichtet monatlich auf 200 EUR seines Bruttolohns (2.000 EUR).

Die 200 EUR Altersvorsorgebeiträge sind auch in diesem Fall steuer- und sozialversicherungsfrei, d.h. sie werden brutto eingezahlt. Der monatliche Nettolohn vermindert sich durch die eingesparte Lohnsteuer und die geringeren Sozialabgaben jedoch nur um 114 EUR (von 1.364 EUR auf 1.250 EUR). Zudem spart der Arbeitgeber ca. 40 EUR an Sozialabgaben (auf die Entgeltumwandlung entfallender Arbeitgeberanteil). Die ersparten Sozialversicherungsbeiträge führen zwar zu einer geminderten sozialen Absicherung des Arbeitnehmers in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Zahlt der Arbeitgeber seine Beitragssparnis jedoch zusätzlich in den Vorsorgevertrag ein, kann mehr für das Alter angespart werden, ohne dass dem Arbeitgeber zusätzliche Aufwendungen entstehen. Die daraus zu erwartende Rente wird regelmäßig höher sein als die Minderung der gesetzlichen Rente.

Steuerliche Förderung durch Riesterzulage oder Sonderausgabenabzug
Beiträge in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse können auch durch eine Altersvorsorgezulage oder den Abzug als Sonderausgabe gefördert werden. Voraussetzung ist, dass die Beiträge zugunsten eines zertifizierten Altersvorsorgevertrages eingezahlt werden, der Arbeitnehmer unmittelbar zulagenberechtigt ist und die weiteren Fördervoraussetzungen erfüllt werden. Eine Riesterförderung kommt in Frage, wenn der Arbeitnehmer auf die Steuerfreiheit der Beiträge verzichtet (diese ist jedoch meist vorteilhafter als die Zulagenförderung) oder für zusätzliche Vorsorgebeiträge, weil der Höchstbetrag für die steuerfreien Beiträge bereits ausgeschöpft ist.

Pauschalbesteuerte Vorsorgebeiträge

Zugunsten einer Pensionskasse können zudem jährlich Beiträge in Höhe von bis zu 1.752 EUR eingezahlt und mit einem pauschalen Steuersatz von 20% versteuert werden. Diese pauschale Lohnsteuer schuldet der Arbeitgeber. Er kann sie jedoch auf den Arbeitnehmer abwälzen. Der Vorteil: Die Pauschalsteuer entfaltet abgeltende Wirkung und Sozialabgaben fallen nicht an.

Auch Direktversicherungsbeiträge können pauschal versteuert werden, allerdings nur, wenn es sich um einen Altvertrag handelt (Vertragsabschluss vor dem 1. Januar 2005). Zudem muss der Arbeitnehmer hierbei auf die Steuerbefreiung zugunsten der Pauschalversteuerung verzichten haben. Sieht der Altvertrag allerdings auch die Zahlung eines einmaligen Versorgungskapitals vor, können die Beiträge nicht steuerfrei eingezahlt werden. In diesem Fall ist auch zukünftig nur die Pauschalbesteuerung möglich.

Versorgungsleistungen aus einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse

Versorgungsleistungen aus einer Direktversicherung oder einer Unterstützungskasse führen zu nachträglichem Arbeitslohn (Versorgungsbezüge), die dem Lohnsteuerabzug und der Beitragspflicht unterliegen. Dabei werden ein Versorgungsfreibetrag und ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag abgezogen, deren Höhe vom Jahr des Versorgungsbeginns abhängt. Bei einem Versorgungsbeginn im Jahr 2020 werden beispielsweise 16% der Versorgungsbezüge, maximal 1.200 EUR und ein Zuschlag in Höhe von 360 EUR abgezogen. Bei einem Versorgungsbeginn im Jahr 2040 oder später wird kein Versorgungsfreibetrag mehr gewährt. Werden die Versorgungsleistungen in einer Summe ausgezahlt, kommt eine ermäßigte Besteuerung nach der sogenannten Fünftelregelung in Betracht, da es sich um eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit handelt. Dabei wird die Versorgungsleistung gedanklich auf fünf Jahre besteuert, was zu einer Milderung der steuerlichen Progression führt.

Altersleistungen aus Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds

Die Altersrenten aus einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds sind in vollem Umfang steuerpflichtig, soweit sie auf steuerfreien oder durch eine Altersvorsorgezulage bzw. den Sonderausgabenabzug geförderten Beiträgen beruhen. Die Rentenzahlungen sind bei gesetzlich versicherten Rentnern zudem

beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung. Rentenzahlungen aus einer Direktversicherung oder einem Pensionsfonds, deren Beiträge pauschal lohnversteuert wurden, unterliegen nur mit dem sogenannten Ertragsanteil der Besteuerung. Dieser hängt vom Alter des Rentenberechtigten beim erstmaligen Bezug ab. Wird die Rente erstmals nach Vollendung des 60. Lebensjahres gezahlt, beträgt der Ertragsanteil 22%. Beim erstmaligen Rentenbezug nach Vollendung des 65. Lebensjahres müssen sogar nur 18% der Rente versteuert werden. Wird die Direktversicherungsleistung aus einem solchen Altvertrag als einmalige Kapitalzahlung erbracht, fällt keine Steuer an, wenn die Auszahlung erst nach Ablauf von 12 Jahren nach Vertragsabschluss erfolgt.

Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Von einer betrieblichen Altersversorgung profitieren beide Seiten: Der Arbeitnehmer erwirbt Ansprüche auf eine betriebliche Altersversorgung und der Arbeitgeber spart Lohnnebenkosten. Was der Ergotherapeut für einen steuerfreien Altersvorsorgebeitrag aufwendet, fließt in voller Höhe in den Vorsorgevertrag. Wer seinen Mitarbeitern etwas Gutes tun will, sollte daher nicht unbedingt (nur) an eine Prämie oder eine Lohnerhöhung denken. Nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen bleibt hierbei häufig nur die Hälfte des Betrages übrig. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitgeber für seinen Arbeitnehmer einen betrieblichen Altersvorsorgevertrag abschließt, denn hier sparen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Beitragsphase und der Arbeitnehmer sichert sich ein höheres Alterseinkommen.

Hinweis: Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge über eine Direktversicherung, die über eine Entgeltumwandlung finanziert wird. Für Arbeitgeber besteht diesbezüglich eine Hinweis- und Aufklärungspflicht. Sie müssen ihre Arbeitnehmer auf die Vor- und Nachteile der verschiedenen Vorsorgemöglichkeiten hinweisen und ihnen so eine Entscheidungsgrundlage geben. Um eine Haftung als Arbeitgeber zu vermeiden, empfehlen wir Ihnen: Lassen Sie sich von Ihren Arbeitnehmern schriftlich bestätigen, dass Sie Ihrer Informations- und Aufklärungspflicht nachgekommen sind und nehmen Sie diesen Nachweis zu den Lohnunterlagen.

Die Autorin

KARIN WINKLER, Steuerberaterin, Fachberaterin für den Heilberufbereich im ETL ADVISION-Verband aus Schwerin, spezialisiert auf Steuerberatung im Gesundheitswesen

Kontakt: ETL ADVISITAX Schwerin
advisitax-schwerin@etl.de
www.etl.de/advisitax-schwerin/
Tel.: 03 85 / 5 93 71 40

