

# Report

## / Betriebliche Altersversorgung verdoppelt vermögenswirksame Leistungen

Seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes 2002 und des Alterseinkünftegesetzes 2005 wird eigenverantwortliche Altersvorsorge immer mehr gefordert. Der Staat fördert private und betriebliche Altersvorsorge durch besondere Zuschüsse und Steuervergünstigungen. Zur Optimierung der privaten Absicherung sollten die gesetzlich geschaffenen Möglichkeiten der privaten und der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in vollem Umfang und so geschickt wie möglich genutzt werden.

Eine derartige Optimierung kann die Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen in eine betriebliche Altersversorgung sein.

Ein Vorteil der betrieblichen Altersversorgung besteht grundsätzlich in der Ersparnis von Steuern und Sozialversicherungsabgaben in der Ansparphase (ausgenommen bAV mit Riester-Förderung).

Die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung belasten den Arbeitnehmer im Endeffekt nur zu ca. 50 Prozent. Denn die Differenz zum tatsächlich in die bAV eingebrachten Beitrag

wird durch die Steuervergünstigungen und Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge ausgeglichen. Die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in eine betriebliche Altersversorgung verringert die Lohnnebenkosten des Arbeitgebers.

### Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen (VL) sind eine tarifvertraglich oder per Arbeitsvertrag vereinbarte Geldleistung durch den Arbeitgeber. Die VL wird direkt vom Arbeitgeber auf das vom Arbeitnehmer benannte Anlagekonto überwiesen. Je nach Vertrag muss beziehungsweise kann der Arbeitnehmer selbst etwas hinzuzahlen.

Sie stellen eine äußerst beliebte Sparvariante dar, nicht zuletzt aus dem Grund, da sie in vielen Tarifverträgen fixiert sind oder eine feststehende betriebliche Übung darstellen. Vermögenswirksame Leistungen sind arbeitsrechtlich Bestandteil des Lohns oder Gehalts. Sie gehören zu den steuerpflichtigen Einkünften aus nicht-selbstständiger Arbeit und sind Einkommen, Verdienst oder Entgelt (Arbeitsentgelt) im Sinne der Sozialversicherung und des Dritten Sozialgesetzbuchs.

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist nicht übertragbar. Nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz wird die VL mit einer Arbeitnehmersparzulage vom Staat gefördert. Die förderfähigen, langfristigen Sparformen sind vom Gesetzgeber vorgegeben. In der Regel beträgt die Laufzeit sieben Jahre, wobei das letzte Jahr beitragsfrei ist.

### Tarifvertragliche Regelungen

In vielen Tarifverträgen ist nach der „Riesterischen Rentenreform“ die Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung eingeflossen. Auch für die vermögenswirksamen Leistungen gelten in den meisten Fällen Öffnungsklauseln, die eine Umwandlung in eine betriebliche Altersversorgung ausdrücklich einschließen.

Liegt eine Tarifbindung von Seiten des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers nicht vor, kann eine Entgeltumwandlung auf Basis der gesetzlichen Regelungen durch einzelvertragliche Vereinbarung erfolgen.

Für nicht tarifgebundene Unternehmen, die bislang keine VL zahlen, deren Einführung jedoch pla-

nen, steht hier eine Alternative zur Verfügung. Statt vermögenswirksame Leistungen einzuführen, kann der Arbeitgeber direkt die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung übernehmen.

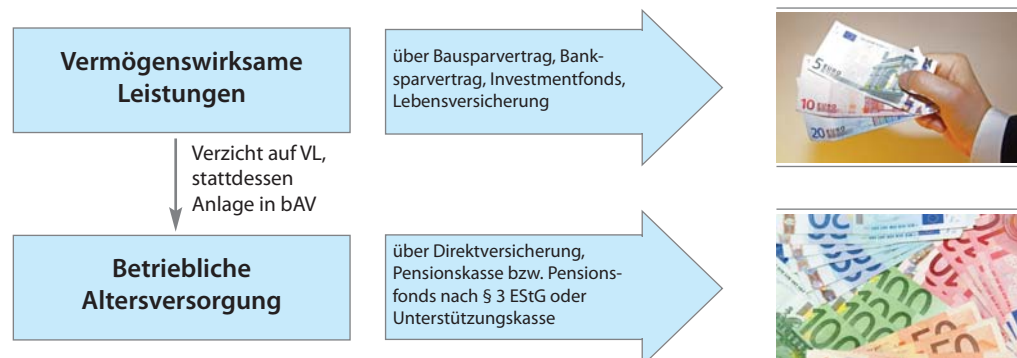
### Entgeltumwandlung

Bemerkenswert ist das Ergebnis des Vergleichs zwischen der herkömmlichen VL-Anlage und der Umwandlung in eine bAV. Der Arbeitnehmer erhält nach Umwandlung seiner VL in eine betriebliche Altersversorgung mehr Gehalt ausgezahlt als bei einer Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz.

Zusätzlich zu seinen VL kann der Arbeitnehmer noch einen gleich hohen Betrag aus anderen Gehaltsbestandteilen in eine bAV umwandeln. Er wird dadurch finanziell nicht stärker belastet als bei der herkömmlichen VL-Anlage.

Im Gegenteil, im unteren Beispiel ist das zur Auszahlung kommende Gehalt fast gleich. Unterstellt man eine gleich hohe Verzinsung der Sparformen, wird sich das Anlageergebnis entsprechend der Sparleistung bei der bAV verdoppeln.

## / Betriebliche Altersversorgung vs. Vermögenswirksame Leistungen



## / Impressum

**Herausgeber:**  
 Industrie-Pensions-Verein e.V.  
 Niederwallstraße 10  
 10117 Berlin  
 Tel.: 030 206732-0  
 Fax: 030 206732-333  
 www.ipv.de; info@ipv.de;  
 Selbstverlag

**verantwortlich für den Herausgeber:**  
 Wolfgang Peters, IPV, Berlin,  
 peters@ipv.de

**Bildnachweis:**  
 S. 1: panthermedia

**Geeignete Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung**

Unter der Voraussetzung, dass eine Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei erfolgen soll, bieten sich zur Durchführung die **Direktversicherung**, die **Pensionskasse** als auch der **Pensionsfonds** an.

Alle drei Durchführungswege erlauben die Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG. Danach können Beiträge von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG West 2010: vier Prozent von 66.000 EUR = 2.640 EUR) steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Direktversicherung eingebracht werden. Für Neuzugang erhöht sich der steuerfreie Höchstbetrag um 1.800 EUR.

Voraussetzung für die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ist, dass der Versorgungsvertrag eine Leistung nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres vorsieht und diese als lebenslange Rente oder in Form eines Auszahlungsplanes mit Restverrentung erbracht wird. Die Rentenleistungen sind als sonstige Einkünfte im Rahmen der nachgelagerten Besteuerung zu versteuern. Es gilt jeweils der individuelle Steuersatz.

Bei der Direktversicherung und der Pensionskasse ist ebenfalls eine Kapitalauszahlung möglich. Diese Verlagerung der Steuerlast in das Alter ist für den Arbeitnehmer von Vorteil, da für ihn in der Regel dann ein geringerer Steuersatz gilt, als in der Aktivzeit. Einen weiteren Durchführungs- weg stellt die **Unterstützungs-**

**Vergleich von vermögenswirksamen Leistungen und Beiträgen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung\***

Vermögenswirksame Leistungen (VL)		bAV-Beitrag (anstelle VL)		bAV-Beitrag (anstelle VL) + 40 EUR Eigenbeitrag	
Brutto	2.540 EUR	Brutto	2.500 EUR	Brutto	2.500 EUR
VL	40 EUR	Arbeitgeberbeitrag bAV (anstelle VL)	40 EUR	Arbeitgeberbeitrag bAV (anstelle VL)	40 EUR
				zusätzlicher Eigenbeitrag	40 EUR
Steuerbrutto	2.540 EUR	Steuerbrutto	2.500 EUR	Steuerbrutto	2.460 EUR
Sozialversicherungsbrutto	2.540 EUR	Sozialversicherungsbrutto	2.500 EUR	Sozialversicherungsbrutto	2.460 EUR
Lohnsteuer	377 EUR	Lohnsteuer	366 EUR	Lohnsteuer	355 EUR
Sozialversicherungsbeiträge	520 EUR	Sozialversicherungsbeiträge	511 EUR	Sozialversicherungsbeiträge	504 EUR
Netto	1.643 EUR	Netto	1.623 EUR	Netto	1.601 EUR
Überweisung VL	40 EUR	Überweisung VL	0 EUR	Überweisung VL	0 EUR
<b>Auszahlung</b>	<b>1.603 EUR</b>	<b>Auszahlung</b>	<b>1.623 EUR</b>	<b>Auszahlung</b>	<b>1.601 EUR</b>

\* Lohnsteuertabelle 2010, Steuerklasse I, Lohnsteuer inkl. Solidaritätszuschlag, Arbeitnehmer ist kinderlos, Beiträge monatlich und gerundet.

**kasse** dar. Hier erfolgt die Umwandlung der Beiträge ebenfalls steuer- und sozialversicherungsfrei. Als arbeitnehmerfinanzierte Grundversorgung ist diese Form der Entgeltumwandlung allerdings weniger gebräuchlich. Für Entgeltumwandlungen im größeren Rahmen ist die Unterstützungskasse dann wieder interessant, wenn das Gehalt deutlich über der Beitragsbemessungsgrenze umgewandelt wird, also bei Spitzenverdienern. Vorteilhaft ist, dass die Höhe der Beiträge, die steuerfrei in die Unterstützungskasse eingebracht werden können, nach oben nicht begrenzt sind. Das Einkommensteuergesetz begünstigt die Unterstützungskasse mit Freibeträgen bei der Rentenzahlung. Bei einmaligen Kapitalzahlungen kann die „Fünftelungsregelung“ genutzt werden. Dies kann dazu führen, dass bei der Auszahlung

an den Arbeitnehmer keine Einkommensteuer fällig wird. Damit bleibt die Unterstützungskasse aus steuerlicher Sicht für den Arbeitnehmer besonders interessant. Beiträge zur Direktversicherung, Pensionskasse und zum Pensionsfonds sind dagegen nur bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei.

Generell bietet sich die betriebliche Altersversorgung für alle Erwerbstätigen an. Aufgrund der nachgelagerten Besteuerung ist diese Form der Vorsorge gerade für Besserverdienende eine interessante Möglichkeit, deren Absicherung über die gesetzliche Rentenversicherung nicht ausreichend ist. Sie profitieren zusätzlich im hohen Maße von ihrem niedrigeren Steuersatz im Ruhestand.

**Ein Baustein für die Rente**

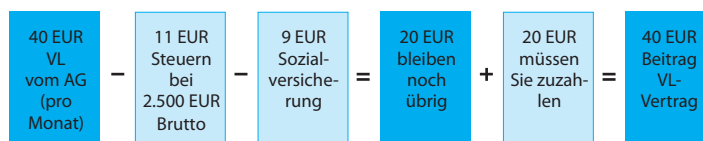
Die Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen in eine bAV liefert dem Arbeitnehmer die Chance, sich einen Teil der Altersversorgung ohne Verringerung seines verfügbaren Einkommens zu erwerben, bei dem sogar sein Nettogehalt steigen kann. Der Arbeitgeber kann in seinem Unternehmen eine Sozialleistung anbieten, die zur Mitarbeitermotivation beiträgt und die auch zu einer Kostenentlastung führt.

Der Trend geht in Richtung langfristiges steuerfreies Sparen, so lassen mittlerweile viele Tarifvertragsparteien die vermögenswirksamen Leistungen, und somit die kurzfristige steuer- und sozialversicherungspflichtige Sparform auslaufen und setzen ihre Priorität auf die betriebliche Altersversorgung.

**Vorteile der betrieblichen Altersversorgung durch Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG auf einen Blick**

- / Aufbau einer individuellen Versorgung
- / Steuerfreie Beiträge bis zu vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG West 2010: 66.000 EUR) = 2.640 EUR + ggf. 1.800 EUR p. a.
- / Beiträge, die aus einer Entgeltumwandlung finanziert werden, sind weiterhin bis zu vier Prozent der jeweiligen BBG sozialversicherungsfrei
- / Verlagerung der Besteuerung auf das Rentenalter; dort gilt in der Regel ein geringerer Steuersatz als im Arbeitsleben
- / Bei Ausscheiden Fortführung des Vertrags privat oder durch neuen Arbeitgeber möglich
- / Hartz IV-sicher: keine Anrechnung auf Arbeitslosengeld II
- / Absicherung für Hinterbliebene und bei Berufsunfähigkeit möglich
- / kalkulierbarer Beitragsaufwand durch flexible Beitragszahlung im Rahmen der Höchstgrenzen
- / Kapitalauszahlung bei Direktversicherung und Pensionskasse möglich

**Vermögenswirksame Leistungen**



**Betriebsrente statt vermögenswirksamer Leistungen**

