

Entgeltumwandlung über 4 % BBG – Direktversicherung oder Unterstützungskasse?

Besserverdienende Arbeitnehmer möchten oft zum Aufbau ihrer Altersversorgung die maximalen Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nutzen. Hierfür ist entscheidend, welche Gestaltungsmöglichkeiten der jeweilige Arbeitgeber zulässt.

In der Vergangenheit wurde dies bereits oftmals mit einer Kombination der Durchführungswege Direktversicherung und Unterstützungskasse dargestellt. Denn in beiden Durchführungswegen können im Rahmen der Entgeltumwandlung jeweils jährlich bis zu 4 % der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung (260 € monatlich bzw. 3.120 € jährlich) **sozialversicherungsfrei** umgewandelt werden (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 S. 1 S. 2 SGB IV).

Das **steuerfreie** Volumen beträgt seit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes bei der Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG jährlich insgesamt 8 % der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung, sofern der Arbeitgeber dies zulässt (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung beträgt jährlich bis zu 4 % der BBG West). Insgesamt ergibt sich dann ein bAV-Beitrag (inkl. Arbeitgeberzuschuss) von 520 € monatlich bzw. 6.240 € jährlich (Stand 2018). Bei der rückgedeckten Unterstützungskasse gibt es grundsätzlich keine steuerliche Obergrenze, so dass auch für höhere Beiträge Entgelt umgewandelt werden kann.

Sofern ein Arbeitnehmer für höhere Beiträge Entgelt umwandeln möchte und der Arbeitgeber dies zulässt, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber das oben skizzierte Kombinationsmodell aus Direktversicherung und Unterstützungskasse wählt, bei dem in beiden Durchführungswegen Beiträge bis zu 4 % der BBG – in Summe also bis zu 8 % der BBG – sozialversicherungsfrei sein können. Alternativ kann er entscheiden, ob er die weitere Entgeltumwandlung lediglich steuerfrei innerhalb der Direktversicherung anbieten möchte.

Wie eingangs erwähnt, ist jeweils ausschlaggebend, welche Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der bAV ein Arbeitgeber zulässt. Bei dieser Überlegung sind u.a. folgende Aspekte in Betracht zu ziehen:

Wann ist die Sozialversicherungsersparnis relevant?

Meist liegen Arbeitnehmer, die höhere Beiträge als 4 % der BBG umwandeln möchten, mit Ihrem Entgelt oberhalb der BBG zur Kranken- und Pflegeversicherung (Stand 2018: 53.100 € jährlich) und auch zur BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (Stand 2018: Alte Bundesländer 78.000 € jährlich; neue Bundesländer 69.600 € jährlich). Eine Sozialversicherungsersparnis durch Entgeltumwandlung ergibt sich jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer bis maximal zur BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung verdient. Der anteilig stärkste Effekt durch die Sozialversicherungsersparnis ergibt sich bei einer Einkommenshöhe bis maximal zur BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Insofern geht es bei Personengruppen, die oberhalb dieser Grenzen liegen, oftmals ausschließlich um die Steuerersparnis. Doch gerade dies ist bei hohen Einkommen ein wichtiger Entscheidungsgrund.

- **Hinweis:** Sofern sich ein Arbeitnehmer an der Versicherungsgrenze für die private Krankenversicherung befindet, muss die Auswirkung durch eine Entgeltumwandlung (Reduzierung des Bruttoentgelts) berücksichtigt werden.
- **Praxistipp 1:** Nutzen Sie den »Vorteilsrechner bAV« der ALTE LEIPZIGER, um die individuelle Sozialversicherungs- und Steuerersparnis des Arbeitnehmers durch Entgeltumwandlung zu berechnen.
- **Praxistipp 2:** Wird die Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers als Arbeitgeberzuschuss an den Arbeitnehmer weitergegeben, erhöht dies die Rendite des bAV-Vertrages.

Zwischenfazit

Sofern sich keine Sozialversicherungsersparnis ergibt, haben beide Durchführungswege den selben Effekt – Entgeltumwandlung reduziert das Steuerbrutto. Spart der Arbeitnehmer durch eine Entgeltumwandlung jedoch Sozialversicherungsbeiträge, ist die Kombination aus Direktversicherung und Unterstützungskasse bis jeweils 4 % der BBG eine interessante Variante. Denn für beide Durchführungswege können insgesamt 520 € monatlich (je 260 € pro Durchführungsweg) oder 6.240 € jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei aufgewendet werden.

Besonderheiten der Unterstützungskasse

Vor der Einrichtung einer Unterstützungskassenversorgung müssen mit dem Arbeitgeber auch nachfolgende Punkte besprochen werden:

- Beitragspflicht beim Pensions-Sicherungs-Verein a. G. (PSVaG) und die daraus resultierenden Kosten
- Eventuelle Kosten, die für eine Rentenauszahlung einkalkuliert werden, sofern der Arbeitgeber diese nicht selbst vornehmen möchte.

1. Gesetzliche Insolvenzversicherung über den PSVaG

Die Unterstützungskasse ist einer der Durchführungswege, bei denen gemäß der gesetzlichen Bestimmungen grundsätzlich Beiträge für die Insolvenzversicherung an den PSVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung zu zahlen sind. Dies ist bei einer Direktversicherung mit unwiderruflichem Bezugsrecht nicht der Fall.

Folgende Zusagen über eine Unterstützungskasse sind insolvenzversicherungspflichtig:

- Bei Arbeitgeberfinanzierung:
 - Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften bis zur Höhe der dreifachen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV (monatliche Rentenwerte West: 9.135 € / Ost: 8.085 €).
- Bei Entgeltumwandlung:
 - Gesetzlich unverfallbar
 - Einschränkung (im Vergleich zur Arbeitgeberfinanzierung): In den ersten zwei Jahren jedoch nur bis zur Umwandlungshöhe von bis zu 4 % der BBG (3.120 € jährlich Stand 2018).

2. Auszahlung der Leistungen

Renten- und Kapitalauszahlungen einer Direktversicherung werden von der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a. G. direkt an den Versorgungsberechtigten geleistet. Bei Leistungen der ALTE LEIPZIGER Unterstützungskasse muss dies anders erfolgen, denn hier handelt es sich um Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, für die Lohnsteuer und Sozialabgaben abgeführt werden. Diese und weitere Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Leistungsauszahlung einer Unterstützungskassenzusage bietet die ALTE LEIPZIGER Pensionsmanagement GmbH als Dienstleistung an. Monatliches Honorar in Höhe von 9 € (108 € p.a.) je Rentenempfänger bzw. einmalig 40 € bei der Auszahlung einer einmaligen Kapitalleistung. Beachten Sie: Hierdurch können zusätzliche Kosten entstehen.

Und letztendlich stellt sich dann die Frage, welche Auswirkungen sich für einen Arbeitnehmer im konkreten Fall ergeben würde. Daher sind nachfolgend zwei Beispiele für die Anwartschaftsphase aufgeführt.

Arbeitnehmerebene – Brutto-/Nettobetrachtung und Leistungswerte an Beispielen:

Beispiel 1: Entgeltumwandlung mit einem Gesamtbeitrag von 8 % der BBG (520 € monatlich) innerhalb einer Direktversicherung¹

- Ein lediger Arbeitnehmer (30 Jahre, Bruttomonatseinkommen 4.000 €, Steuerklasse I) wandelt monatlich von seinem Brutto 477,80 € in einer Direktversicherung um. Der Arbeitgeber gibt freiwillig die Sozialversicherungsersparnis in Höhe von 42,20 € weiter, so dass sich für den Arbeitnehmer eine Nettobelastung von 276,96 € monatlich ergibt.

Direktversicherung mit 520 € monatlich ¹	
Beitragsphase	
Monatlicher Gesamtbeitrag (monatlicher Höchstbetrag gemäß § 3 Nr. 63 EStG)	520,00 €
- Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis durch den Arbeitgeber	- 42,20 €
= Entgeltumwandlungsbetrag	477,80 €
- AN-Sozialversicherungsersparnis (20,625 %) inkl. Zuschlag für Kinderlose (0,25 %) und mit kassenindividuellem Zusatzbeitrag durchschnittlich (1,0 %)	- 44,93 €
- AN-Steuerersparnis (Steuerklasse I, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer 9 %)	- 155,91 €
Nettoaufwand für den Arbeitnehmer	276,96 €

Tarif AR10, Leistungswerte aus einem Beitrag i.H.v. 520 € monatlich für eine Direktversicherung	
Leistungsphase	
Garantierende	699,28 €
Gesamtrente ²	1.093,96 €
Garantiekapital	237.652,60 €
Gesamtkapital ²	371.786,12 €

Beispiel 2: Entgeltumwandlung mit einem Gesamtbeitrag von jeweils 4 % der BBG (je 260 € monatlich) innerhalb einer Direktversicherung und einer Unterstützungskasse¹

- Ein lediger Arbeitnehmer (30 Jahre, Bruttomonatseinkommen 4.000 €, Steuerklasse I) wandelt monatlich von seinem Brutto je 217,80 € in eine Direktversicherung und für eine Unterstützungskassenzusage um. Der Arbeitgeber gibt freiwillig die Sozialversicherungsersparnis in Höhe von insgesamt 84,40 € weiter, so dass sich für den Arbeitnehmer eine gesamte Nettobelastung von 203,22 € monatlich ergibt.

Direktversicherung und Unterstützungskasse mit jeweils 260 € monatlich ¹	
Beitragsphase	
Monatlicher Gesamtbeitrag	520,00 €
- Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis durch den Arbeitgeber	- 84,40 €
= Entgeltumwandlungsbetrag	435,60 €
- AN-Sozialversicherungsersparnis (20,625 %) inkl. Zuschlag für Kinderlose (0,25 %) und mit kassenindividuellem Zusatzbeitrag durchschnittlich (1,0 %)	- 89,84 €
- AN-Steuerersparnis (Steuerklasse I, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer 9 %)	- 142,54 €
Nettoaufwand für den Arbeitnehmer	203,22 €

Tarif AR10, addierte Leistungswerte aus einem Beitrag i.H.v. je 260 € monatlich für eine Direktversicherung und Unterstützungskasse	
Leistungsphase	
Garantierente	697,06 €
Gesamtrente ²	1.090,46 €
Garantiekapital	236.897,70 €
Gesamtkapital ²	370.593,88 €

Fazit

Es bieten sich zwei Gestaltungsmöglichkeiten zur Entgeltumwandlung, die ein hervorragendes Geschäftspotenzial darstellt: Bei einer Kombination aus Direktversicherungs- und Unterstützungskassenzusage können jeweils bis zu 4 % der BBG steuer- und sozialversicherungsfrei sein. Möchte der Arbeitgeber eine alternative Lösung über einen Durchführungsweg wählen, sind über die Direktversicherung bis zu 8 % der BBG steuerfrei und können bis zu 4 % der BBG sozialversicherungsfrei sein. Die steuerliche Förderung, ergänzt durch einen Arbeitgeberzuschuss, führt zu einer bestmöglichen Ausnutzung des eingesetzten Bruttolohnes, um die Versorgungslücke zu schließen.

In der Zielgruppe der Besserverdienenden bzw. Fach- und Führungskräfte besteht großes Potenzial hierfür!

¹ Moderne klassische Rente nach Tarif AR10, Versicherungsbeginn 01.01.2018, Rentenbeginnalter 67, Rentengarantiezeit 10 Jahre und Überschussverwendungsart nach Rentenbeginn: Rentenzuwachs. Für die Beitragsphase wurde das Steuerjahr 2018 zugrunde gelegt. Der Steuerzahlungsbetrag beinhaltet Lohnsteuer, Kirchensteuer (9 %) sowie den Solidaritätszuschlag (5,5 %). Bei der Beitragsberechnung zur Sozialversicherung wurden die Werte (West) für das Jahr 2018 zugrunde gelegt (mit Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung und unter Berücksichtigung eines krankenkassenindividuellen Zusatzbeitrages in Höhe von 1,0 %). Gesetzesänderungen, die Einfluss auf steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Werte haben, führen zu einer Änderung der genannten Werte.

² Die Leistungen aus der Überschussbeteiligung können nicht garantiert werden. Sie sind trotz der exakten Darstellung nur als unverbindliches Beispiel anzusehen und gelten nur dann, wenn die für 2018 festgesetzten Überschussätze während der gesamten Vertragsdauer unverändert bleiben.