

**Umwandlung von Wertguthaben in Ansprüche auf
betriebliche Altersversorgung:
Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche
Aspekte**

Prof. Dr. Dietmar Wellisch, StB

**Wellisch Steuerberatungsgesellschaft mbH, Hannover
International Tax Institute der Universität Hamburg**

Gliederung

- I. Einleitung
- II. Arbeitsrechtliche Möglichkeiten der Umwandlung
- III. Steuerliche Folgen beim Arbeitnehmer
- IV. Steuerliche Folgen beim Arbeitgeber
- V. Sozialversicherungsrechtliche Folgen
- VI. Gestaltungsempfehlungen
- VII. Fazit

I. Einleitung

Lebensarbeitszeitkonten (LAK) haben nicht nur als Flexibilisierungsinstrument Vorteile für Arbeitgeber (ArbG) und Arbeitnehmer (ArbN), sie bringen vor allem auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorteile mit sich:

- Die dem LAK gutgeschriebenen Beträge unterliegen grundsätzlich frühestens bei der Umwandlung in Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung (bAV) der Besteuerung.
- Auf die einbehaltenen Vergütungsbestandteile können Sozialversicherungsabgaben bei Umwandlung in bAV vermieden werden.
- Da der Arbeitgeber bis zur Verwendung der Guthaben eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstands zu passivieren hat, können im Ergebnis mit den einbehaltenen Gehaltsbestandteilen steuerfreie Anlageerträge vereinnahmt werden.
- Im Ergebnis sind LAK damit eine der Privatanlage und sogar der bAV steuerlich und sozialversicherungsrechtlich überlegene Anlageform.

I. Einleitung

Problem:

Die Hauptvorteile der Umwandlung des Wertguthabens in bAV-Ansprüche,

- beitragsfreie Umwandlung in bAV-Ansprüche und
- Bildung einer Rückstellung wegen Erfüllungsrückstand in Höhe des Wertguthabens,

sind nur realisierbar bei einer bestimmten Ausgestaltung der Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Im ungünstigsten Fall droht

- eine beitragspflichtige Umwandlung in bAV und
- die Rückstellungsbildung in Höhe des niedrigen Teilwerts.

II. Arbeitsrechtliche Möglichkeiten der Umwandlung

Für die spätere Umwandlung des Wertguthabens in Ansprüche auf bAV ist es nicht notwendig, eine Umwandlungsoption in die Entgeltumwandlungsvereinbarung aufzunehmen.

Allerdings ist für die beitragsfreie Umwandlung das entscheidende Kriterium, ob eine Umwandlungsvereinbarung in der Zusage vorgesehen ist (s. Kapitel V).

In welcher Höhe eine Rückstellung gebildet werden darf, hängt zusätzlich davon ab, welche Durchführungswege die Umwandlungsoption zulässt (s. Kapitel IV).

II. Arbeitsrechtliche Möglichkeiten der Umwandlung

Als mögliche Durchführungswege der bAV kommen prinzipiell alle bekannten fünf Durchführungswege in Frage:

- Direktzusage
- Unterstützungskasse
- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Die Wahl des vorteilhaften Durchführungsweges hängt sowohl von der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung als auch von der steuerlichen Behandlung ab. In Kapitel VI wird anhand eines Beispiels erläutert, welche Ausgestaltung im Einzelfall am besten ist.

II. Arbeitsrechtliche Möglichkeiten der Umwandlung

Eignung der Durchführungswege:

An dieser Stelle seien allgemeine Vor- bzw. Nachteile der einzelnen Durchführungswege aufgezeigt.

- Direktzusage:
 - + flexible Gestaltung der Zusage
 - + flexible Kapitalanlage
 - + Bildung von Rückstellungen (Steuerstundung)
 - + nachgelagerte Besteuerung der Leistungen
 - PSVaG-Beiträge und vers.mathematische Gutachten

- Pensionsfonds:
 - + flexible Kapitalanlage
 - + Übernahme von versicherungsförmigen Garantien möglich
 - bei Verzicht auf Garantien besteht Nachschusspflicht des ArbG
 - hohe Verwaltungskosten

II. Arbeitsrechtliche Möglichkeiten der Umwandlung

Eignung der Durchführungswege:

- Direktversicherung/ Pensionskasse:
 - + garantierte Leistungen
 - + hohe Verwaltungskosten
 - geringe Rendite aufgrund der überwiegenden Kapitalanlage in Rentenpapieren

- Rückgedeckte Unterstützungskasse:
 - + nachgelagerte Besteuerung der Leistungen
 - +/- ansonsten ähnlich der Direktversicherung/Pensionskasse
 - PSVaG-Beiträge

III. Steuerliche Folgen beim Arbeitnehmer

Die steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer hängt von dem gewählten Durchführungsweg ab.

Bei Umwandlung des Wertguthaben in bAV:

- Im Zeitpunkt der Umwandlung des Wertguthabens in bAV-Ansprüche liegt nur bei Wahl der Direktversicherung, der Pensionskasse und des Pensionsfonds ein steuerlicher Lohnzufluss vor. In diesen Fällen können nach § 3 Nr. 63 EStG Beiträge in Höhe von 4 % der BBG der RV zuzüglich 1.800 € steuerfrei an die Versorgungseinrichtung entrichtet werden. Zudem können Beiträge in Höhe von 1.800 € vervielfältigt mit der Anzahl der Dienstjahre nach 2005 vermindert um den beanspruchten Freibetrag der vorangegangenen 6 Jahre steuerfrei eingezahlt werden.
- Die Umwandlung in eine Direktzusage oder in eine Unterstützungskassenzusage führt dagegen nicht zum Lohnzufluss und erfolgt deshalb steuerfrei.

III. Steuerliche Folgen beim Arbeitnehmer

Steuerliche Behandlung in der Rentenphase:

- Die Leistungen der versicherungsförmigen Durchführungswege werden nach § 22 Nr. 5 EStG in vollem Umfang nachgelagert als sonstige Einkünfte besteuert, soweit die Beiträge nach § 3 Nr. 63 steuerbefreit waren. Erfolgte keine Steuerbefreiung der Beiträge, werden Leistungen mit dem Ertragsanteil gemäß § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a besteuert.
- Bei Unterstützungskassen und Direktzusagen sind die späteren Leistungen als Versorgungsbezüge vollständig nachgelagert zu versteuern.

Im Vergleich zur bAV werden Vorruhestandszahlungen im Rahmen der Freistellungsphase als Arbeitslohn versteuert und sind SV-beitragspflichtig.

IV. Steuerliche Folgen beim Arbeitgeber

Die steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber hängt davon ab, ob eine Umwandlungsoption in die Entgeltumwandlungsvereinbarung aufgenommen wurde bzw. ob darin eine Direktzusage und eine Unterstützungskasse ausgeschlossen sind.

Folglich sind drei Alternativen zu unterscheiden:

1. In der Entgeltumwandlungsvereinbarung ist eine Umwandlungsoption in bAV vereinbart. Eine Direktzusage wird dabei nicht ausgeschlossen.
2. Es ist eine Umwandlungsoption in bAV über versicherungsförmige Durchführungswege vereinbart. Direkt- und Unterstützungskassenzusagen werden explizit ausgeschlossen.
3. Die Vereinbarung sieht keine Umwandlungsoption in bAV-Ansprüche vor.

IV. Steuerliche Folgen beim Arbeitgeber

Bildung von Rückstellungen wegen Erfüllungsrückstand nach § 6 Abs. 1 EStG:

Für den Fall, dass in der Entgeltumwandlungsvereinbarung keine Umwandlungsoption des Wertguthabens in bAV-Ansprüche aufgenommen ist (Alternative 3), müssen steuerliche Rückstellungen wegen Erfüllungsrückstand in Höhe des Wertguthabens gebildet werden.

Das gleiche gilt nach Auffassung des BMF auch in dem Fall, dass eine Umwandlungsoption in bAV-Ansprüche in die Zusage aufgenommen wird, aber die Durchführung über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg vorgesehen ist (Alternative 2). Denn hier tritt an die Stelle der Verpflichtung zur Lohnzahlung in einer Freistellungsphase die Verpflichtung zur Zahlung an die Versorgungseinrichtung.

IV. Steuerliche Folgen beim Arbeitgeber

Bildung von Rückstellungen nach § 6a EStG:

Laut BMF-Schreiben vom 11.11.1999 müssen in dem Fall einer Aufnahme einer Umwandlungsoption in bAV-Ansprüche, in der eine Direktzusage nicht ausgeschlossen wird (Alternative 1), geringere Rückstellungen gebildet werden.

Diese Rückstellungen sind in Höhe des Minimums der Rückstellungen nach § 6a EStG für die Leistungen aus dieser Zusage und der Rückstellungen wegen Erfüllungsrückstand anzusetzen.

Im Normalfall sind die Rückstellungen nach § 6a EStG deutlich niedriger als die Rückstellungen wegen Erfüllungsrückstand, was darin liegt, dass die Rückstellungen nach § 6a EStG für das Wertguthaben am Bilanzstichtag mit einem Zins in Höhe von 6 % diskontiert werden müssen. Die Rückstellungen wegen Erfüllungsrückstand sind nicht abzuzinsen, falls eine gesonderte Gegenleistung (z.B. Verzinsung des Wertguthabens) vereinbart ist.

IV. Steuerliche Folgen beim Arbeitgeber

Bildung von Rückstellungen nach § 6a EStG:

Laut BMF ist es nicht zulässig, für die Leistungen aus dem Wertguthaben exklusiv des SV-Anteils Rückstellungen nach § 6a EStG und zusätzlich für den SV-Anteil eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstand zu bilden. Seitens des BMF wurde offen gelassen, ob der SV-Anteil in die Rückstellungen nach § 6a EStG einzubeziehen oder für den SV-Anteil keine Rückstellungen zu bilden sind.

Aus wirtschaftlicher Sicht, sind Rückstellungen für die SV-Beiträge zu bilden, da diese ggf. später zur Auszahlung zur Verfügung stehen müssen.

V. Sozialversicherungsrechtliche Folgen

Grundsätzlich gilt, dass eine nachträgliche Änderung des eigentlichen Verwendungszwecks des Wertguthabens – also der Freistellung – im Änderungszeitpunkt zu einem Störfall und damit zur Beitragspflicht führt.

Seit Einführung des 4. Euroeinführungsgesetzes gibt es die Ausnahme, dass die Umwandlung in bAV-Ansprüche nicht zu einem Störfall führt, wenn alle im § 23b Abs. 3a SGB IV genannten Voraussetzungen erfüllt werden.

Falls diese Voraussetzungen nicht erfüllt werden, wird der beitragspflichtige Teil des Wertguthabens als SV-Luft festgestellt.

V. Sozialversicherungsrechtliche Folgen

Die wichtigsten Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV für eine beitragsfreie Umwandlung des Wertguthabens sind:

- Eine Umwandlungsoption in Ansprüche der bAV muss bei Abschluss der Lebensarbeitszeitkontenvereinbarung vorgesehen sein.
- Die Umwandlung erfolgt, wenn eine Freistellungsphase wegen Erreichens der Altersgrenze, Erwerbsunfähigkeit oder Tod des Beschäftigten nicht mehr möglich ist.
- Im Zeitpunkt der Ansammlung darf nicht vorhersehbar sein, dass eine Verwendung für Zwecke der Arbeitsfreistellung nicht mehr möglich ist (hohe Zuführungen zum LAK in den Jahren vor Renteneintritt sind kritisch).

V. Sozialversicherungsrechtliche Folgen

In der Auszahlungsphase werden die Renten, unabhängig von der Wahl des Durchführungsweges, beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Die (Gesamt-)Beiträge sind vom ArbN zu tragen.

VI. Gestaltungsempfehlungen

Das Ziel der Gestaltung der Entgeltumwandlungsvereinbarung ist, eine maximale Nettorente in der Auszahlungsphase zu erzielen, ohne dass der ArbG zusätzlich belastet wird.

Gestaltungsparameter:

- Aufnahme einer bAV-Option
- Ausgestaltung der bAV-Option
- Wahl des Durchführungswegs

Einflußfaktoren:

- SV-Beitragsfreiheit bei Umwandlung
- Rückstellungshöhe
- Steuerfreiheit bei Umwandlung
- Besteuerung in der Rentenphase

VI. Gestaltungsempfehlungen

Im Folgenden wird anhand eines Beispiels die Vorteilhaftigkeit untersucht. Dabei werden drei Alternativen verglichen:

- Alternative 1: bAV-Option, die Direktzusage nicht ausschließt
- Alternative 2: bAV-Option mit Festlegung auf Pensionsfonds
- Alternative 3: keine bAV-Option; Umwandlung erfolgt in Direktzusage

Frage: Wie hoch ist die jährliche Betriebsrente nach Abzug von Steuern und SV (Nettorente), wenn der ArbG durch die Führung von LAK gleichgestellt werden soll?

VI. Gestaltungsempfehlungen

Beispiel:

Ein Mann zahlt bis zum Alter 65 einen jährlichen Betrag von 2.000 € in sein LAK ein.

Annahmen:

- Sein sonstiges zu versteuerndes Einkommen beträgt 40.000 € im Jahr der Umwandlung und 25.000 € in den Auszahlungsjahren.
- Der Freibetrag nach § 3 Nr. 63 ist bereits ausgeschöpft.
- Es werden keine Kosten berücksichtigt (weder Administration noch PSV-Beiträge).
- Steuersatz des Unternehmens: 39 %
- ArbG- u. ArbN-SV-Beitragssätze betragen in der Ansparphase je 20 %.
- In der Auszahlungsphase beträgt der Gesamtbeitragssatz 16 %.
- Umwandlung erfolgt unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand.

VI. Gestaltungsempfehlungen

jährliche Nettorentenhöhen bei Ansparbeginn im Alter 30						
Aktienanteil	Bruttorendite	4,00%	5,00%	6,00%	7,00%	8,00%
0%	Alternative 1	4.390 €	5.706 €	7.441 €	9.363 €	11.751 €
	Alternative 2	4.782 €	6.480 €	8.783 €	11.904 €	16.129 €
	Alternative 3	3.539 €	4.808 €	6.537 €	8.873 €	11.978 €
20%	Alternative 1	4.984 €	6.702 €	8.798 €	11.359 €	14.606 €
	Alternative 2	5.290 €	7.385 €	10.322 €	14.438 €	20.201 €
	Alternative 3	4.106 €	5.795 €	8.170 €	11.458 €	15.977 €
40%	Alternative 1	5.663 €	7.817 €	10.391 €	13.738 €	18.280 €
	Alternative 2	5.863 €	8.435 €	12.164 €	17.569 €	25.391 €
	Alternative 3	4.767 €	6.982 €	10.189 €	14.727 €	21.574 €
60%	Alternative 1	6.441 €	8.988 €	12.252 €	16.681 €	23.053 €
	Alternative 2	6.507 €	9.655 €	14.372 €	21.440 €	32.010 €
	Alternative 3	5.534 €	8.406 €	12.655 €	19.081 €	29.464 €
80%	Alternative 1	7.330 €	10.325 €	14.421 €	20.378 €	29.264 €
	Alternative 2	7.233 €	11.072 €	17.020 €	26.228 €	40.453 €
	Alternative 3	6.425 €	10.103 €	15.707 €	24.953 €	40.615 €
100%	Alternative 1	8.212 €	11.849 €	17.045 €	25.015 €	37.315 €
	Alternative 2	8.051 €	12.720 €	20.196 €	32.154 €	51.220 €
	Alternative 3	7.457 €	12.109 €	19.642 €	32.892 €	56.431 €
Direktzusage mit Option		Direktzusage ohne Option			Pensionsfonds m.Opt.	

VI. Gestaltungsempfehlungen

jährliche Nettorentenhöhen bei Ansparbeginn im Alter 40						
Aktienanteil	Bruttorendite	4,00%	5,00%	6,00%	7,00%	8,00%
0%	Alternative 1	2.713 €	3.389 €	4.248 €	5.138 €	6.212 €
	Alternative 2	2.743 €	3.472 €	4.381 €	5.514 €	6.922 €
	Alternative 3	2.026 €	2.589 €	3.311 €	4.236 €	5.418 €
20%	Alternative 1	3.021 €	3.885 €	4.879 €	6.038 €	7.462 €
	Alternative 2	2.937 €	3.789 €	4.879 €	6.268 €	8.037 €
	Alternative 3	2.282 €	3.006 €	3.962 €	5.222 €	6.877 €
40%	Alternative 1	3.367 €	4.424 €	5.603 €	7.090 €	8.948 €
	Alternative 2	3.147 €	4.141 €	5.442 €	7.140 €	9.353 €
	Alternative 3	2.571 €	3.490 €	4.741 €	6.435 €	8.712 €
60%	Alternative 1	3.756 €	4.966 €	6.435 €	8.318 €	10.705 €
	Alternative 2	3.375 €	4.531 €	6.079 €	8.147 €	10.905 €
	Alternative 3	2.897 €	4.054 €	5.673 €	7.920 €	11.000 €
80%	Alternative 1	4.194 €	5.574 €	7.383 €	9.743 €	12.763 €
	Alternative 2	3.622 €	4.963 €	6.800 €	9.312 €	12.739 €
	Alternative 3	3.265 €	4.708 €	6.783 €	9.728 €	13.821 €
100%	Alternative 1	4.608 €	6.256 €	8.463 €	11.380 €	15.187 €
	Alternative 2	3.891 €	5.443 €	7.617 €	10.658 €	14.904 €
	Alternative 3	3.680 €	5.468 €	8.102 €	11.911 €	17.451 €
Direktzusage mit Option		Direktzusage ohne Option			Pensionsfonds m.Opt.	

VI. Gestaltungsempfehlungen

jährliche Nettorentenhöhen bei Ansparbeginn im Alter 50						
Aktienanteil	Bruttorendite	4,00%	5,00%	6,00%	7,00%	8,00%
0%	Alternative 1	1.399 €	1.674 €	2.008 €	2.319 €	2.676 €
	Alternative 2	1.357 €	1.617 €	1.917 €	2.260 €	2.651 €
	Alternative 3	982 €	1.184 €	1.426 €	1.718 €	2.070 €
20%	Alternative 1	1.526 €	1.869 €	2.230 €	2.620 €	3.071 €
	Alternative 2	1.411 €	1.700 €	2.036 €	2.425 €	2.875 €
	Alternative 3	1.076 €	1.326 €	1.634 €	2.013 €	2.482 €
40%	Alternative 1	1.665 €	2.071 €	2.476 €	2.955 €	3.519 €
	Alternative 2	1.469 €	1.787 €	2.163 €	2.603 €	3.121 €
	Alternative 3	1.178 €	1.485 €	1.871 €	2.359 €	2.975 €
60%	Alternative 1	1.818 €	2.261 €	2.748 €	3.331 €	4.025 €
	Alternative 2	1.528 €	1.879 €	2.298 €	2.796 €	3.390 €
	Alternative 3	1.289 €	1.662 €	2.144 €	2.765 €	3.568 €
80%	Alternative 1	1.987 €	2.466 €	3.047 €	3.750 €	4.598 €
	Alternative 2	1.591 €	1.976 €	2.442 €	3.005 €	3.685 €
	Alternative 3	1.411 €	1.862 €	2.456 €	3.241 €	4.281 €
100%	Alternative 1	2.136 €	2.691 €	3.375 €	4.215 €	5.240 €
	Alternative 2	1.656 €	2.079 €	2.597 €	3.232 €	4.009 €
	Alternative 3	1.545 €	2.085 €	2.813 €	3.800 €	5.139 €
Direktzusage mit Option		Direktzusage ohne Option			Pensionsfonds m.Opt.	

VII. Fazit

Entscheidend bei der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ist, die Entgeltumwandlungsvereinbarung so zu gestalten, dass in der Auszahlungsphase eine maximale Nettorente erzielt wird, wobei der ArbG gleichgestellt bleibt.

Um die richtige Ausgestaltung der Vereinbarung wählen zu können, müssen Annahmen über drei Parameter getroffen werden:

- Länge der Ansparphase
- Gewichtung des Aktien- und Rentenanteils in der Investmentstrategie
- erwartete Rendite

Bei richtiger Ausgestaltung kann die Nettorente um über 50 % erhöht werden im Vergleich zu einer schlecht konzipierten Vereinbarung.

Deshalb ist es unbedingt notwendig, eine professionelle individuelle Analyse bei Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten durchzuführen.

- **Kontaktdaten:**

Univ.-Prof. Dr. Dietmar Wellisch, StB

Wellisch Steuerberatungsgesellschaft mbH

Lange-Hop-Straße 35

30559 Hannover

dietmar.wellisch@wellisch.de

und

International Tax Institute

der Universität Hamburg

Sedanstr. 19

20146 Hamburg

dietmar.wellisch@iifs.uni-hamburg.de

- **Kurzlebenslauf:**

Prof. Dr. Dietmar Wellisch, StB, wurde 1960 in Sigmaringen geboren, studierte Wirtschafts- und Rechtswissenschaften an den Universitäten Konstanz, Tübingen und Dresden, promovierte anschließend an der Universität Tübingen, habilitierte sich an der Indiana State University/USA und der Univ. Dortmund, ist seit 1994 Universitätsprofessor und wurde 2003 an das International Tax Institute der Universität Hamburg berufen, 1997 erfolgte die Bestellung zum Steuerberater und 2003 die Bestellung zum Berater des Bundesfinanzministeriums (Mitglied des wiss. Beirats beim BMF). Prof. Wellisch leitet die Wellisch Steuerberatungsgesellschaft mbH, Hannover.