



AXER PARTNERSCHAFT

Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater

Köln • Düsseldorf

Dürener Straße 295
50935 **Köln**

Fon 0221/47 43 440
Fax 0221/47 43 499
koeln@axis.de

Schlüterstraße 41
10707 **Berlin**

Fon 030/40 50 29 50
Fax 030/40 50 29 599
berlin@axis.de

Heinrichstraße 155
40239 **Düsseldorf**

Fon 0211 / 43 83 56 0
Fax 0211 / 43 83 56 11
duesseldorf@axis.de

Eine Einheit der axis-Beratungsgruppe

Die steuerliche Behandlung der Direktversicherung

Stand: 22.09.2008

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	2
2. Rechtslage bis Ende 2004.....	3
3. Definition der betrieblichen Altersversorgung.....	3
4. Lohnsteuerliche Behandlung der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung.....	4
Entgeltumwandlung zu Gunsten betrieblicher Altersversorgung	5
Arbeitszeitkonten	5
Umlagefinanzierte Pensionskasse	5
5. Die bei der Direktversicherung neue Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG	6
Begünstigte Aufwendungen.....	6
Begünstigte Auszahlungsformen	7
Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG.....	8
Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 55 EStG.....	8
6. Förderung im Rahmen der Riester-Rente	9
7. Weitere Anwendung des 40 b EStG für Direktversicherungen	9
Laufende Beiträge	9
Abfindung	11
8. Steuerliche Behandlung der Versorgungsleistungen	11



Die steuerliche Behandlung der Direktversicherung

1. Einführung

Vor gut drei Jahren hatte sich die steuerliche Behandlung der Direktversicherung geändert. Denn das seit 2005 geltende Alterseinkünftegesetz hat nicht nur die Erfassung von Renteneinkünften und den Abzug von Vorsorgeaufwendungen neu geregelt, sondern auch die betriebliche Altersvorsorge (Pensionskasse oder -fonds, Direktzusage oder -versicherung sowie Unterstützungskasse) grundlegend umgestellt.

Das neue Motto: Hin zur nachgelagerten Besteuerung für alle fünf Sparwege, was sich besonders bei der beliebten Direktversicherung gravierend auswirkt.

- Bis Ende 2004 konnten die Beiträge zur Direktversicherung bis maximal 1.752 Euro pro Jahr pauschal mit 20 Prozent versteuert werden. In der späteren Rückzahlungsphase bleibt die Kapitalauszahlung dann komplett steuerfrei.
- Ab 2005 bleiben die Beiträge zur Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu jährlich vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze steuer- und sozialabgabenfrei. Hinzu kommt ein weiterer Festbetrag von 1.800 Euro für die Steuer, wenn die Zusage nach 2004 erteilt worden ist. Im Gegenzug ist dann der komplette Rentenbetrag in der Auszahlungsphase nach § 22 Nr. 5 EStG steuerpflichtig, die Option Kapitalauszahlung ist schädlich. Hieran ändert auch die 2009 anstehende Abgeltungsteuer nichts.
- Wurde die Zusage bereits vor 2005 erteilt, können die Beiträge auch weiterhin nach dem alten Verfahren pauschal, versteuert werden. Hierzu mussten Arbeitnehmer allerdings bis Ende Juni 2005 per Antrag beim Arbeitgeber auf die Steuerfreiheit verzichten.
- Wurde dieser Antrag nicht ausgeübt, gelten die ab 2005 eingezahlten Beiträge auch bei Altverträgen bis zur Höhe von jährlich vier Prozent der Beitragsbemessungsgrundlage als steuerfrei und die hierauf entfallenden späteren Rentenleistungen sind in voller Höhe steuerpflichtig.
- Bei Altfällen, in denen der Versicherungsvertrag lediglich eine Kapitalauszahlung durch Einmalbetrag vorsieht, kann der Arbeitgeber die Beiträge auch ohne Antrag weiterhin pauschal besteuern, § 52 Abs. 52a EStG.

Nachfolgend werden die aktuellen steuerlichen Regelungen bei der Direktversicherung im Detail vorgestellt. Einbezogen wird dabei das BMF-Schreiben vom 5.2.2008 (IV C 8 - S 2222/07/0003 / IV C 5 - S 2333/07/0003, BStBl I 2008, 420) zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung.



2. Rechtslage bis Ende 2004

Steuerlich begünstigt sind Lebensversicherungen auf das Leben des Arbeitnehmers, die vom Arbeitgeber bei einem in- oder ausländischen Versicherungsunternehmen abgeschlossen worden sind und bei denen der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Versicherungsleistung ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind. Interessant ist die Direktversicherung durch die pauschale Lohnversteuerung von nur 20 Prozent. Hinzu kommen eine ebenfalls pauschalierte Kirchenlohnsteuer je nach Bundesland zwischen 4,5 und 7 Prozent der Lohnsteuer und der Solidaritätszuschlag, so dass die Gesamtbelastung etwa bei 22 Prozent liegt.

Die Lohnsteuerpauschalierung für Beiträge zur Direktversicherung sind auf einen Betrag von jährlich 1.752 Euro oder monatlich 146 Euro je Arbeitnehmer begrenzt. Übersteigende Beträge müssen wie normaler Arbeitslohn besteuert werden. Einen Anspruch auf die pauschalierte Besteuerung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer aber nicht. Die Durchführung der Pauschalierung ist auf das erste Dienstverhältnis beschränkt.

Die Pauschalierung von Beiträgen zur Direktversicherung kann sowohl durch zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers als auch durch Verzicht des Arbeitnehmers auf Teile seines Lohns zu Gunsten von Versicherungsbeiträgen erfolgen.

Eine Barlohnnumwandlung ist für die Sozialversicherung nicht möglich, sie kommt daher bei Arbeitnehmern vorteilhaft in Betracht, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen. Eine Steuerersparnis ergibt sich auch, wenn beispielsweise das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsgeld/Sonderzuwendung) mit einem Einmalbetrag von 1.752 Euro in die Direktversicherung eingezahlt wird.

Mit der vom Arbeitgeber zu zahlenden pauschalen Lohnsteuer ist die Steuerbelastung für die Direktversicherungsbeiträge voll abgegolten. Der pauschal besteuerte Arbeitslohn und die pauschale Lohnsteuer bleiben bei einer Veranlagung zur Einkommensteuer außer Ansatz. Die Beträge brauchen in den entsprechenden Steuererklärungen nicht angegeben zu werden. Die pauschale Lohnsteuer wird weder auf die Einkommensteuer noch auf die Jahreslohnsteuer angerechnet.

3. Definition der betrieblichen Altersversorgung

Eine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung von Alter, Tod oder Invalidität zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden. Ein solches ist bei der

- **Altersversorgung** das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Als Untergrenze gilt hier das 60. Lebensjahr. In Ausnahmefällen können betriebliche Altersversorgungsleistungen auch vorher gewährt werden, wenn sich dies bei einer Berufsgruppe aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ergibt. Erreicht der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr, hat aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, so ist dies unschädlich. Andere eingesetzte Begünstigte für den Fall des Todes führen steuerrechtlich zur Versagung der Anerkennung als betriebliche Altersversorgung.



- **Hinterbliebenenversorgung** der Tod des Arbeitnehmers. Diese Leistungen dürfen nur für Witwe/r, Kinder i.S. d § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG, den früheren Ehegatten, Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder Lebensgefährten vorgesehen sein.
- **Invaliditätsversorgung** der Invaliditätseintritt

Als Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung kommen in Betracht:

- Direktzusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG),
- Unterstützungskasse (§ 1 b Abs. 4 BetrAVG)
- Direktversicherung (§ 1 b Abs. 2 BetrAVG),
- Pensionskasse (§ 1 b Abs. 3 BetrAVG) oder
- Pensionsfonds (§ 1 b Abs. 3 BetrAVG, § 112 VAG).

Nicht um betriebliche Altersversorgung handelt es sich, wenn dem nicht beschäftigten Ehegatten eines Arbeitnehmers eigene Versorgungsleistungen zur Absicherung seiner biometrischen Risiken versprochen werden. Hier liegt keine Versorgungszusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitgeber und dem Ehegatten vor.

Keine betriebliche Altersversorgung liegt vor,

- wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vererblichkeit von Anwartschaften vereinbart ist
- bei Vereinbarungen, nach denen Arbeitslohn gutgeschrieben und ohne Abdeckung eines biometrischen Risikos zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis) ausgezahlt wird
- wenn von vornherein eine Abfindung der Versorgungsanwartschaft, z.B. zu einem bestimmten Zeitpunkt oder bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, vereinbart ist

4. Lohnsteuerliche Behandlung der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung

Der Zeitpunkt des Zuflusses von Arbeitslohn richtet sich bei einer arbeitgeberfinanzierten und einer steuerlich anzuerkennenden durch Entgeltumwandlung finanzierten betrieblichen Altersversorgung nach dem Durchführungsweg (siehe R 40b.1 LStR zur Abgrenzung).

- Bei der Versorgung über Direktversicherung, Pensionskasse oder -fonds liegt Zufluss von Arbeitslohn im Zeitpunkt der Zahlung der Beiträge durch den Arbeitgeber an die entsprechende Versorgungseinrichtung vor.
- Erfolgt die Beitragszahlung durch den Arbeitgeber vor Versicherungsbeginn, liegt ein Zufluss von Arbeitslohn jedoch erst im Zeitpunkt des Versicherungsbeginns vor. Die Einbehaltung der Lohnsteuer richtet sich nach § 38a Abs. 1 und 3 EStG sowie R 39b.2, 39b.5 und 39b.6 LStR.
- Bei der Versorgung über eine Direktzusage oder Unterstützungskasse fließt der Arbeitslohn erst im Zeitpunkt der Zahlung der Altersversorgungsleistungen an den Arbeitnehmer zu.



Entgeltumwandlung zu Gunsten betrieblicher Altersversorgung

Um durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung handelt es sich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, künftige Arbeitslohnansprüche zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen. Davon zu unterscheiden sind Eigenbeiträge des Arbeitnehmers, bei denen der Arbeitnehmer aus seinem bereits zugeflossenen und versteuerten Arbeitsentgelt Beiträge zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung leistet.

Die Herabsetzung von Arbeitslohn (laufender Arbeitslohn, Einmal- und Sonderzahlungen) zu Gunsten der betrieblichen Altersversorgung wird aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich auch dann als Entgeltumwandlung steuerlich anerkannt, wenn die Gehaltsänderungsvereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Anteile umfasst. Dies gilt auch, wenn eine Einmal- oder Sonderzahlung einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betrifft.

Bei einer Herabsetzung laufenden Arbeitslohns ist es nicht schädlich, wenn der bisherige ungekürzte Arbeitslohn weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitslohns oder andere Arbeitgeberleistungen (wie z.B. Weihnachtsgeld, Tantieme, Jubiläumswendungen, betriebliche Altersversorgung) bleibt, die Gehaltsminderung zeitlich begrenzt oder vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber sie für künftigen Arbeitslohn einseitig ändern können.

Arbeitszeitkonten

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, künftig fällig werdenden Arbeitslohn ganz oder teilweise betragsmäßig auf einem Konto gutzuschreiben, um ihn in Zeiten der Arbeitsfreistellung auszus zahlen, führt weder die Vereinbarung noch die Wertgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto zum Zufluss von Arbeitslohn.

Wird das Wertguthaben des Arbeitszeitkontos vor Fälligkeit (planmäßige Auszahlung während der Freistellung) ganz oder teilweise zu Gunsten der betrieblichen Altersversorgung herabgesetzt, ist dies steuerlich als Entgeltumwandlung anzuerkennen. Die Ausbuchung der Beträge aus dem Arbeitszeitkonto führt in diesem Fall nicht zum Zufluss von Arbeitslohn.

Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell gilt dies in der Arbeitsphase und der Freistellungsphase entsprechend. Folglich ist auch in der Freistellungsphase steuerlich von einer Entgeltumwandlung auszugehen, wenn vor Fälligkeit (planmäßige Auszahlung) vereinbart wird, das Wertguthaben des Arbeitszeitkontos oder den während der Freistellung auszus zahlen den Arbeitslohn zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen.

Umlagefinanzierte Pensionskasse

Laufende Zuwendungen sind regelmäßig fortlaufend geleistete Zahlungen des Arbeitgebers für eine betriebliche Altersversorgung an eine Pensionskasse, die statt dem Kapitaldeckungs- im Umlageverfahren finanziert wird. Hierzu gehören insbesondere Umlagen an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).

Zu den Sonderzahlungen gehören beispielsweise Zahlungen, die der Arbeitgeber anlässlich seines Ausscheidens aus einem umlagefinanzierten Versorgungssystem, des Wechsels von



einem umlagefinanzierten zu einem anderen umlagefinanzierten Versorgungssystem oder der Zusammenlegung zweier nicht kapitalgedeckter Versorgungssysteme zu leisten hat.

Bei dem Differenzbetrag, den der Arbeitgeber nach der Überführung auf die ZVK B zusätzlich leisten muss, handelt es sich um eine steuerpflichtige Sonderzahlung gem. § 19 Abs. 1 Nr. 3 S.2b EStG, die mit 15 Prozent gem. § 40b Abs. 4 EStG pauschal zu besteuern ist.

Zu den nicht zu steuernden Sanierungsgeldern gehören die Sonderzahlungen des Arbeitgebers, die er anlässlich der Umstellung der Finanzierung des Versorgungssystems von der Umlagefinanzierung auf die Kapitaldeckung für die bis zur Umstellung bereits entstandenen Versorgungsverpflichtungen oder -anwartschaften noch zu leisten hat.

5. Die bei der Direktversicherung neue Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG

Zum durch § 3 Nr. 63 EStG begünstigten Personenkreis gehören alle Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind oder nicht. Das gilt beispielsweise bei

- beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern
- geringfügig Beschäftigten
- in einem berufsständischen Versorgungswerk Versicherte

Die Steuerfreiheit gilt aber nur für das erste Dienstverhältnis, was auch bei geringfügig Beschäftigten oder einer Aushilfstätigkeit vorliegen kann. Lediglich die Steuerklasse VI ist schädlich.

Begünstigte Aufwendungen

Zu den nach § 3 Nr. 63 EStG begünstigten Aufwendungen gehören nur Beiträge an Direktversicherungen, die zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden. Steuerfrei sind sowohl die Beiträge des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden (rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge) als auch die Beiträge des Arbeitgebers, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden. Eigenbeiträge des Arbeitnehmers sind dagegen vom Anwendungsbereich des § 3 Nr. 63 EStG ausgeschlossen, auch wenn sie vom Arbeitgeber abgeführt werden.

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn der vom Arbeitgeber zur Finanzierung der zugesagten Versorgungsleistung gezahlte Beitrag nach bestimmten individuellen Kriterien dem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet wird. Allein die Verteilung eines vom Arbeitgeber gezahlten Gesamtbeitrags nach der Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer genügt hingegen für die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG nicht.

Maßgeblich für die betragsmäßige Begrenzung der Steuerfreiheit auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung ist die in dem Kalenderjahr gültige Beitragsbemessungsgrenze (West). Zusätzlich zu diesem Höchstbetrag können Beiträge, die vom Arbeitgeber auf Grund einer nach dem 31.12.2004 erteilten Versorgungszusage (Neuzusage) geleistet werden, bis zur Höhe von 1.800 Euro steuerfrei bleiben.



Hinweis: Dieser zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro kann jedoch nicht in Anspruch genommen werden, wenn für den Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr Beiträge nach § 40 b Abs. 1 und 2 EStG a.F. pauschal besteuert werden.

Bei den Höchstbeträgen handelt es sich jeweils um Jahresbeträge. Eine zeitanteilige Kürzung ist daher nicht vorzunehmen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres besteht oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden.

Hinweis: Die Höchstbeträge können erneut in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitnehmer sie in einem vorangegangenen Dienstverhältnis bereits ausgeschöpft hat. Das wirkt sich vorteilhaft im Jahr eines Jobwechsels aus.

Soweit die Beiträge die Höchstbeträge übersteigen, sind sie individuell zu besteuern. Für die individuell besteuerten Beiträge kann eine Förderung durch Sonderausgabenabzug und Zulage im Rahmen der Riester-Förderung in Betracht kommen.

Begünstigte Auszahlungsformen

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit anschließender lebenslanger Teilkapitalverrentung vorgesehen ist.

Von einer Rente oder einem Auszahlungsplan ist auch noch auszugehen, wenn bis zu 30 Prozent des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals außerhalb der monatlichen Leistungen ausgezahlt werden. Die Entnahme des Teilkapitalbetrags führt zur Besteuerung nach § 22 Nr. 5 EStG.

Allein die Möglichkeit, anstelle dieser Auszahlungsformen eine Einmalkapitalauszahlung zu wählen, steht der Steuerfreiheit noch nicht entgegen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer zu Gunsten einer Einmalkapitalauszahlung, so sind von diesem Zeitpunkt an die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG nicht mehr erfüllt und die Beitragsleistungen zu besteuern.

Erfolgt die Ausübung des Wahlrechtes innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, können die Beitragsleistungen aus Vereinfachungsgründen weiterhin nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei belassen werden. Bei Auszahlung ist der Einmalkapitalbetrag, soweit er auf steuerfrei geleisteten Beiträgen beruht, gemäß § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG vollständig zu besteuern, wobei die Fünftel-Regelung des § 34 EStG nicht in Betracht kommt.

Für die Berechnung der Jahresfrist ist dabei auf das im Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechtes vertraglich vorgesehene Ausscheiden aus dem Erwerbsleben abzustellen. Da die Auszahlungsphase bei der Hinterbliebenenleistung erst mit dem Zeitpunkt des Todes des ursprünglich Berechtigten beginnt, ist es in diesem Fall aus steuerlicher Sicht nicht zu beanstanden, wenn das Wahlrecht im zeitlichen Zusammenhang mit dem Tod des ursprünglich Berechtigten ausgeübt wird.

Direktversicherungsbeiträge an Versicherungsunternehmen in der EU sowie in Drittstaaten, mit denen besondere Abkommen abgeschlossen worden sind, können nach § 3 Nr. 63 EStG begünstigt sein, wenn das ausländische Versicherungsunternehmen aufsichtsrechtlich zur Ausübung ihrer Tätigkeit zu Gunsten von Arbeitnehmern in inländischen Betriebsstätten befugt sind.



Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG

Beiträge für eine Direktversicherung, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses leistet, können im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG steuerfrei belassen werden.

- **Grundsatz:** Die Höhe der Steuerfreiheit ist dabei begrenzt auf den Betrag, der sich ergibt aus 1.800 Euro vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat.
- Der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beiträge, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Jahren erbracht hat.
- Sowohl bei der Ermittlung der zu vervielfältigenden als auch der zu kürzenden Jahre sind nur die Kalenderjahre ab 2005 zu berücksichtigen. Dies gilt unabhängig davon, wie lange das Dienstverhältnis zu dem Arbeitgeber tatsächlich bestanden hat.
- Die Vervielfältigungsregelung steht jedem Arbeitnehmer aus demselben Dienstverhältnis insgesamt nur einmal zu.
- Werden die Beiträge statt als Einmalbeitrag in Teilbeträgen geleistet, sind diese so lange steuerfrei, bis der für den Arbeitnehmer maßgebende Höchstbetrag ausgeschöpft ist.

Eine Anwendung der Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG ist nicht möglich, wenn

- gleichzeitig die Vervielfältigungsregelung des § 40 b Abs. 2 Satz 3 und 4 EStG a.F. auf die Beiträge angewendet wird
- der Arbeitnehmer bei Beiträgen für eine Direktversicherung auf die Steuerfreiheit der Beiträge zu dieser Direktversicherung zugunsten der Weiteranwendung des § 40 b EStG a.F. verzichtet hatte.

Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 55 EStG

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen Altersversorgung auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. § 4 Abs. 3 BetrAVG gibt dem Arbeitnehmer für nach dem 31.12.2004 erteilte Versorgungszusagen das Recht, innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom ehemaligen Arbeitgeber zu verlangen, dass der Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn die betriebliche Altersversorgung beim ehemaligen Arbeitgeber über eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt.

Der geleistete Übertragungswert ist nach § 3 Nr. 55 Satz 1 EStG steuerfrei, wenn die betriebliche Altersversorgung sowohl beim ehemaligen Arbeitgeber als auch beim neuen Arbeitgeber über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird. Es ist nicht Voraussetzung, dass beide Arbeitgeber auch den gleichen Durchführungsweg gewählt haben. Um eine Rückabwicklung der steuerlichen Behandlung der Beitragsleistungen



(Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 66 EStG, individuelle Besteuerung, Besteuerung nach § 40 b EStG) zu verhindern, bestimmt § 3 Nr. 55 Satz 3 EStG, dass die auf dem Übertragungsbetrag beruhenden Versorgungsleistungen weiterhin zu den Einkünften gehören, zu denen sie gehört hätten, wenn keine Übertragung stattgefunden hätte.

Die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 55 EStG kommt jedoch nicht in Betracht, wenn die betriebliche Altersversorgung beim ehemaligen Arbeitgeber als Direktzusage oder mittels einer Unterstützungskasse ausgestaltet war, während sie beim neuen Arbeitgeber über eine Direktversicherung abgewickelt wird. Dies gilt auch für den umgekehrten Fall.

Wird die betriebliche Altersversorgung sowohl beim alten als auch beim neuen Arbeitgeber über eine Direktversicherung abgewickelt, liegt im Fall der Übernahme der Versorgungszusage lediglich ein Schuldnerwechsel und damit für den Arbeitnehmer kein lohnsteuerlich relevanter Vorgang vor.

Zufluss von Arbeitslohn liegt hingegen vor im Fall der Ablösung einer gegenüber einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer erteilten Pensionszusage, bei der nach der Ausübung eines zuvor eingeräumten Wahlrechtes auf Verlangen des Gesellschafter-Geschäftsführers der Ablösungsbetrag zur Übernahme der Pensionsverpflichtung an einen Dritten gezahlt wird (BFH 12.4.2007, VI R 6/02, BStBl II 2007, 581).

6. Förderung im Rahmen der Riester-Rente

Zahlungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung an eine Direktversicherung können als Altersvorsorgebeiträge durch Sonderausgabenabzug nach § 10 a EStG und Zulage nach Abschnitt XI EStG gefördert werden. Voraussetzung für die steuerliche Förderung ist neben der individuellen Besteuerung der Beiträge, dass die Auszahlung der zugesagten Altersversorgungsleistung in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit anschließender lebenslangem Teilkapitalverrentung vorgesehen ist.

Rente oder Auszahlungsplan in diesem Sinne liegt auch dann vor, wenn bis zu 30 Prozent des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals außerhalb der monatlichen Leistungen ausgezahlt werden. Die zu Beginn der Auszahlungsphase zu treffende Entscheidung und Entnahme des Teilkapitalbetrags aus diesem Vertrag führt zur Besteuerung nach § 22 Nr. 5 EStG.

Voraussetzung für die Förderung durch Sonderausgabenabzug nach § 10 a EStG und Zulage nach Abschnitt XI EStG ist, dass der Steuerpflichtige zum begünstigten Personenkreis gehört.

7. Weitere Anwendung des 40 b EStG für Direktversicherungen

Für die Anwendung von § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG sowie § 40 b Abs. 1 und 2 EStG a.F. kommt es darauf an, ob die entsprechenden Beiträge auf Grund einer Versorgungszusage geleistet werden, die vor dem 1.1.2005 (Altzusage) oder nach dem 31.12.2004 (Neuzusage) erteilt wurde.

Laufende Beiträge

Maßgebend ist grundsätzlich die zu einem Rechtsanspruch führende arbeitsrechtliche bzw. betriebsrentenrechtliche Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers (Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) und nicht, wann Mittel an die Versorgungseinrichtung fließen. Bei rein



arbeitgeberfinanzierten Versorgungsregelungen ist die Zusage daher in der Regel mit Abschluss der Versorgungsregelung oder mit Beginn des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers erteilt.

Die Änderung einer solchen Versorgungszusage stellt aus steuerrechtlicher Sicht unter dem Grundsatz der Einheit der Versorgung insbesondere dann keine Aufhebung der **Altzusage** dar, wenn bei ansonsten unveränderter Versorgungszusage:

- die Beiträge und/oder die Leistungen erhöht oder vermindert werden,
- die Finanzierungsform ersetzt oder ergänzt wird (rein arbeitgeberfinanziert, Entgeltumwandlung oder Eigenbeiträge),
- der Versorgungsträger/Durchführungsweg gewechselt wird,
- die zu Grunde liegende Rechtsgrundlage gewechselt wird (z.B. bisher tarifvertraglich jetzt einzelvertraglich),
- eine befristete Entgeltumwandlung erneut befristet oder unbefristet fortgesetzt wird.

Um eine **Neuzusage** handelt es sich insbesondere, soweit die bereits erteilte Versorgungszusage um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird und dies mit einer Beitragserhöhung verbunden ist. Werden einzelne Leistungskomponenten der Versorgungszusage im Rahmen einer von vornherein vereinbarten Wahloption verringert, erhöht oder erstmals aufgenommen (z.B. Einbeziehung der Hinterbliebenenabsicherung nach Heirat) und kommt es infolge dessen nicht zu einer Beitragsanpassung, liegt keine Neuzusage vor; es handelt sich weiterhin um eine Altzusage. Aus steuerlicher Sicht ist es möglich, mehrere Versorgungszusagen nebeneinander, also neben einer Altzusage auch eine Neuzusage zu erteilen (z.B. „alte“ Direktversicherung und „neuer“ Pensionsfonds).

Auf Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, die aufgrund von Altzusagen geleistet werden, kann § 40 b Abs. 1 und 2 EStG a.F. weiter angewendet werden. Das gilt etwas für Beiträge für eine Direktversicherung, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG nicht erfüllen.

Beiträge für eine Direktversicherung, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllen, können nur dann nach § 40 b Abs. 1 und 2 EStG a.F. pauschal besteuert werden, wenn der Arbeitnehmer zuvor gegenüber dem Arbeitgeber für diese Beiträge auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG verzichtet hat.

Handelt es sich um rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge und wird die Pauschalsteuer nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt, kann von einer solchen Verzichtserklärung bereits dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer der Weiteranwendung des § 40 b EStG a.F. bis zum Zeitpunkt der ersten Beitragsleistung in 2005 nicht ausdrücklich widerspricht.

In allen anderen Fällen ist eine Weiteranwendung des § 40 b EStG a.F. möglich, wenn der Arbeitnehmer dem Angebot des Arbeitgebers, die Beiträge weiterhin nach § 40 b EStG a.F. pauschal zu versteuern, spätestens bis zum 30.6.2005 zustimmt.

Erfolgt die Verzichtserklärung erst nach Beitragszahlung, kann § 40 b EStG a.F. für diese Beitragszahlung/en nur dann weiter angewendet und die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG rückgängig gemacht werden, wenn die Lohnsteuerbescheinigung noch nicht übermittelt oder ausgeschrieben worden ist.



Im Fall eines späteren Arbeitgeberwechsels ist die Weiteranwendung des § 40 b EStG a.F. möglich, wenn der Arbeitnehmer dem Angebot des Arbeitgebers, die Beiträge weiterhin nach § 40 b EStG a.F. pauschal zu versteuern, spätestens bis zur ersten Beitragsleistung zustimmt.

Wird eine vor 2005 abgeschlossene Direktversicherung (Altzusage) infolge der Beendigung des Dienstverhältnisses auf den Arbeitnehmer übertragen, dann von diesem zwischenzeitlich privat (z.B. während der Zeit einer Arbeitslosigkeit) und später von einem neuen Arbeitgeber wieder als Direktversicherung fortgeführt, kann beim neuen Arbeitgeber weiterhin von einer Altzusage ausgegangen werden. Es wird von der Finanzverwaltung in diesen Fällen nicht beanstandet, wenn die Beiträge für die Direktversicherung vom neuen Arbeitgeber weiter pauschal besteuert werden (§ 52 Abs. 6 und 52a EStG i.V.m. § 40b EStG a.F.). Der Zeitraum der privaten Fortführung sowie die Tatsache, ob in dieser Zeit Beiträge geleistet oder der Vertrag beitragsfrei gestellt wurde, ist insoweit unmaßgeblich.

Abfindung

Begünstigte Aufwendungen, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses nach dem 31.12.2004 leistet, können entweder nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG steuerfrei belassen oder nach § 40 b Abs. 2 Satz 3 und 4 EStG a.F. pauschal besteuert werden. Für die Anwendung der Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG kommt es nicht darauf an, ob die Zusage vor oder nach dem 1.1.2005 erteilt wurde.

Die Anwendung von § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG ist allerdings ausgeschlossen, wenn

- gleichzeitig § 40 b Abs. 2 Satz 3 und 4 EStG a.F. auf die Beiträge, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses leistet, angewendet wird
- der Arbeitnehmer bei Beiträgen für eine Direktversicherung auf die Steuerfreiheit der Beiträge zu dieser Direktversicherung zu Gunsten der Weiteranwendung des § 40 b EStG a.F. verzichtet hatte

Hinweis: Auf Beiträge, die auf Grund von Neuzusagen geleistet werden, kann § 40 b EStG a.F. nicht mehr angewendet werden. Die Beiträge bleiben bis zur Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zuzüglich 1.800 Euro grundsätzlich nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.

8. Steuerliche Behandlung der Versorgungsleistungen

Die steuerliche Behandlung der Leistungen aus einer Direktversicherung in der Auszahlungsphase erfolgt nach § 22 Nr. 5 EStG (lex specialis). Der Umfang hängt davon ab, ob und inwieweit die Beiträge in der Ansparphase durch die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10 a EStG und Zulage nach Abschnitt XI EStG gefördert wurden. Zu den nicht geförderten Beiträgen gehören insbesondere die nach § 40 b EStG a.F. pauschal besteuerten sowie die vor dem 1.1.2002 erbrachten Beiträge für eine Direktversicherung. Hierbei sind folgende Einzelregelungen zu beachten:

- Im Fall von Teil- bzw. Einmalkapitalauszahlungen handelt es sich nicht um außerordentliche Einkünfte nach § 34 Abs. 2 EStG. Es liegt weder eine Entschädigung noch eine Vergütung



für eine mehrjährige Tätigkeit vor. Daher kommt eine Anwendung der Fünftelregelung nicht in Betracht.

- Leistungen aus Altzusagen, die ausschließlich auf nicht geförderten Beiträgen beruhen, sind als Rentenzahlungen sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 Satz 2a i.V.m. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb EStG mit dem Ertragsanteil zu besteuern, wenn es sich um eine lebenslange Rente, eine Berufsunfähigkeits-, Erwerbsminderungs- oder um eine Hinterbliebenenrente handelt.
- Handelt es sich um Leistungen aus Neuzusagen, die die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b EStG n.F. erfüllen, sind diese als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 Satz 2a i.V.m. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa EStG zu besteuern.
- Liegen die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b EStG nicht vor, erfolgt bei einer Auszahlung in Form einer Rente die Besteuerung gemäß § 22 Nr. 5 Satz 2 i.V.m. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb EStG mit dem Ertragsanteil.
- Leistungen, die ausschließlich auf geförderten Beiträgen beruhen, unterliegen als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG in vollem Umfang der Besteuerung. Dies gilt unabhängig davon, ob sie in Form der Rente oder als Kapitalauszahlung geleistet werden. Die Regeln der Abgeltungsteuer greifen nicht.
- Beruhen die Leistungen sowohl auf geförderten als auch auf nicht geförderten Beiträgen, müssen die Leistungen in der Auszahlungsphase aufgeteilt werden. Für die Frage des Aufteilungsmaßstabs ist das BMF-Schreiben vom 11.11.2004 (IV C 3 - S 2257 b - 47/04, BStBl 2004 I S. 1061) anzuwenden.

Nach § 22 Nr. 5 S. 5 EStG hat der Anbieter beim erstmaligen Bezug von Leistungen sowie bei Änderung der im Kalenderjahr auszahlenden Leistungen dem Steuerpflichtigen nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck den Betrag der im abgelaufenen Kalenderjahr zugeflossenen Leistungen zu bescheinigen.

Hat der Arbeitnehmer für arbeitgeberfinanzierte Beiträge an eine Direktversicherung die Förderung durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG und Zulage nach Abschnitt XI EStG erhalten und verliert er vor Eintritt der Unverfallbarkeit sein Bezugsrecht durch einen entschädigungslosen Widerruf des Arbeitgebers, handelt es sich um eine schädliche Verwendung im Sinne des § 93 Abs. 1 EStG. Das Versicherungsunternehmen hat der ZfA die schädliche Verwendung nach § 94 Abs. 1 EStG anzuzeigen. Die gutgeschriebenen Zulagen sind vom Anbieter einzubehalten.

Darüber hinaus hat die ZfA den steuerlichen Vorteil aus dem Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG beim Arbeitnehmer nach § 94 Abs. 2 EStG zurückzufordern. Der maßgebliche Zeitpunkt für die Rückforderung der Zulagen und des steuerlichen Vorteils ist der Zeitpunkt, in dem die den Verlust des Bezugsrechts begründenden Willenserklärungen (z.B. Kündigung oder Widerruf) wirksam geworden sind. Im Übrigen gilt R 40b.1 Abs. 13 ff. LStR.



Ihre Ansprechpartner bei der Axer Partnerschaft zu Fragen der Vermögensanlage:

Ihre Ansprechpartner bei der Axer Partnerschaft:

**Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Steuerrecht,
Rolfjosef Hamacher**

**Fon 0221/47 43 440
Fax 0221/47 43 499
hamacher@axis.de**

**Rechtsanwalt,
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater,
Dipl.-Betriebswirt Bernhard Fuchs**

**Fon 0211/43 83 560
Fax 0211/43 83 5611
fuchs@axis.de**

**Rechtsanwalt,
Steuerberater,
Dipl.-Finanzwirt Heinrich Bürmann**

**Fon 030/40502950
Fax 030/405029599
buermann@axis.de**

Die Ausführungen in dieser Publikation sollen einer allgemeinen Information dienen. Ein Anspruch auf Vollständigkeit kann aufgrund der Komplexität der behandelten Themen nicht erhoben werden; ebenso wird eine einzelfallbezogene Beratung hierdurch nicht ersetzt. Die Axer Partnerschaft übernimmt keine Haftung für die Folgen einer Verwendung dieser in der Publikation dargelegten Informationen.