

Stolperfallen vermeiden

PRAXISFÄLLE. Auch bei Direktversicherungen brauchen Sie fundierte bAV-Kenntnisse zur korrekten Abrechnung. Wir zeigen typische Fehlerquellen.

Von **Markus Keller**

Direktversicherungen bieten viele Vorteile: Der Arbeitgeber hat keine PSV-Beiträge zu entrichten, bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers kann er die Versicherung „mitgeben“ und die Rentenanpassung erfolgt unkompliziert aus den Überschüssen. Auch die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ist scheinbar einfach, die Lohnabrechnung hat also vermeintlich wenig Aufwand.

Die folgenden Beispiele aus der Praxis zeigen jedoch häufig auftretende Konstellationen, die fundierte Abrechnungskennnisse erfordern.

Auszahlung während Beschäftigung

Immer wieder verlangen Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis die Auszahlung „ihrer“ per Entgeltumwandlung finanzierten Direktversicherung. Rechtlich gesehen handelt es sich dabei um eine Abfindung der bAV-Ansprüche.

Manche Arbeitgeber glauben, sie wä-

ren zur Auszahlung des Rückkaufwertes der Versicherung an den Arbeitnehmer verpflichtet. Ein Irrtum, der Arbeitgeber muss der Abfindung zustimmen. Eine Ausnahme gilt nach Meinung des LAG Bremen nur (Urteil vom 22.6.2011, 2 Sa 76/10), wenn der Arbeitnehmer in einer „wirtschaftlichen Notlage“ ist. Wann dies der Fall ist, ist unklar. Das Urteil findet deshalb in Literatur und Praxis wenig Beachtung, zumal höchstrichterliche Rechtsprechung fehlt.

Wenn der Arbeitgeber der Abfindung zustimmt, gilt für die Abrechnung:

- Steuerlich wird die Abfindung wie eine (vorzeitige) Altersleistung behandelt (vergleiche BMF-Schreiben vom 24.7.2013 Rdn. 390, 394, 395). Da Leistungen aus einer Direktversicherung als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG steuerpflichtig sind, muss auf den Abfindungsbetrag keine Lohnsteuer abgeführt werden. Auch eine „Rückabwicklung“ der steuerlich geförderten Beitragszahlungen ist nicht erforderlich. Die Versteuerung der Abfindung ist allein Sache des Arbeitnehmers. Aus dessen Sicht ist die Abfindung voll steuerpflichtig, wenn die Beiträge steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG einbezahlt wurden. Demgegenüber ist die Abfindung einer nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuerten Direktversicherung mit Abschluss vor 2005 meist steuerfrei.
- Sozialversicherungsrechtlich gilt die Abfindung im laufenden Arbeitsverhält-



Die Auszahlung der bAV-Ansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis birgt Tücken.

nis als Arbeitsentgelt, so zumindest die Auffassung der Spitzenorganisation der Sozialversicherung (Rundschreiben vom 25.9.2008, Nr. 10). Liegt das Arbeitsentgelt noch innerhalb der Beitragsbemessungsgrenzen, führt eine Abfindung aufgrund der abzuführenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu einer Mehrbelastung des Arbeitgebers. Wäre die Direktversicherung unverändert fortgeführt worden, hätte sich der Arbeitgeber diese Beiträge gespart.

Allerdings hat das LSG Baden-Württemberg (Urteil vom 24.3.2015, L 11 R 1130/14) nun entgegen der Auffassung der Sozialversicherungsträger entschieden, dass Abfindungen im laufenden

Arbeitsverhältnis als Versorgungsbezug zu verbeitragen sind. Damit würde eine Beitragspflicht nur in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung entstehen. Diese Beitragslast würde nach § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V über 120 Monate verteilt. Folgt man dem Urteil, sollte der Arbeitgeber die Abfindung direkt vom Versicherer an den Arbeitnehmer auszahlen lassen und auf eine Beitragsmeldung durch den Versicherer als Zahlstelle bestehen. Die Abfindung ist dann bei der Lohnabrechnung komplett außen vor.

Problemfall 1.800-Euro-Freibetrag

Nach § 3 Nr. 63 EStG sind vier Prozent der Renten-Beitragsbemessungsgrenze

(BBG) West jährlich steuerfrei, im Jahr 2016 also 2.976 Euro. Dazu kommt noch ein jährlicher Freibetrag von 1.800 Euro gemäß § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG.

Aber Achtung: Diese 1.800 Euro dürfen nur dann steuerfrei verbucht werden, wenn der Arbeitnehmer nicht gleichzeitig die Förderung nach § 40b EStG a. F. nutzt, also keine Beiträge in eine pauschal versteuerte Direktversicherung einzahlt. Ist das der Fall, müssen die zusätzlichen 1.800 Euro individuell versteuert werden. Der zusätzliche Freibetrag ist zudem nach § 1 Nr. 9 SvEV nicht sozialversicherungsfrei und muss in allen Zweigen der Sozialversicherung als Arbeitsentgelt verbeitragt werden. Dies hat für den gesetzlich kranken-

Die Stuttgarter bAV-Lösungen.

Präzision macht den Unterschied.

Jetzt neu als Indexrente –
in allen Durchführungswegen.

Hightech-Lösungen vom Spezialisten für betriebliche Altersvorsorge.

- Hilfestellung in Form von Musterunterlagen
- Ausgezeichnete Finanzstärke mit soliden Finanz- und Unternehmenskennzahlen
- Hohe bAV-Kompetenz – unabhängig bestätigt
- Kundenfreundliche Rechtsform „Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit“

www.stuttgarter.de



Zukunft machen wir aus Tradition.



Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

PRAXISTIPPS**Einfache Abrechnung durch klare Regeln**

Viele Abrechnungs- und Verwaltungsprobleme mit Direktversicherungen sind „hausgemacht“. Deshalb sollten folgende Punkte schon bei Einrichtung klar geregelt sein.

- **Vorgaben zur Entgeltumwandlung:** Eine Beitragsbegrenzung auf vier Prozent der Renten-BBG, die Vorgabe gleich bleibender Beiträge innerhalb eines Jahres und Beitragsdynamiken allenfalls analog BBG-Steigerungen haben sich bewährt.
- **Arbeitgeberzuschüsse:** Arbeitgeberzuschüsse sollten nicht an der individuellen Sozialversicherungsersparnis aus der Entgeltumwandlung bemessen werden. Besser: Zuschuss als Fixbetrag oder prozentual vom Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers.
- **Rechtssicherheit durch Versorgungsordnung:** Alle Regelungen sollten in einer Versorgungsordnung festgehalten sein, die auch als Leitfaden für die Abrechnung dient.
- **Abfindung:** Die bAV dient der Versorgung, deshalb sollten Abfindungswünsche im laufenden Arbeitsverhältnis abgelehnt werden. Damit vermeidet man auch alle mit der Abfindung verbundenen Abrechnungsfragen und -fehler.
- **Übernahme vom Vorarbeitgeber:** Direktversicherungen vom Vorarbeitgeber sollten grundsätzlich nicht oder nur nach Einzelprüfung übernommen werden. Ansonsten drohen Haftungsrisiken sowie eine Vielzahl von „Einzelabrechnungen“ individueller Beiträge, die zudem an unterschiedliche Versicherer überwiesen werden müssen. Besser: Übertragung des Kapitals in eine neue Versicherung nach eigenen Vorgaben.

und pflegeversicherten Arbeitnehmer eine „Doppelverbeitragung“ zur Folge, denn die späteren Leistungen sind als Versorgungsbezug in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung voll zu verbeitragen. Vieles spricht also dafür, den 1.800-Euro-Freibetrag nicht zu nutzen, zumal dieser auch nur für „Neuzusagen“ ab 2005 gilt und die Abgrenzung zu eventuell bestehenden Altzusagen schwierig sein kann.

Vereinbarte Beitragsdynamiken sind im Zusammenhang mit den Fördergrenzen besonders problematisch. Erhöht sich der jährliche Umwandlungsbetrag mehr als die Renten-BBG, wird die Vier-Prozent-Grenze oder sogar die zusätzliche 1.800-Euro-Grenze früher oder später überschritten. Dann ist der darüber hinaus gehende Beitrag voll lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Dabei gilt: Wird eine Beitragsdynamik aufgenommen, sollte der Beitrag auf die Höhe von vier Prozent der jeweils geltenden Renten-BBG beschränkt werden. Damit läuft die Entgeltumwandlung in der Abrechnung stets nach dem „gleichen Muster“.

Arbeitgeberzuschüsse zur bAV

Spart der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge, ist ein Arbeitgeberzuschuss schon aus moralischen Gründen angezeigt. Manche Unternehmen gewähren deshalb die jeweilige Sozialversicherungsersparnis als Arbeitgeberzuschuss. In der Abrechnungspraxis erweist sich dieses Vorgehen aber als Zeitfresser: Nicht nur, dass die Sozialversicherungsersparnis von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer schwankt, der Arbeitgeberzuschuss ist auch nach jeder Anpassung der Beitragssätze und -bemessungsgrenzen neu zu berechnen. Dazu kommen gegebenenfalls der Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung oder BBG-Überschreitungen durch Gehaltserhöhungen.

Günstiger ist deshalb ein Arbeitgeberzuschuss in Form eines Festbetrags oder in Prozent des Umwandlungsbetrags

des Arbeitnehmers – unabhängig von der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis. Soweit einige Arbeitnehmer Beträge aus Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen umwandeln und damit für den Arbeitgeber keine Ersparnis vorliegt, kann im Sinne einer „Durchschnittsbildung“ zum Beispiel ein Zuschuss von zehn Prozent auf alle Umwandlungsbeträge gewährt werden.

Bei mischfinanzierten Direktversicherungen sollte der Gesamtbeitrag aus Entgeltumwandlung sowie Arbeitgeberzuschuss auf vier Prozent der Renten-BBG begrenzt werden. Dies vermeidet das zuvor beschriebene 1.800-Euro-Problem.

Melde- und Aufzeichnungspflichten

Eine in der Praxis typische Fehlerquelle bei den gesetzlichen Aufzeichnungs- und Meldepflichten nach § 5 LStDV ist die Elternzeit: Arbeitnehmer haben während einer entgeltlosen Zeit das Recht zur Fortführung der Versicherung mit Eigenbeiträgen (§ 1a Abs. 4 Satz 1 BetrAVG), die aus bereits versteuertem Einkommen entrichtet werden. Die spätere Rente aus der Direktversicherung,

die mit diesen Eigenbeiträgen finanziert wurde, ist nur mit dem Ertragsanteil zu versteuern. Deshalb: Eigenbeiträge in Elternzeit müssen dem Versicherer dringend gemeldet werden, damit nicht die komplette Leistung aus der Direktversicherung voll versteuert werden muss.

Als Fazit zwei Empfehlungen, um Abrechnungsfehler und hohen Arbeitsaufwand zu vermeiden: Erstens sollte ein Lohnabrechner bereits bei der Ausgestaltung der Versorgungsordnung eingebunden sein. Selbst ohne vertiefte bAV-Kenntnisse fällt diesem meist sofort auf, wenn zum Beispiel gut gemeinte Flexibilität bei der Entgeltumwandlung zu uferlosem Aufwand in der Abrechnung führt. Zweitens ist bAV-Weiterbildung unerlässlich: Trotz aller Automatisierung sind einzelne Geschäftsvorfälle nur dann korrekt abzurechnen, wenn die rechtlichen Hintergründe bekannt sind. ■



MARKUS KELLER ist Geschäftsführer der febs Consulting GmbH.