

AOK-BUNDESVERBAND, BONN
BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN
IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH
SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG
BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN, KASSEL
BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM
AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E.V., SIEGBURG
VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG
VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT
BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN
BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

18. Dezember 2002

Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz - AVmG);

hier: Auswirkungen auf die Arbeitsentgelteigenschaft

Das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz - AVmG) vom 26.06.2001 (BGBl. I S. 1310) regelt vom 01.01.2002 an u.a. den Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge und gewährt dem Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung mit sofortiger gesetzlicher Unverfallbarkeit.

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 (BGBl. I S. 3610) sollte der Aufwand zur betrieblichen Altersvorsorge ursprünglich ausschließlich vom Arbeitgeber geleistet werden. Seit einiger Zeit erfolgt jedoch die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge verstärkt aus der Umwandlung von Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers. Dabei besteht sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber ein besonderer Anreiz in der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung und der Besteuerung dieser Entgelte erst im Versorgungsfall. Damit das Beitragsaufkommen der Sozialversicherung nicht weiter geschmälert wird, gehören vom 01.01.2009 an auch umgewandelte Entgeltbestandteile (arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge) zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Lediglich in der Übergangszeit vom 01.01.2002 bis 31.12.2008 sind bei einer Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung neben den weiterhin geltenden Regelungen für eine Direktversicherung in den

Durchführungswegen Direktzusage/Pensionszusage bzw. Unterstützungskassenversorgung und Pensionskassenversorgung bzw. Pensionsfonds Entgeltbestandteile bis zu 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragsfrei.

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 05.08.2002 - IV C 4 - S 2222 - 295/02, IV C 5 - S 2333 - 154/02 - (BStBl. 2002, Teil I, S. 767 ff) Ausführungshinweise zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung herausgegeben.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit haben die sich aus dem Altersvermögensgesetz ergebenden beitragsrechtlichen Änderungen beraten und in diesem Rundschreiben zusammengefasst. Den Erläuterungen ist der Gesetzestext vorangestellt. Dieses Rundschreiben löst das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 22.11.2001 ab.

Inhaltsverzeichnis

1.	Gesetzliche Vorschriften	4
2.	Allgemeines	8
3.	Betriebliche Altersversorgung	9
3.1	Begriff der betrieblichen Altersversorgung	9
3.2	Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	9
4.	Die sozialversicherungsrechtlich bedeutsamen Vorschriften	11
5.	Entgeltumwandlung	12
5.1	Allgemeines	12
5.2	Wertguthaben	12
5.3	Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)	13
5.4	Tarifvorbehalt	13
5.5	Steuerrechtliche Besonderheiten	15
5.6	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	15
5.6.1	Allgemeines	15
5.6.2	Auswirkungen auf das monatliche Arbeitsentgelt	15
5.6.3	Auswirkungen auf das Jahresarbeitsentgelt in der Krankenversicherung	18
6.	Beitragsrechtliche Auswirkungen der arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung <i>in den einzelnen Durchführungswegen</i>	18
6.1	Direktzusage/Unterstützungskasse	18
6.1.1	Zeitraum 2002 bis 2008	18
6.1.2	Zeitraum ab 2009	18
6.2	Direktversicherung	18
6.2.1	Zeitraum 2002 bis 2008	18
6.2.2	Zeitraum ab 2009	18
6.3	Pensionskasse	18
6.3.1	Zeitraum 2002 bis 2008	18
6.3.2	Zeitraum ab 2009	18
6.4	Pensionsfonds	18
6.4.1	Zeitraum 2002 bis 2008	18
6.4.2	Zeitraum ab 2009	18
6.5	Auswirkungen der steuerrechtlichen Besonderheiten auf die Sozialversicherung	18
6.5.1	Grenzbetrag 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung	18
6.5.2	Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG	18
6.5.3	Verhältnis von § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG	18
6.6	Mehrere Durchführungswege	18
7.	Übertragung bestehender Versorgungen	18
8.	Altfälle	18
9.	Übersicht	18

merfinanzierte Altersvorsorge das Beitragsaufkommen nicht weiter schmälert und die Beitragssätze in der Sozialversicherung möglichst stabil gehalten werden können, wird die Möglichkeit, arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge in der Sozialversicherung beitragsfrei zu lassen, mittelfristig abgeschafft. Die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge ist deshalb bis Ende 2008 begrenzt.

3. Betriebliche Altersversorgung

3.1 Begriff der betrieblichen Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Invalidität, Tod) zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden (§ 1 BetrAVG). Das biologische Ereignis ist bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, bei der Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt und bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers. Die entsprechenden Leistungen müssen dem Arbeitnehmer verbindlich zugesagt werden. Der Zweck der Leistung muss immer die Versorgung beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben sein. Altersversorgungsleistungen werden grundsätzlich nur dann als betriebliche Altersversorgung anerkannt, wenn sie frühestens mit dem 60. Lebensjahr beginnen. Bei bestimmten Berufsgruppen (z.B. Piloten), bei denen schon vor dem 60. Lebensjahr Versorgungsleistungen üblich sind, können betriebliche Altersversorgungsleistungen auch schon vor dem 60. Lebensjahr gewährt werden.

Keine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vererblichkeit von Anwartschaften vereinbart ist. Auch Vereinbarungen, nach denen Arbeitsentgelt gutgeschrieben und ohne Abdeckung eines biometrischen Risikos zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis) ggf. mit Wertsteigerung ausgezahlt wird, sind nicht dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung zuzuordnen. Gleiches gilt, wenn von vornherein eine Abfindung der Versorgungsanwartschaft, z.B. zu einem bestimmten Zeitpunkt oder bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, vereinbart ist und dadurch nicht mehr von der Absicherung eines biometrischen Risikos ausgegangen werden kann.

3.2 Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung gibt es fünf Durchführungswege. Das sind:

Pensions- oder Direktzusage

Bei einer Pensions- oder Direktzusage verspricht der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern bei Eintritt des Versorgungsfalles unmittelbar Leistungen, d.h. ohne Einschaltung eines externen Versorgungsträgers. Deshalb wird diese Altersversorgung auch Firmenrente genannt. Bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung werden grundsätzlich keine Beiträge an eine dritte Stelle gezahlt. Während der Zeit vor Eintritt des Versorgungsfalles fließt also kein Geld. Der Arbeitgeber bildet für seinen Betrieb in der Bilanz so genannte Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG. Diese Rückstellungen vermindern steuerrechtlich den Gewinn des Unter-

nehmens mit dem Ergebnis größerer Liquidität. Der Arbeitnehmer kann sich an der Finanzierung beteiligen. Beim Eintritt des Versorgungsfalles hat der Arbeitnehmer einen direkten Anspruch gegen den Arbeitgeber.

Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist - häufig in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins oder einer Stiftung - eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die nicht der Versicherungsaufsicht unterliegt. Finanziert wird die Unterstützungskasse durch Zuwendungen der Arbeitgeber als Trägerunternehmen und aus eigenen Kapitalerträgen. Sie gewährt den Arbeitnehmern der Trägerunternehmen keinen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen. Der Arbeitnehmer kann sich an der Finanzierung beteiligen.

Der Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Versorgungsleistungen besteht nur gegenüber dem Trägerunternehmen.

Direktversicherung

Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers, die durch den Arbeitgeber bei einem Versicherungsunternehmen abgeschlossen wird und bei der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen ein unmittelbares Bezugsrecht auf die Versorgungsleistung gegenüber dem externen Versicherer hat. Bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen gegenüber dem externen Versicherer. Die Finanzierung erfolgt durch den Arbeitgeber, ggf. auch unter Beteiligung des Arbeitnehmers.

Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist ein rechtlich selbständiger Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, deren Träger ein oder mehrere Arbeitgeber sein können. Die Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen (§ 1b Abs. 3 BetrAVG). Die Finanzierung erfolgt über Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Vermögenserträgen. Eine Beteiligung des Arbeitnehmers ist möglich.

Pensionsfonds

Bei dem Pensionsfonds handelt es sich um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die dem Versorgungsberechtigten auf seine Leistungen einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegenüber dem Pensionsfonds gewährt. Der Pensionsfonds ist durch das AVmG mit Wirkung vom 01.01.2002 erstmals als weiterer Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung (§ 1 Abs. 1 i.V.m. § 1b Abs. 3 BetrAVG) eingeführt worden. Er wird durch Einzahlungen des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers finanziert.