

## **Die steuerliche Förderung der kapitalgedeckten Altersvorsorge aus Sicht der betrieblichen Praxis der Pensionskassen**

Mit Wirkung ab 1. Januar 2002 hat der Gesetzgeber durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) vom 26. Juni 2001 (Bundessteuerblatt 2001 I Seite 420) steuerliche Anreize geschaffen, mit dem die rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer angehalten werden sollen, die beschlossene Absenkung des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung durch eine private bzw. betriebliche kapitalgedeckte Altersvorsorge auszugleichen. Die Attraktivität des Durchführungsweges Pensionskasse wurde dabei zusätzlich gesteigert, da als Steuervergünstigungsmöglichkeit - neben der bis dahin auf 1.752 €/p. a. limitierten Pauschalversteuerung gem. § 40 b EStG die steuerfreie bzw. über Zulagen und Sonderausgabenabzug geförderte Dotierungsmöglichkeit gem. §§ 3 Nr. 63, 10a und XI. Abschnitt EStG hinzugekommen ist. Dieses sozialpolitische Zeichen des Gesetzgebers wurde von den Pensionskassen, deren Mitgliedsunternehmen und Versicherten sehr begrüßt, da hierdurch die Möglichkeit geschaffen wurde, die immer größer werdenden Versorgungslücken in der gesetzlichen Rentenversicherung in bewährter Weise über einfache, kollektive und kostengünstige Versorgungsmodelle zu schließen. So wurden zahlreiche tarifvertragliche Regelungen geschlossen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen eine steuerlich geförderte, zusätzliche Rentenleistungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge, u.a. über Pensionskassen zu erwerben. Hierbei wurde überwiegend von der verwaltungstechnisch einfachen und damit für die Versicherten auch kostengünstigen Entgeltumwandlungsmöglichkeit gem. § 3 Nr. 63 EStG (sog. Eichel-Förderung) Gebrauch gemacht.

### **Eichel-Förderung (§ 3 Nr. 63 EStG, BMF-Schreibens vom 5. August 2002, DV-Altersvorsorge, sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen)**

Die sog. Eichel-Förderung ist für Pensionskassen unproblematisch zu bewältigen, da i. d. R. bereits eine direkte Datenschnittstelle zu den Arbeitgebern besteht. Die Anforderungen nach der Verordnung zur Durchführung der steuerlichen Vorschriften des Einkommensteuergesetzes zur Altersvorsorge (DV-Altersvorsorge, Bundessteuerblatt 2003 I S. 44) werden daher sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Pensionskassen ohne größere Probleme erfüllbar sein.

Das BMF-Schreiben vom 5. August 2002 (Bundessteuerblatt 2002 I Seite 767) – zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersvorsorge erläutert zum einen einige Zweifelsfragen zu § 3 Nr. 63 EStG, stellt zudem jedoch einige Zusatzvoraussetzungen auf, die nicht mit dem Gesetzeswortlaut in Einklang zu bringen sind.

Neben Ausführungen zur DV-Altersvorsorge sowie den sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der sog. Eichelförderung soll daher nachstehend auf die betreffenden Randziffern des BMF-Schreibens eingegangen werden.

#### **A) Die DV-Altersvorsorge:**

In § 6 der DV-Altersvorsorge werden die Mitteilungspflichten der Arbeitgeber gegenüber den Pensionskassen geregelt. Diese Mitteilungen sind notwendig, damit die Pensionskassen ihren gesetzlichen Bescheinigungspflichten sowie in der Leistungsphase der Verpflichtung zur Aufteilung der Rentenleistung in voll bzw. mit dem Ertragsanteil zu versteuernde Teile nachkommen können. Der Arbeitgeber hat der Pensionskasse daher je Arbeitnehmer für jedes Kalenderjahr mitzuteilen, welche Beiträge steuerfrei gem. § 3 Nr. 63 EStG entrichtet wurden.

#### **B) Für Pensionskassen wichtige klarstellende Regelungen des o. g. BMF-Schreibens:**

##### Rdn. 152

##### Fälligkeitsprinzip bei der Entgeltumwandlung

Im Rahmen der Entgeltumwandlung ist es ab 01.01.2002 steuerlich möglich, jeden Lohnanspruch zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. Voraussetzung ist jedoch, dass dieser Lohnanspruch im Umwandlungszeitpunkt noch nicht fällig war. Darauf, ob der Anspruch bereits arbeitsrechtlich erdient ist, kommt es nicht mehr an.

##### Rdn. 163 und Rdn. 164, 169 und 170

##### Vorrang des § 3 Nr. 63 EStG

Hier wird das Konkurrenzverhältnis von § 3 Nr. 63 EStG zu § 40 b EStG behandelt. Die Gesetzessystematik, aber auch das BMF-Schreiben stellen klar, dass § 3 Nr. 63 EStG im Verhältnis zu § 40 b EStG vorrangig anzuwenden ist und nur Beiträge, die den Höchstbetrag gem. § 3 Nr. 63 EStG übersteigen, individuell oder nach § 40 b EStG pauschal zu versteuern sind. Als Vereinfachungsregelung bestehen keine Bedenken, wenn bei monatlicher Zahlungsweise die Beiträge zunächst gem. § 40 b EStG pauschal bzw. individuell versteuert werden. In diesem Fall hat jedoch spätestens bei Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung eine Endabrechnung zu erfolgen, bei der ggf. durch rückwirkende Korrekturrechnung für die vergangenen Monate der Vorrang zu § 3 Nr. 63 EStG wieder herzustellen ist.

##### Rdn. 165

##### Vorrang der Arbeitgeberbeiträge vor den Beiträgen aus Entgeltumwandlung

Hier wird festgelegt, dass der Höchstbetrag gem. § 3 Nr. 63 EStG zunächst durch die „reinen“ Arbeitgeberbeiträge aufgefüllt wird und nur ein verbleibender etwaiger Restbetrag für die Entgeltumwandlung zur Verfügung steht. Auf das Zuflussprinzip gem. § 11 EStG, d.h. die chronologische Reihenfolge in der die jeweiligen Beiträge entrichtet werden, kommt es insoweit nicht an.

### **C) Randziffern die Wertungsunterschiede zwischen dem o. g. BMF-Schreiben und dem Gesetzeswortlaut aufzeigen :**

#### Rdn. 159

#### Kapitaldeckungsverfahren zwingend

Das BMF-Schreiben vom 05.08.2002 stellt als Voraussetzung für eine Begünstigung nach § 3 Nr. 63 EStG auf eine Altersversorgung ab, die im Kapitaldeckungsverfahren erfolgt. Das Gesetz hingegen spricht in keiner Weise von einem Kapitaldeckungsverfahren. Hier werden lediglich Beiträge des Arbeitgebers an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds gefordert, ohne weiter auf das Finanzierungsverfahren einzugehen. Die in der Fachliteratur vertretene Meinung, dass sich dies bereits aus dem Titel des AVmG „Gesetz .... zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens“ und dem Verweis auf das mit der Steuerfreiheit jederzeit kombinierbare Fördersystem des § 10 a EStG und Abschn. XI. EStG sowie § 22 Nr. 5 EStG ergebe, vermögen hier nicht zu überzeugen, da eine Herleitung aus anderen Rechtsvorschriften, der Gesetzesbegründung oder dem Titel eines Gesetzesvorhabens nur opportun erscheint, wenn die betreffende Vorschrift in dem betreffenden Punkt überhaupt einen Anlass zur Interpretation bietet.

#### Rdn. 161

#### Individualisierung der Beiträge

Im Gegensatz zu § 40 b EStG sieht § 3 Nr. 63 EStG keine Durchschnittsberechnung vor. Aus diesem Grund können bzgl. der Anwendbarkeit des § 3 Nr. 63 EStG ggf. Zweifel angebracht sein, wenn ein Gesamtbeitrag an eine Pensionskasse geleistet wird, der für eine Vielzahl von Arbeitnehmern bestimmt ist und ohne individuelle Kriterien lediglich nach deren Anzahl aufgeteilt wird. Im BMF-Schreiben wird in diesem Fall eine Begünstigung nach § 3 Nr. 63 EStG nicht zugelassen, obwohl § 3 Nr. 63 EStG diesbezüglich keine zusätzlichen Anforderungen stellt. Für die Praxis ist daher aus Gründen der Rechtssicherheit zu empfehlen, individuelle - z.B. beitrags- oder leistungsbezogene - Kriterien bereits bei der Dotierung vorzusehen.

### **D) Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen**

Bis 31. Dezember 2008 sind Beiträge, die nach § 3 Nr. 63 EStG im Rahmen der Entgeltumwandlung an eine Pensionskasse entrichtet werden, gem. § 1 Abs. 2 Nr. 5 der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) sozialversicherungsfrei. Ab 2009 gilt dies nur noch für arbeitgeberfinanzierte Beiträge, die nicht im Rahmen der Entgeltumwandlung erbracht werden. Beiträge im Rahmen der Entgeltumwandlung sind ab diesem Zeitpunkt zwar immer noch steuerfrei, jedoch dann in voller Höhe sozialversicherungspflichtig. Wünschenswert wäre es, wenn die Sozialversicherungsfreiheit in allen Fällen über den 31. Dezember 2008 hinaus gewährleistet werden könnte, um die Anreizwirkung für die Arbeitnehmer unverändert bestehen zu lassen. Des Weiteren ist es schwer zu vermitteln, dass u. a. Rentenversicherungsbeiträge für Beiträge entrichtet werden müssen, die

das Absinken des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen sollen.

**Riester-Förderung (§ 10 a und XI. Abschnitt EStG, BMF-Schreiben vom 5. August 2002, DV-Altersvorsorge)**

Die sog. Riester-Förderung ist für die betriebliche Praxis der Pensionskassen insoweit problematisch, als hier neben den betrieblichen Partnern Arbeitgeber und Pensionskasse noch die Zentrale Zulagestelle für Altersvermögen (ZfA) als Dritte EDV-technisch herzustellende Verbindungsstelle hinzukommt. Die steuerlichen Rahmenbedingungen in § 10 a EStG, XI. Abschnitt EStG sowie der DV-Altersvorsorge sind derart kompliziert und verwaltungsaufwendig, dass diese nur schwer in die schlanken Verwaltungsstrukturen der betrieblichen Altersversorgung hineinpassen. Insbesondere kleinere Pensionskassen werden daher im Verhältnis zu viel in die Abwicklung des sog. Riester-Verfahrens investieren müssen, da der Gesetzgeber die gesamte Datenerhebung und Datenübermittlung zu Lasten der Anbieter geregelt hat und zudem, über die DV-Altersvorsorge, Prüftätigkeiten, welche dem Grunde nach dem hoheitlichen Bereich der ZfA obliegen, zu Lasten der Anbieter regelt. Für die betriebliche Altersversorgung wäre es wünschenswert, wenn hier auf die Abwicklung über die ZfA gänzlich verzichtet werden könnte und der Arbeitnehmer seinen Sonderausgabenabzug bzw. Zulagenanspruch direkt über seine Einkommensteuererklärung geltend machen könnte.

Die betriebliche Altersversorgung sollte daher eine zusätzliche Fördermöglichkeit erhalten, die sich an der sog. Riester-Förderung orientiert, jedoch eher der betrieblichen Praxis der Versorgungssysteme der betrieblichen Altersversorgung gerecht wird. Das im XI. Abschnitt des EStG implementierte Zulageverfahren zielt darauf ab, dass die Versicherten schon unterjährig ihren Versicherungsbeitrag um den potentiellen Zulageanspruch reduzieren können. Dies ist auch der Grund dafür, dass die staatlichen Zulagen direkt zugunsten des Altersvorsorgevertrages gutgeschrieben werden und nicht in das Vermögen der Versicherten ausgezahlt werden können. Diese unterjährige Beitragsverrechnung wird jedoch im Rahmen der bestehenden Systeme der betrieblichen Altersversorgung nicht praktiziert, d. h. der Versicherte zahlt zunächst den vollen Beitrag und erhält dann zusätzlich die darauf anfallenden staatlichen Zulagen. Dies liegt zum einen daran, dass Versorgungsordnungen aus der Vergangenheit mit einem festgeschriebenen Beitragsrecht ab 1. Januar 2002 automatisch förderfähig wurden und zum anderen bei neueingeführten Versorgungsregelungen an Praktikabilitäts- und Effizienzgründen.

Für die betriebliche Altersversorgung könnte daher seitens des Gesetzgebers auf die Möglichkeit der unterjährigen Beitragsreduktion gänzlich verzichtet werden, um so das komplette Förderverfahren im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung durchführen zu können. Hierfür müsste § 10 a EStG angepasst und für die Zulage ein neu zu schaffender Steuerermäßigungsbetrag (§ 34 ff EStG) geschaffen werden. Der Steuerermäßigungsbetrag könnte dann bereits im Lohnsteuerermäßigungsverfahren (Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte) berücksichtigt werden. Als Kriterien für die Förderung könnten lebenslängliche Rentenleistungen und eine früheste

Bezugsmöglichkeit mit Alter 60 vorgesehen werden. Zudem sollte auch von der komplizierten und nicht mehr zu vermittelnden Berechnung des Mindesteigenbeitrages bzw. die Festlegung, dass der Sonderausgabenabzugsbetrag aus den Vorsorgebeiträgen incl. den Zulagen besteht, Abstand genommen werden.

Dies würde eine erhebliche Verbesserung bringen und unnötigen Verwaltungsaufwand vermeiden, da die Pensionskassen in diesem Fall keine unverhältnismäßig kostenintensive Datenschnittstelle zur ZfA aufbauen müssten.

Ein inhaltlich klar gestalteter Sonderausgabenabzug und alternativ für Geringverdiener einen Zulageanspruch über einen Steuerermäßigungsbetrag könnten für die betriebliche Altersversorgung zu einem Erfolgskonzept werden. Für die Versicherten würde eine verbesserte Transparenz eintreten und zudem würden weniger Mittel in die Verwaltung und mehr Beträge in deren Altersversorgung fließen.

Insbesondere kleinere Pensionskassen sind mit den derzeitigen gesetzlichen Anforderungen total überfordert. Im Umkehrschluss bedeutet dies, da Banken und Versicherungen in der Lage sind, diese überaus komplexen EDV-technischen Strukturen über ihre zentralen Rechenzentren abzuwickeln, dass die für die Versicherten kostengünstigste und damit auch leistungsfähigste Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung aufgrund dieser komplexen gesetzlichen Anforderungen von der privaten Vorsorge verdrängt werden könnte.

Nachstehend soll nunmehr auf insbesondere die Pensionskassen betreffende steuerliche Rahmenbedingungen nach dem BMF-Schreiben vom 5. August 2002 sowie der DV-Altersvorsorge eingegangen werden und zudem aufgezeigt werden, an welchen Stellen Regelungen nicht mehr mit dem Gesetzeswortlaut in Einklang zu bringen sind:

#### **A) Die DV-Altersvorsorge:**

Die DV-Altersvorsorge regelt in 20 Paragraphen die verfahrenstechnische Abwicklung der sog. Riester-Förderung, insbesondere werden die Kommunikationspartner der ZfA in Form einer Datenbeschreibung auf eigene Kosten verpflichtet, eine Datenkommunikation herzustellen. Soweit es hierbei um die Datenerhebung und die Datenübermittlung geht, ist dies noch vom Gesetzeswortlaut des § 89 Abs. 2 EStG gedeckt. Die federführend von der ZfA erstellte DV-Altersvorsorge sieht jedoch vor, über ein EDV-technisches Verfahren einen vorgegebenen Fehlerkatalog abzuprüfen, der, sobald ein Fehler auftritt, den gesamten Datensatz mit Fehlerkennzeichnung an den Anbieter zurücksendet, ohne dass die ZfA dabei selbst sachbearbeitende Prüftätigkeiten vornimmt. Verschärfend kommt hinzu, dass hier auch Datensätze abgewiesen werden, die im eigentlichen Sinne nicht fehlerhaft sind (z. B. mehr wie ein Leerzeichen zwischen Straße und Hausnummer bzw. ein Leerzeichen zwischen einem Namen und einem Bindestrich). Darüber hinaus gibt es Daten in sog. "Muß-Feldern", die, soweit diese nicht vorhanden sind, erst gar nicht die ZfA erreichen, da sie EDV-technisch durch einen Parser ohne Fehlerkennzeichnung an den Anbieter zurückgegeben werden. Hierbei wird jedoch die gesamte XML-

Datei, die eine Vielzahl von Anträgen enthalten kann und nicht nur der Einzelantrag abgelehnt, was für den Anbieter insofern problematisch ist, da ohne eine Fehlerkennzeichnung die gesamte Datei inhaltlich zu prüfen ist. Dies liegt aber in aller Regel nicht daran, dass die Datensätze seitens der Anbieter unvollständig erfasst wurden oder nicht verwertbar sind, sondern vielmehr an der zu erwartenden Vielzahl von fehlerhaften Antragstellungen durch die Anleger. Um die Daten dann tatsächlich zur ZfA transportiert zu bekommen, können die Anbieter letztendlich nicht ohne eine inhaltliche Prüftätigkeit agieren.

Aber auch die Frage der Zuordnung der Kinderzulage – hier muss der Anbieter nicht nur die Angaben des Zulageantrags sondern die Schlussfolgerung, welchem Ehegatte die Kinderzulage zuzuordnen ist, übermitteln - sowie die Prüfung der Unterschrift bzw. der diesbezüglichen Bevollmächtigung ist eindeutig eine inhaltliche Prüftätigkeit. Dies alles geht jedoch weit über die gesetzlichen Anforderungen in § 89 Abs. 2 EStG - die Daten zu erfassen und zu übermitteln - hinaus.

Der Gesetzgeber hat zwar in § 99 Abs. 2 EStG die Regelung der verfahrenstechnischen Abwicklung über eine Rechtsverordnung vorgesehen, jedoch hat sich diese an den gesetzlichen Rahmenbedingungen zu orientieren. § 89 Abs. 2 regelt eindeutig, dass die Anbieter die Daten nur zu erfassen und zu übermitteln haben. Eine inhaltliche Prüftätigkeit ist eindeutig dem hoheitlichen Bereich, nämlich der Zuständigkeit der ZfA, vorbehalten worden.

Die DV-Altersvorsorge verlagert letztendlich den Verwaltungsaufwand zu Lasten der Versicherten. Bei sehr großen Versicherungsbeständen mag es Sinn machen, dass diese Anbieter gewisse inhaltliche Prüftätigkeiten aus Gründen der Datenqualität freiwillig durchführen, bei mittleren und kleineren Versicherungsbeständen hingegen - wie sie häufig in der betrieblichen Altersversorgung anzutreffen sind - ist das Kosten-/Nutzen-Verhältnis entsprechend anders zu beurteilen und jegliche inhaltlichen Prüftätigkeiten als verwaltungstechnisch zu aufwendig abzulehnen. Es ist zudem fraglich, ob inhaltliche Prüftätigkeiten, die bei den Anbietern Haftungsrisiken auslösen und die den hoheitlichen Bereich der ZfA betreffen, auf privatrechtlich tätige Anbieter ausgelagert werden können.

## **B) Für Pensionskassen wichtige klarstellende Regelungen des o. g. BMF-Schreibens:**

Rdn. 86

Kapitalertragsteuer

Für die nachgelagerte Versteuerung gem. § 22 Nr. 5 EStG wird klargestellt, dass hier die Regelungen über die Erhebung der Kapitalertragssteuer nicht anzuwenden sind. D. h. soweit das Gesetz die Versteuerung nicht als Einkünfte aus Kapitalvermögen (§ 20 EStG), sondern im Rahmen der sonstigen Einkünfte (§ 22 EStG) vorsieht, greifen die Regelungen zur Kapitalertragsteuer nicht. Dies ist bei Pensionskassen insbesondere für die Beitragserstattung von Bedeutung.

Folgende Sachverhaltsvarianten sind daher bei einer Leistungsgewährung in Form eines Einmalbetrages zu unterscheiden:

1. Die der Erstattung zugrundeliegenden Beiträge wurden individuell versteuert und es wurde keine Förderung beantragt.

Folge: Auf die erwirtschafteten Erträge ist Kapitalertragsteuer einzubehalten, da keine sonstigen Einkünfte, sondern Einkünfte aus Kapitalvermögen i.d.R. gem. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG anzunehmen sind.

2. Die der Erstattung zugrundeliegenden Beiträge wurden individuell versteuert und es wurde eine Förderung über Zulagen gem. XI. Abschnitt EStG bzw. Sonderausgabenabzug gem. § 10 a EStG beantragt und gewährt.

Folge: Bei der Beitragserstattung in Form eines Einmalbetrages handelt es sich um eine schädliche Verwendung. Evtl. Zulagen bzw. Auswirkungen auf den Sonderausgabenabzug sind zurückzuzahlen. Die auf die Beiträge bzw. Zulagen angefallenen Erträge sind als sonstige Einkünfte gem. § 22 Nr. 5 Satz 4 EStG vom Versicherten im Rahmen der persönlichen Einkommensteuerveranlagung zu versteuern. Ein Kapitalertragsteuerabzug durch den Anbieter ist nicht vorzunehmen. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass eine etwaige schädliche Verwendung, die zeitlich vor der Beitragserstattung liegt und eine Rückzahlung der Förderung nach sich zieht, nicht dazu führt, dass die Erträge auf die Beiträge wieder als Einkünfte aus Kapitalvermögen gelten. Es bleibt also bei der Qualifizierung als sonstige Einkünfte, mit der Folge, dass Kapitalertragsteuer auch in diesem Fall aus den o.g. Gründen nicht einzubehalten ist. Sollte ein Altersvorsorgevertrag nur teilweise aus geförderten Beiträgen bestehen, ist dennoch keine Aufteilung vorzunehmen. D.h. sowohl die Erträge auf die geförderten, also auch die Erträge auf die nicht geförderten Beiträge sind als Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 Satz 4 EStG nicht der Kapitalertragsteuer zu unterwerfen.

3. Die Beiträge wurden pauschal versteuert.

Folge: Auf die Erträge ist Kapitalertragsteuer vom Anbieter einzubehalten (s. Begründung analog zu 1.).

4. Die Beiträge wurden durch den Arbeitgeber bzw. per Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer gem. § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei entrichtet.

Folge: Auf die Erträge ist keine Kapitalertragsteuer einzubehalten, da die Leistungen nicht als Einkünfte aus Kapitalvermögen, sondern als sonstige Einkünfte gem. § 22 Nr. 5 EStG zu beurteilen sind.

#### Rdn. 96 – 103

#### Aufteilung der Leistung

Für Pensionskassen, die i. d. R. Rentenleistungen gewähren wird hier klargestellt, dass diese nach § 22 Nr. 5 Satz 7 EStG beim erstmaligen Bezug der Leistung sowie bei Änderungen der im Kalenderjahr auszahlenden Leistungen dem Steuerpflichtigen nach amtlich vorgeschriebenen Vordruck mitzuteilen hat,

welche Teile der Rentenleistung in voller Höhe gem. § 22 Nr. 5 EStG bzw. mit dem Ertragsanteil gem. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a EStG zu versteuern sind. Gem. § 3 Nr. 63 EStG steuerfreie Beiträge bzw. über Zulagen und/oder Sonderausgabenabzug (§ 10 a, XI. Abschn. EStG) geförderte Beiträge führen dabei zu einer vollen Versteuerung der Rentenleistung. Nach welchen Grundsätzen diese Aufteilung zu erfolgen hat, wird von dem BMF-Schreiben offengelassen. Ein guter Grund hierfür mag die Vielzahl der in der betrieblichen Praxis durchgeführten Modelle sein. Dem Anbieter bleibt - soweit er absolute Rechtssicherheit haben will - somit keine andere Möglichkeit, als sich das von ihm angedachte Aufteilungsverfahren von der jeweils zuständigen Finanzverwaltung rechtsverbindlich bestätigen zu lassen.

Rdn. 185

Stand des Altersvorsorgevermögens gem. § 92 EStG

Die Versorgungseinrichtung hat dem Zulagenberechtigten jährlich eine Bescheinigung gem. § 92 EStG zu erstellen, in der auch der Stand des Altersvorsorgevermögens auszuweisen ist. Für die betriebliche Altersversorgung wurde hier sowohl für die Leistungszusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 BetrAVG) und die beitragsorientierte Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) klargestellt, dass als Stand des Altersvorsorgevermögens auch der Barwert der verdienten Anwartschaft gilt.

Rdn. 180

Für das Kriterium lebenslange Altersversorgung gilt die konkrete Betrachtungsweise

Voraussetzung für die steuerliche Förderung über Zulagen bzw. den Sonderausgabenabzug ist neben der individuellen Besteuerung der Beiträge, dass die Versorgungseinrichtung für den Zulageberechtigten eine lebenslange Altersversorgung (Rentenzahlung bzw. Auszahlungsplan mit Restverrentung) gewährleistet. Hier wird klargestellt, dass z. B. die im Rahmen der Satzung einer Pensionskasse gewährte bloße Möglichkeit der Kapitalauszahlung der Förderung noch nicht entgegensteht. Erst im konkreten Einzelfall, d.h. falls der Versicherte von seinem Wahlrecht der Kapitalauszahlung Gebrauch macht, ist ein förderschädliches Verhalten gegeben und die Förderbeträge sind zurückzuzahlen. Sollte der Versicherte jedoch bis zum Eintritt des Versorgungsfalls von diesem Kapitalwahlrecht keinen Gebrauch machen und danach eine lebenslange Leibrente erhalten, ist dieses Kapitalwahlrecht für die Förderung unschädlich.

### **C) Randziffern die Wertungsunterschiede zwischen dem o. g. BMF-Schreiben und dem Gesetzeswortlaut aufzeigen :**

Rdn. 178 – 179

Betriebliche Altersversorgung als zusätzliche Fördervoraussetzung in § 82 Abs. 2 EStG

Nach § 82 Abs. 2 EStG sind einzige Fördervoraussetzungen für Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung, dass die

Beiträge aus dem individuell versteuerten Arbeitslohn des Arbeitnehmers geleistet werden und der Zulageberechtigte eine lebenslange Altersversorgung in Form einer lebenslangen Rentenzahlung bzw. eines Auszahlungsplans mit Restverrentung erhält. Durch das BMF-Schreibens kommt ein zusätzliches Förderkriterium hinzu, nämlich dass die Beitragszahlungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung erfolgen müssen. In Rdn. 179 sowie in den Rdn. 144 – 148 des BMF-Schreibens erläutert die Finanzverwaltung dann, was sie unter betrieblicher Altersversorgung versteht.

Man kommt daher zu dem zweifelhaften Ergebnis, dass obwohl man die Voraussetzungen des § 82 Abs. 2 EStG vollständig erfüllt, durch das BMF-Schreiben, welches ausschließlich Bindungswirkung für die Finanzverwaltung hat, eine zusätzliche Voraussetzung erfüllen muss, die mit dem Gesetzeswortlaut nicht in Einklang zu bringen ist.

Insbesondere bei Beiträgen an eine Pensionskasse aus dem individuell versteuerten und verbeitragten Nettolohn war bis zum 01.01.2002 eindeutig nicht von einer betrieblichen Altersversorgung i. S. des BetrAVG auszugehen, obwohl die Versorgungseinrichtungen diese Beiträge annähernd wie betriebliche Altersversorgung behandelten. Daher war es von dem Gesetzgeber auch völlig richtig, das Kriterium betriebliche Altersversorgung nicht als gesetzliche Anforderung in § 82 Abs. 2 EStG aufzunehmen. Mittlerweile können individuell versteuerte Beiträge des Arbeitnehmers an eine Pensionskasse auch eine betriebliche Altersversorgung darstellen. Jedoch ist diese Änderung im Betriebsrentenrecht an die arbeitsrechtlich nicht immer leicht zu beurteilende Voraussetzung der von der Arbeitgeberzusage mit umfassten Versorgungsleistung geknüpft worden.

### **Zusammenfassung:**

Für die betriebliche Altersversorgung aber auch i. S. der Versicherten sind möglichst einfach durchschaubare und verwaltungskostenarme kollektive Versorgungsmodelle von der Akzeptanz her am erfolgversprechendsten und zukunftsweisend. Diesen Grundelementen der betrieblichen Altersversorgung sollte der Gesetzgeber bei den steuerlichen Rahmenbedingungen Rechnung tragen, um Akzeptanzprobleme und eine Verwässerung, insbesondere mit Produkten und Verfahren der 3. Säule, zu vermeiden. Nur so kann betriebliche Altersversorgung, als für die Versicherten günstigste Variante der kapitalgedeckten Altersvorsorge, zukunftsfähig gestaltet werden. Die sog. Eichel-Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG bietet hier vom Gesetzeswortlaut her die besten Ansatzpunkte und findet daher in der betrieblichen Praxis große Anerkennung.

Die sog. Riester-Förderung ist ebenfalls ein wichtiger Schritt in Richtung kapitalgedeckter Altersvorsorge, nur sind leider die gesetzlichen Regelungen zu komplex angelegt worden. Insbesondere die Versicherten werden die diesbezüglichen Rahmenbedingungen, wie z. B. u.a. die folgenden Fragen nicht mehr verstehen:

- Was ist der Mindesteigenbeitrag ?
- Warum wird der aus dem Sonderausgabenabzug resultierende Erstattungsbetrag um den Anspruch auf Zulage gekürzt ? Warum wird die Kürzung auch dann durchgeführt, wenn die Zulage nicht beantragt wurde ?
- Warum müssen die Anleger 2 Anträge, nämlich einen für die Zulagengewährung (Zulagenantrag) und einen für den Sonderausgabenabzug (Anlage AV), stellen ?
- Wenn ich nur die Zulage beantrage aber nicht den Sonderausgabenabzug wird dann nur der Mindesteigenbeitrag der nachgelagerten Besteuerung zugeordnet ?
- Warum liegt eine schädliche Verwendung vor, wenn ich meine Rente im europäischen Ausland beziehe ?

Unter anderem diese nicht zu vermittelnden und teilweise bis heute noch nicht geklärten Fragen führen dazu, dass die sog. Riester-Förderung von den Versicherten nicht in dem auch politisch gewollten Umfang von den Arbeitnehmern angenommen wird. Es ist schade, dass hier praxisnähere Modelle, die beispielsweise seitens der aba entwickelt wurden, keine Berücksichtigung gefunden. Hier wäre es wünschenswert, wenn der Gesetzgeber für die betriebliche Altersversorgung ein einfacheres und transparenteres Verfahren vorsehen bzw. Zulassen würde.

Quelle: BetrAV 2003, Seite 110