

SOZIALVERBAND

VdK

RHEINLAND-PFALZ



Juni 2018

Betriebliche Altersvorsorge

Impressum

Inhalte: Nadine Gray

Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e. V., Kaiserstraße 62, 55116 Mainz

E-Mail: rheinland-pfalz@vdk.de

Internet: www.vdk.de/rheinland-pfalz

© Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz, Mai 2018

Die Inhalte wurden sorgfältig erarbeitet. Es kann jedoch keine Gewährleistung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen werden.

Inhalt

1. BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE – EIN SPANNENDES THEMA.....	4
2. WAS IST EIGENTLICH BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE?	5
a. Arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung	5
b. Arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung.....	5
3. DIE DURCHFÜHRUNGSWEGE DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE	6
a. Die Direktzusage	6
b. Unterstützungskassen	7
c. Pensionfonds	7
d. Pensionskassen	7
e. Direktversicherung.....	8
4. ARBEITGEBERWECHSEL – UND DANN?	8
a. Unverfallbarkeit.....	8
b. Übertragung von Anwartschaften	9
c. Nachzahlung	9
5. STEUERLICHE VORTEILE WÄHREND DER ANSPARPHASE.....	9
6. IM RENTENALTER.....	10
a. Steuerpflicht	10
b. Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	11
c. Grundsicherung.....	11

1. Betriebliche Altersvorsorge – ein spannendes Thema

Gut leben im Alter – wer wünscht sich das nicht? In Deutschland war dies in der Vergangenheit für viele Menschen gut möglich, verfügte das Land doch über eine der besten gesetzlichen Alterssicherung der Welt. Leider wurden hier aus Kostengründen in den letzten Jahrzehnten immer weitere Kürzungen vorgenommen, so dass das Brutto-Rentenniveau, also das Verhältnis von Rente zu vorherigem Einkommen, von 55 im Jahre 1990 auf 48 Prozent 2016 sank. Und der Sinkflug ist noch nicht beendet. Doch zum Glück ist die gesetzliche Rentenversicherung ja nur eine der drei Säulen der Altersvorsorge in Deutschland. Eine zusätzliche Absicherung kann zum einen über private Vorsorge erfolgen, die lange Zeit als besonders lukrativ angesehen wurde. In Zeiten von niedrigen Zinsen und zusätzlicher Belastung solcher Versicherungen durch Krankenversicherungsbeiträge wird es aber zunehmend schwieriger, hier zukunftssicher zu investieren. Darüber hinaus ist es gerade für Menschen mit einem geringen Einkommen nur schwer möglich, Geld für das Alter beiseite zu legen. Dies ist insofern besonders gefährlich, als dass die Rentenhöhe bei Geringverdienern aufgrund niedrigerer Beiträge von vornherein gering ausfällt, so dass eine zusätzliche Absicherung dringend nötig wird. Stattdessen müssen aber später oft Leistungen der Grundsicherung ergänzend in Anspruch genommen werden. Hier könnte die berufliche Altersvorsorge eine Lücke schließen - dies hat auch der Gesetzgeber erkannt und in dem 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz einen Förderbetrag als Anreiz gesetzt: so erfolgt für geringverdienende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die maximal 2.000€ im Monat verdienen und für die zwischen 240 und 480€ pro Jahr in eine betriebliche Altersvorsorge gezahlt werden, eine steuerliche Förderung in Höhe von 30 Prozent des gezahlten Beitrags.

Dass diese Anreize nötig sind, ist an sich eine traurige Entwicklung. Denn eigentlich ist die betriebliche Altersvorsorge eine deutsche Tradition. Lange hatte der Gedanke, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sich auch auf einen Beitrag zur Sicherung des Lebens im Alter erstreckte, zentrale Bedeutung im Unternehmertum. Durch die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, in denen zunehmend nur noch auf Gewinne und Einsparungsmöglichkeiten geachtet wird, verliert dieser Gedanke seine universelle Gültigkeit. Um hier Rechtssicherheit für die Angestellten zu schaffen, wurde von Seiten des Gesetzgebers ein Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge geschaffen: dieser umfasst allerdings nur den Anspruch auf Entgeltumwandlung. Hier wird deutlich, dass mit betrieblicher Altersvorsorge ganz verschiedene Dinge gemeint sein können: das Spektrum reicht von der einseitig durch den Arbeitgeber finanzierte Leistung bis hin zu ebenjener Entgeltumwandlung, bei der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Teil seines Bruttolohnes für seine Altersvorsorge zurücklegt. Zudem stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, das Geld anzulegen.

Um nicht in diesem Dschungel der Begrifflichkeiten verloren zu gehen, wird im Folgenden Kapitel erst einmal aufgeschlüsselt, welche Formen der Altersvorsorge existieren, bevor auf die Anlagemöglichkeiten eingegangen werden kann. Grundlage für

die geförderte betriebliche Altersvorsorge ist in allen Fällen das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG), auch kurz Betriebsrentengesetz genannt.

2. Was ist eigentlich betriebliche Altersvorsorge?

Arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung unterscheidet sich auf den ersten Blick natürlich hauptsächlich dadurch, dass die finanziellen Aufwendungen unterschiedlich verteilt sind. Die Art der Finanzierung hat vor allem direkte Folgen für die Unverfallbarkeit der Ansprüche. Was dies bedeutet, wird unter Punkt 4 noch genauer dargestellt. Die Differenzierung ist im Übrigen nicht in allen Fällen eindeutig möglich. So kommt es immer wieder zu Streitigkeiten in Fällen, in denen eine gewisse Vermischung vorliegt. Typisches Beispiel ist die Aufstockung der Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber oder die direkte Umwandlung einer Gehaltserhöhung in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung.

a. Arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung

Die Direktzusage ist die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung schlechthin. Hierbei zahlt das Unternehmen seinen leistungsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Renten im Umlageverfahren aus dem aktuellen Unternehmenskapital. Diese einseitige Finanzierung wird allerdings immer seltener.

b. Arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung

Während die rein arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung inzwischen also eher den Exoten unter den Alterssicherungen darstellt, erlebt die sogenannte Entgeltumwandlung inzwischen einen rasanten Aufschwung. Dies liegt vor allem daran, dass dies die einzige Form der betrieblichen Altersvorsorge ist, auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen rechtlichen Anspruch haben. Eine Ausnahme können hier Arbeitsverhältnisse darstellen, auf die ein Tarifvertrag Anwendung findet, hier muss die Entgeltumwandlung explizit tarifvertraglich vorgesehen oder erlaubt sein.

Prinzipiell erstreckt sich der Anspruch nur auf das Angebot, die Einzelheiten der Ausgestaltung obliegen dem Arbeitgeber. Sprich er entscheidet über den Durchführungsweg und die Höhe etwaiger Zuschüsse. Ein Recht auf Ablehnung durch den Arbeitgeber besteht allerdings bei sehr kleinen und bei wechselnden Entgeltumwandlungsbeträgen.

Bei der Entgeltumwandlung wird durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitgeber Teile des Bruttogehalts in einen Vertrag der betrieblichen Altersvorsorge gezahlt. Am häufigsten wird hier der Weg der Direktversicherung gewählt, mehr dazu finden Sie unter dem Punkt „Durchführungswege“.

Bei allen Durchführungswegen kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verlangen, dass die Voraussetzungen für die Riester-Förderung erfüllt werden. Dies hat

zur Folge, dass die Einzahlungen nicht mehr aus dem Brutto-, sondern aus dem Nettogehalt getätigt werden und die Befreiung von der Steuer- und Sozialversicherungspflicht nicht greift. Stattdessen können die Einzahlungen als Sonderausgabe in der Einkommenssteuer geltend gemacht werden, so dass die gezahlte Einkommenssteuer rückerstattet werden kann. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nicht rückerstattet, dafür wirkt sich das höhere zugrunde gelegte Bruttoeinkommen regelaltersrentensteigernd aus, da von einem höheren Brutto Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden als bei Vorabzug der Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge.

Eine Neuerung ist seit 2018 das sogenannte Sozialpartnermodell, welches den Arbeitgeber dazu verpflichtet, mindestens 15 Prozent des Sparbeitrags zuzuschießen – sofern er sich mit den Gewerkschaften darauf verständigt hat, dies also tariflich vereinbart wird. Ab 2019 erlangt dies allgemeine Gültigkeit für neue Verträge, ab 2022 dann auch für vor 2019 abgeschlossene.

3. Die Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge

Wird eine betriebliche Altersvorsorge angeboten, gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie die dafür notwendigen Beiträge erhoben bzw. eingesetzt werden. Die Anlageform entscheidet wesentlich über Beitragssicherheit und in Teilen auch über die steuerrechtliche bzw. sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Auszahlungen. Die fünf möglichen Durchführungswege der geförderten betrieblichen Altersvorsorge werden durch das Betriebsrentengesetz festgelegt. Welchen Weg er einschlägt, ist dem Arbeitgeber überlassen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben hier keine Möglichkeit, auf die Wahl der Anlageform Einfluss zu nehmen. Folgende fünf Durchführungswege stehen zur Verfügung:

a. Die Direktzusage

Besonders in großen Unternehmen ist die Direktzusage als Leistung nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben oft noch üblich. Bei dieser Form der Alterssicherung verpflichtet der Arbeitgeber sich, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Rente aus dem Betriebsvermögen zu zahlen. Natürlich müssen hier entsprechende Rückstellungen gebildet werden – wie ist dem Unternehmen aber freigestellt. So muss zum Beispiel keine externe Anlage der Geldwerte erfolgen, stattdessen können diese auch in das eigene Unternehmen investiert werden. Diese Rückstellungen sind steuerbegünstigt, was natürlich für den Arbeitgeber einen spürbaren finanziellen Vorteil bringt. Bei einer Insolvenz wären natürlich die Rückstellungen großer Gefahr, von daher besteht bei dieser Anlageform die Verpflichtung, die Einlagen über den sogenannten Pensionssicherungsverein abzusichern. Im Falle der Unternehmenspleite ist so die Fortzahlung der Renten gewährleistet. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat hier keine Möglichkeit, zum Beispiel im Rahmen der Entgeltumwandlung Einlagen einzubringen.

Beim Ausscheiden aus dem Unternehmen ist die Übernahme der Anwartschaften zu dem neuen Arbeitgeber nicht möglich. Stattdessen werden die erworbenen Ansprüche anteilig auf die im Unternehmen verbrachte Zeit umgerechnet und bei Eintreten des Leistungsfalls ausgezahlt.

b. Unterstützungskassen

Eine kleinere Rolle bei der betrieblichen Altersvorsorge spielen die sogenannten Unterstützungskassen – und das, obwohl es sich hierbei um die älteste Form der betrieblichen Altersvorsorge in unserem Sinne handelt. Die Unterstützungskasse ist eine arbeitgebereigene Einrichtung für die betriebliche Altersvorsorge. Zu beachten ist, dass die Unterstützungskasse in ihrer klassischen Form keinen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewährt. Da hierdurch keine Aufsicht durch die Versicherung erfolgt, können die hier eingesetzten Rückstellungen frei verwendet werden. Bei dieser Durchführungsform ist für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer bis zum Eintritt des Rentenfalls nicht klar, ob und in welcher Höhe Leistungen zu erwarten sind. Da dieses Modell wenig attraktiv ist, wurde das Modell der sogenannten rückgedeckten Unterstützungskassen entwickelt, bei denen der Arbeitgeber die Zahlungsverpflichtung an einen Dritten auslagert. Hier können Mindestzahlungen garantiert werden, zuzüglich etwaig anfallender Überschüsse.

c. Pensionfonds

Pensionfonds sind ebenfalls fast ausschließlich bei großen Unternehmen zu finden. Über den Fond kann mit den Rücklagen in Aktien investiert werden, entsprechend sind aber die Auszahlungen zum Teil an die Entwicklung des Fonds gebunden und für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer von daher schlechter zu kalkulieren. Auch hier ist das Sparvermögen durch den Pensionssicherungsverein abgesichert, es erfolgt eine Beitragszusage mit Mindestleistung.

d. Pensionskassen

In Deutschland existieren derzeit 137 Pensionskassen, die die enorme Summe von 165 Milliarden Euro Kapital verwalten. Zwischen den Pensionskassen selbst gibt es dabei strukturelle Unterschiede: Viele der Kassen sind so nur mit einem Unternehmen oder einigen wenigen verbunden, sprich nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derjenigen Unternehmen haben die Möglichkeit, hier zu investieren. Zusätzlich existieren aber auch Pensionskassen, die sich für einen größeren Kundenkreis geöffnet haben. Die traditionellen Pensionskassen sind in der Regel als Verein organisiert, Mitglieder sind die Arbeitgeber. Inzwischen bieten aber auch immer mehr private Anbieter Pensionskassen an. Besonders attraktiv werden die Kassen aufgrund ihrer privilegierten Rechtsstellung: sie dürfen mit einem höheren Rechnungszins kalkulieren als den 0,9 Prozent, die für Renten- und Lebensversicherungen vorgeschrieben sind.

Aufgrund der aktuell niedrigen Zinsen bzw. teilweisen Negativverzinsung hoher Anlagensummen stehen die Pensionskassen zurzeit nicht mehr ganz so gut da. Zum aktuellen Zeitpunkt haben bereits zwei Pensionskassen angekündigt, Zahlungen sowohl

an Bestandsrentnerinnen und -rentner als auch künftige Leistungsberechtigte spürbar absenken zu müssen.

e. Direktversicherung

Neben den Pensionskassen erfreuen sich die Direktversicherungen großer Beliebtheit. Hinter dem Begriff der Direktversicherung verbirgt sich nichts anderes als eine Lebensversicherung, die ein Arbeitgeber für seine Mitarbeiterin oder seinen Mitarbeiter abschließt. Interessant wird diese Form dadurch, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diese Investition von seinem Arbeitgeber verlangen kann und diese dann mittels der Entgeltumwandlung finanziert wird. Ursprünglich wurden diese Direktversicherungen mit einem relativ hohen Garantiezins angeboten, dieser wurde in den letzten Jahren aber stark abgesenkt. Zudem wird nicht die gesamte Einlage verzinst, sondern nur der Teil, der nach Abzug der sonstigen Kosten übrigbleibt.

Ein riesiges Manko der Direktversicherungen ist auch ihre doppelte Verbeitragung in der Krankenversicherung. Details hierzu gibt es im Kapitel 6.

4. Arbeitgeberwechsel – und dann?

Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine gewisse Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, die nicht auf Kosten der betrieblichen Altersversorgung geht, hat der Gesetzgeber es ermöglicht, Ansprüche unter gewissen Umständen mitzunehmen bzw. diese unverfallbar gestellt. Die Regelungen hierzu finden sich in Paragraph 1b des Betriebsrentengesetzes.

a. Unverfallbarkeit

Unverfallbarkeit bedeutet, dass der Anspruch auf die zugesagte Altersversorgung, die sogenannte Versorgungsanwartschaft, auch bei Arbeitgeberwechsel oder Nicht-Erwerbstätigkeit erhalten bleibt. Wie eingangs bereits angerissen, unterscheiden sich die Regelungen zwischen den Verträgen, die, die allein durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer finanziert werden und jenen, deren Beiträge durch den Arbeitgeber zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. Erstere ist sofort gesetzlich unverfallbar. Der bestehende Vertrag kann sogar, sofern der neue Arbeitgeber zustimmt, über jenen weitergeführt bzw. das angesparte Kapitel in dessen Versorgungseinrichtung überführt werden. Sollte dies nicht möglich sein, kann der Vertrag ruhend gestellt werden oder ggf. privat weitergeführt werden.

Anders sieht es aus bei Renten, die ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert werden. Hier ist die Unverfallbarkeit an bestimmte Bedingungen geknüpft, insbesondere an den Zeitpunkt der Versorgungszusage. Die Fristen sind im Gesetz wie folgt geregelt:

- Zusagen, die vor dem 01.01.2001 erteilt wurden, sind unverfallbar sobald der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet hat.

- Für Zusagen, die zwischen dem 01.01.2001 und dem 31.12.2008 erteilt wurden, gilt:
 - Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers vor dem 31.12.2013 ist die Zusage unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt seit mindestens fünf Jahren besteht.
 - Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers ab dem 31.12.2013 ist die Zusage unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr vollendet hat.
- Zusagen, die ab dem 01.01.2009 erteilt wurden, sind unverfallbar sobald der Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr vollendet hat und die Zusage seit mindestens fünf Jahren besteht.

b. Übertragung von Anwartschaften

Für Versorgungsanwartschaften aus Betriebsrenten, die ab 2005 zugesagt wurden und die über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfond durchgeführt wurden, besteht ein Anspruch auf Übertragbarkeit bei Arbeitgeberwechsel. Einschränkung hierbei ist, dass der Übertragungswert nicht die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (Westdeutschland 2018: 78.000 Euro) übersteigt und die Übertragung innerhalb eines Jahres nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragt wurde.

c. Nachzahlung

Manchmal ruht das Arbeitsverhältnis aus persönlichen Gründen für eine bestimmte Zeit – sei es die Elternzeit, eine Pflegezeit für Angehörige oder andere Gründe. Hier entstehen finanzielle Lücken in der Altersvorsorge. Seit 2018 sieht das Betriebsrentengesetz in solchen Fällen die Möglichkeit vor, Nachzahlungen in Höhe von bis 8 Prozent der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze zu leisten, unter der Bedingung, dass die Nachzahlung spätestens zum Ende jenes Jahres vorgenommen wird, welches auf das Ende der Ruhephase folgt. Eine Nachzahlung ist für bis zu zehn Jahre möglich.

5. Steuerliche Vorteile während der Ansparphase

Die steuerlichen Vorteile für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer gelten sowohl für arbeitnehmer- als auch für arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Werden die Höchstbeträge bereits durch eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung genutzt, stehen sie für eine etwaige zusätzliche Entgeltumwandlungszusage nicht mehr zur Verfügung.

Die Einzahlung erfolgt über das unbesteuerte Bruttoeinkommen. Die Obergrenze für die jährlich sozialversicherungs- und steuerfrei ersparbare Summe ist seit 2018 bei 4 Prozent der jährlich aktualisierten Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, 2018 also 3.120 Euro. Dieser Teil ist frei sowohl von Steuern als auch von Sozialversicherungsbeiträgen. Zusätzliche 3.120 Euro (also insgesamt 8

Prozent der Beitragsbemessungsgrenze) können zusätzlich noch steuerfrei angespart werden. Da auch der Arbeitgeber für den sozialversicherungsfreien Beitrag keine Abgaben zahlen muss, wäre es wünschenswert, wenn er diese Ersparnis in Form einer Zuzahlung an die oder den Versicherten weitergibt, damit die Entgeltumwandlung sich finanziell auch wirklich rechnet. Denn immerhin senkt der Sparende durch einen teilweisen Verzicht auf Rentenbeiträge den individuellen Anspruch auf Altersrente.

Sowohl für Pensionskassen als auch für Pensionsfonds und Direktversicherung kann Riester-Förderung gewährt werden. Seit 2018 müssen für einen Riester-Vertrag in der betrieblichen Altersvorsorge in der Rentenphase keine Sozialversicherungsbeiträge mehr auf die Leistungen gezahlt werden. Zudem wurde die jährliche Förderung von 154 auf 175 Euro erhöht.

Neu ab 2018 ist der Förderbetrag speziell für geringverdienende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen von bis zu 2.200 Euro monatlich. Schießt der Arbeitgeber hier einen Betrag zwischen 240 und 480 Euro im Kalenderjahr zu, kann er hierfür eine steuerliche Förderung von 30 Prozent des Zuschussbetrages erhalten. Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag bleibt bei der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer steuerfrei.

6. Im Rentenalter

Während die Ansparphase noch durch Begünstigungen wie Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gekennzeichnet war, ist von diesen im Auszahlungsfall nichts mehr zu spüren. Die Rentenzahlung ist nämlich sowohl einkommenssteuerpflichtig als auch beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

a. Steuerpflicht

Wurden die Beiträge in der Ansparphase steuerlich gefördert wie oben beschrieben, werden die Auszahlungen steuerrechtlich als sogenannte „sonstige Einkünfte“ behandelt. Dies gilt für Einkünfte aus Pensionskasse, Pensionsfonds und leider auch Direktversicherungen, unabhängig davon, ob die Auszahlung als Rente oder als Einmalzahlung (Kapitalwahlrecht) erfolgt. Wurde bereits in der Ansparphase eine pauschale Versteuerung entrichtet, wird bei einer Rentenzahlung nur der Ertragsteil versteuert, bei Wahl der Auszahlung hingegen gilt sogar Steuerfreiheit.

Anders verhält es sich bei Pensionszusagen und Zahlungen aus Unterstützungskassen. Diese werden nach Übergang in die Rente, also zum Auszahlungszeitpunkt, als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gewertet und sind entsprechend wie vor dem Rentenalter voll steuerpflichtig. Einzig der sogenannte Versorgungsfreibetrag nach Paragraph 19 Absatz 2 Einkommenssteuergesetz (EstG) bleibt steuerfrei. Der mögliche Versorgungsfreibetrag richtet sich nach dem Jahr des Versorgungsbeginns und verläuft degressiv auf null zu. So lag er bei einem Versorgungsbeginn 2005 noch bei

einem Höchstbetrag von 3.000 Euro, 2007 waren es nur noch 2.760 Euro. Ab 2040 ist der Freibetrag so auf null abgeschmolzen.

b. Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Die Beitragspflichtigkeit im Auszahlungszeitraum gilt für diejenigen, die freiwillig oder pflichtversichert in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind. Besonders schwer ins Gewicht fällt dabei, dass nicht wie im Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerbeitrag gezahlt werden muss, sondern auch der Anteil des Arbeitgebers. Begründet wird dies mit den „gesparten“ Sozialversicherungsbeiträgen der Ansparphase. Dass der Arbeitgeber in der Ansparphase auch Sozialversicherungsbeiträge gespart hat, bleibt hier unberücksichtigt, die finanzielle Last liegt später allein auf den Schultern des Arbeitnehmers.

Die Beitragspflicht besteht unabhängig von der Auszahlungsart, sprich Rentenzahlungen werden ebenso verbeitragt wie Auszahlungen. Um die Beitragshöhe zu ermitteln, wird der Kapitalbetrag durch 120 geteilt (10 Jahre à 12 Monate). Dieser wird dann mit dem vollen Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung multipliziert. Das Ergebnis stellt die für die nächsten zehn Jahre zu entrichtenden Beitragszahlung da. Einzige Ausnahme von dieser Regelung sind Zahlungen, die unter der steuerrechtlichen Bagatellgrenze liegen. Diese liegt 2018 bei 30,45 Euro im Monat, also 365,40 Euro im Jahr. Für Pflichtversicherte in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gibt es noch eine zweite Grenze von bis zu 152,25 Euro monatlich (oder 18.270 Euro bei ausgeübtem Kapitalwahlrecht), bis zu der keine Beiträge fällig werden. Dies gilt nicht für freiwillig Versicherte.

Abweichend von der Argumentationslogik der „eingesparten Sozialversicherungsbeiträge“ findet die Beitragspflicht auch auf alte Verträge Anwendung. Dies betrifft insbesondere vor 2002 abgeschlossene Direktversicherungen, die damals aber noch vom Nettogehalt bedient wurden. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezahlen also doppelt. Der Sozialverband VdK hat zu den verschiedenen Fallkonstellationen Musterklagen geführt, die leider in keinem Fall den gewünschten Erfolg brachten. Wider jedes Rechtsempfinden wurden die Regelungen als rechtmäßig bestätigt.

c. Grundsicherung

Ebenfalls ab 2018 werden Betriebsrenten nur noch zum Teil auf die Grundsicherung im Alter angerechnet. 100 Euro aus einer zusätzlichen Altersvorsorge dürfen behalten werden, von darüber hinaus gehendem Einkommen noch 30 Prozent, bis zu einer jährlich aktualisierten Höchstgrenze (2018: 208 Euro).