Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 21.11.2018

3. Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung;
hier: Aktualisierung des Gemeinsamen Rundschreibens

Mit dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17.08.2017 (BGBl. I S. 3214) soll die möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten erreicht werden. Hierfür wurden im Arbeits- und Steuerrecht Neuregelungen getroffen, die im Wesentlichen zum 01.01.2018 in Kraft getreten sind.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben anlässlich der Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 08.11.2017 die wesentlichen Auswirkungen auf die steuer- und beitragsrechtliche Behandlung der Beiträge und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung erörtert (vgl. Punkt 7 der Niederschrift). Es wurde darüber hinaus vereinbart, das Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 25.09.2008 zu überarbeiten. Die vorliegende aktualisierte Fassung berücksichtigt neben den sich durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ergebenden Anpassungen auch die bereits vor 2018 erfolgten Klarstellungen zu folgenden Punkten:

- Steuer- und Beitragsfreiheit von Finanzierungsanteilen der Arbeitnehmer am Arbeitgeberbeitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (BFH-Urteil vom 09.12.2010 – VI R 57/08)
- Beitragsfreiheit von Abfindungen von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung (BSG-Urteil vom 25.04.2012 – B 12 KR 26/10 R)
- Beitragsfreiheit von Sanierungsgeldern durch das Fünfte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (5. SGB IV – ÄndG) vom 15.04.2015

Das überarbeitete Gemeinsame Rundschreiben enthält ferner Ausführungen zur arbeitsrechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers, in den Fällen der Entgeltumwandlung zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung einen Zuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zu der betrieblichen Altersversorgung zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§§ 1a Abs. 1a bzw. 23 Abs. 2 BetrAVG). Aufgrund des in der Sozialversicherung für Beitragsansprüche aus laufendem Arbeitsentgelt geltenden Entstehungsprinzips können aus dem Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss beitragsrechtliche Konsequenzen resultieren.

Ob durch eine Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, ist im Monat des Entstehens der Beitragsansprüche zu beurteilen (vgl. Ziffer 4.4 des Gemeinsamen Rundschreibens). Nach § 22 Abs. 1 SGB IV entstehen die Beitragsansprüche aus laufendem Arbeitsentgelt, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt besteht und aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, wenn dieses Arbeitsentgelt gezahlt wird. Die Beiträge werden nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV in dem Monat fällig, in dem der Anspruch auf das laufende Arbeitsentgelt besteht bzw. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gezahlt wird. Der maßgebende Umfang der Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich daher aus der konkreten beitragsrechtlichen Auswirkung der Entgeltumwandlung von laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in dem Monat der Entgeltabrechnung, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. Dabei ist auch in Monaten mit laufendem und daneben einmalig gezahltem Arbeitsentgelt darauf abzustellen, ob der Arbeitgeberbeitragsanteil insgesamt ohne die Entgeltumwandlung höher gewesen wäre.

Für eine Jahresbetrachtung zur Ermittlung des maßgebenden Umfangs der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen, die auch den beitragspflichtigen Umfang schwankender Arbeitsentgelte oder von Einmalzahlungen berücksichtigen würde, fehlt es an einer entsprechenden Rechtsgrundlage. Zudem würde die dann maßgebende Prognose der jährlichen Einsparung zu weiteren Auslegungsfragen hinsichtlich der Anforderungen an die Prognosegenauigkeit sowie des Umgangs mit unzutreffenden Prognosen führen.

Demnach kann beispielsweise bei einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze eine monatliche beitragsfreie Entgeltumwandlung zur monatlichen Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen und somit zur Arbeitgeberzuschusspflicht führen, die Beitragseinsparung jedoch durch eine spätere, im Rahmen des § 23a SGB IV beitrags-

pflichtige, Einmalzahlung (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) teilweise oder vollständig aufgehoben werden. Unabhängig von der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit einer Korrektur der Arbeitgeberzuschussgewährung, ist eine rückwirkende Korrektur beitragsrechtlicher Konsequenzen aus der vorherigen Arbeitgeberzuschussgewährung nicht möglich, da im Zeitpunkt der jeweiligen Entgeltabrechnung die beitragsrechtliche Behandlung zutreffend war.

Das als Anlage beiliegende aktualisierte Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung wird mit Datum vom 21.11.2018 veröffentlicht und ersetzt das bisherige Gemeinsame Rundschreiben vom 25.09.2008.

Anlage

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

---

21. November 2018

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Mit dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17.08.2017 (BGBl. I S. 3214) soll die möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten erreicht werden. Hierfür wurden im Arbeits- und Steuerrecht Neuregelungen getroffen, die im Wesentlichen zum 01.01.2018 in Kraft getreten sind. Dies betrifft insbesondere die Einführung der reinen Beitragszusage ohne Leistungsgarantie als neue Zusageform der betrieblichen Altersversorgung, die Verpflichtung der Arbeitgeber beitragsfreie Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung durch einen Arbeitgeberzuschuss zu fördern und die Erweiterung der steuerlichen Förderung von Arbeitgeberbeiträgen zugunsten der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung. Die Regelungen für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung sind hingegen im Wesentlichen unverändert geblieben. Leistungen aus „riestergeförderter“ betrieblicher Altersversorgung sind dabei als Versorgungsbezüge in der Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei gestellt worden.

Aufgrund der sich durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ergebenden Änderungen war das bisherige Gemeinsame Rundschreiben zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 25.09.2008 zu überarbeiten. Dabei sind zudem die bereits vor 2018 erfolgten Klarstellungen zu folgenden Punkten berücksichtigt worden:

- Steuer- und Beitragsfreiheit von Finanzierungsanteilen der Arbeitnehmer am Arbeitgeberbeitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (BFH-Urteil vom 09.12.2010 – VI R 57/08)
- Beitragsfreiheit von Abfindungen von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung (BSG-Urteil vom 25.04.2012 – B 12 KR 26/10 R)
- Beitragsfreiheit von Sanierungsgeldern durch das Fünfte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (5. SGB IV – ÄndG) vom 15.04.2015

Die inhaltlichen Änderungen im Text gegenüber der bisherigen Fassung des Rundschreibens sind durch **Fettdruck** hervorgehoben.

Inhaltsverzeichnis

1 Gesetzliche Vorschriften ... - 4 -
2 Allgemeines ... - 16 -
3 Betriebliche Altersversorgung ... - 16 -
3.1 Begriff der betrieblichen Altersversorgung ... - 16 -
3.2 Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung ... - 18 -
3.2.1 Direktzusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG) ... - 18 -
3.2.2 Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG) ... - 18 -
3.2.3 Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG) ... - 18 -
3.2.4 Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG) ... - 18 -
3.2.5 Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG, § 112 VAG) ... - 19 -
3.3 Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung ... - 19 -
4 Entgeltumwandlung ... - 19 -
4.1 Bruttoentgeltumwandlung und Nettoentgeltverwendung ... - 19 -
4.2 Anspruch auf Entgeltumwandlung ... - 21 -
4.3 Entgeltumwandlung und Tarifvorrang ... - 21 -
4.3.1 Tarifvertrag bzw. Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung liegt vor ... - 22 -
4.3.2 Tarifvertrag bzw. Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung liegt nicht vor ... - 22 -
4.3.3 Tarifvertrag ist für allgemein verbindlich erklärt ... - 23 -
4.3.4 Außer- und übertarifliche Arbeitsentgelte ... - 23 -
4.4 Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung ... - 23 -
5 Kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung ... - 25 -
5.1 Steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen ... - 25 -
5.1.1 Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung ... - 25 -
5.1.1.1 Steuerfreiheit der Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG ... - 25 -
5.1.1.1.1 Steuerfreibetrag ... - 25 -
5.1.1.1.2 Voraussetzungen für die Steuerfreiheit ... - 26 -
5.1.1.1.3 Steuerfreie Aufwendungen ... - 27 -
5.1.1.2 Pauschalbesteuerung der Beiträge an eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung nach § 40b EStG a. F. ... - 28 -
5.1.1.2.1 Grenzbetrag ... - 28 -
5.1.1.2.2 Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung ... - 29 -
5.1.1.2.3 Direktversicherungen ... - 30 -
5.1.1.3 Steuerfreie Zusagen neben pauschal besteuerten Zusagen ... - 30 -
5.1.1.4 Steuerfreiheit nach § 100 Abs. 6 EStG ... - 30 -
5.1.1.4.1 Voraussetzungen ... - 30 -
5.1.1.4.2 BAV-Förderbetrag für Arbeitgeber ... - 31 -
5.1.1.4.3 Höhe des BAV-Förderbetrages ... - 32 -
5.1.1.4.4 Begrenzung des BAV-Förderbetrages in Bestandsfällen ... - 33 -
5.1.1.4.5 Rückwirkende Feststellung geänderter Verhältnisse ... - 35 -
5.1.1.4.6 Rückzahlung des BAV-Förderbetrages ... - 36 -
5.1.2 Direktzusage und Unterstützungskasse ... - 36 -
5.2 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen ... - 36 -

5.2.1 Steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds und für Direktversicherungen ... - 36 -
5.2.1.1 Sozialversicherungsrechtlicher Freibetrag ... - 36 -
5.2.1.2 Berücksichtigung des Freibetrags ... - 37 -
5.2.1.3 Arbeitgeberbezogener Steuerfreibetrag ... - 39 -
5.2.1.4 Steuerrechtliche Vervielfältigungsregelungen ... - 39 -
5.2.1.5 Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung ... - 40 -
5.2.1.6 Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer mit geringerem Verdienst ... - 41 -
5.2.2 Pauschal besteuerte Zuwendungen an Pensionskassen und für Direktversicherungen ... - 42 -
5.2.2.1 Pauschalierungsbetrag und sozialversicherungsrechtlicher Freibetrag ... - 42 -
5.2.2.2 Direktversicherung ohne Rentenleistung i. S. des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG - 42 -
5.2.2.3 Direktversicherung mit Rentenleistung i. S. des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG ... - 43 -
5.2.2.4 Pensionskasse ... - 43 -
5.2.3 Direktzusage und Unterstützungskasse ... - 44 -
5.2.4 Sicherungsbeitrag für Beitragszusage ... - 44 -
5.2.5 Entgeltumwandlung während Altersteilzeit ... - 44 -
5.2.6 Arbeitgeberleistungen im Sinne des § 23c Abs. 1 SGB IV ... - 45 -
6 Umlagefinanzierte betriebliche Altersversorgung ... - 45 -
6.1 Steuerrechtliche Behandlung von Pensionskassenumlagen ... - 45 -
6.2 Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Pensionskassenumlagen ... - 46 -
6.2.1 Beitragsrechtliche Berücksichtigung der Steuerfreiheit ... - 46 -
6.2.2 Aufrechnung steuerfreier Aufwendungen ... - 50 -
6.2.2.1 Unmittelbare Aufrechnung ... - 50 -
6.2.2.2 Nachträgliche Aufrechnung ... - 54 -
6.2.3 Arbeitgeberleistungen im Sinne des § 23c Abs. 1 SGB IV ... - 55 -
6.3 Zuwendungen in Teilentgeltzeiträumen ... - 55 -
6.4 Kürzungsbetrag von 13,30 EUR ... - 56 -
7 Mehrere Durchführungswege ... - 56 -
8 Entgeltumwandlung und Jahresarbeitsentgelt in der Krankenversicherung ... - 58 -
9 Sanierungsgelder und vergleichbare Sonderzahlungen ... - 58 -
10 Übertragung von Versorgungsansprüchen ... - 59 -
10.1 Bei Arbeitgeberwechsel ... - 59 -
10.2 Während einer Beschäftigung ... - 60 -
10.3 Leistungen zur Übernahme von Versorgungsansprüchen ... - 60 -
11 Abfindung von Versorgungsanwartschaften ... - 61 -

1 Gesetzliche Vorschriften

§ 14 SGB IV

Arbeitsentgelt

(1) Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt sind auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden, soweit sie 4 vom Hundert der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen.

(2) und (3) …

§ 17 SGB IV

Verordnungsermächtigung

(1) **Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales** wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Wahrung der Belange der Sozialversicherung und der Arbeitsförderung, zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung oder zur Vereinfachung des Beitragseinzugs zu bestimmen,

1. dass einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, und steuerfreie Einnahmen ganz oder teilweise nicht als Arbeitsentgelt gelten,
2. dass Beiträge an Direktversicherungen und Zuwendungen an Pensionskassen oder Pensionsfonds ganz oder teilweise nicht als Arbeitsentgelt gelten,
3. wie das Arbeitsentgelt, das Arbeitseinkommen und das Gesamteinkommen zu ermitteln und zeitlich zuzurechnen sind,
4. den Wert der Sachbezüge nach dem tatsächlichen Verkehrswert im Voraus für jedes Kalenderjahr.

Dabei ist eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen.

(2) …

§ 1 SvEV

Dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zuzurechnende Zuwendungen

(1) Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen:

1. bis 3. …

4. Beiträge nach § 40b des Einkommensteuergesetzes in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden; **dies gilt auch für darin enthaltene Beiträge, die aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes) stammen**,

4a. Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden und für die Satz 3 und 4 nichts Abweichendes bestimmen,

5. bis 8. …

9. steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 **sowie § 100 Abs. 6 Satz 1** des Einkommensteuergesetzes im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung; dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes) stammen,]

10. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds, soweit diese nach § 3 Nr. 66 des Einkommensteuergesetzes steuerfrei sind,

11. …

12. **Sonderzahlungen nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 bis 4 des Einkommensteuergesetzes** der Arbeitgeber zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrages an die Einrichtungen, für die Satz 3 gilt,

13. bis 16 ….

Dem Arbeitsentgelt sind die in Satz 1 Nummer 1 bis 4a, 9 bis 11, 13, 15 und 16 genannten Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nur dann nicht zuzurechnen, soweit diese vom Arbeitgeber oder von einem Dritten mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden. Die Summe der in Satz 1 Nr. 4a genannten Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes, **die vom Arbeitgeber oder von einem Dritten mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden**, höchstens jedoch monatlich 100 Euro, sind bis zur Höhe von 2,5 Prozent des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn die Versorgungsregelung mindestens bis zum 31. Dezember 2000 vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 Prozent des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach dem Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vorsieht; die dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Beiträge und Zuwendungen vermindern sich um monatlich 13,30 Euro. Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes dem Arbeitsentgelt insoweit zugerechnet werden, als sie in der Summe monatlich 100 Euro übersteigen.

(2) …

§ 3 EStG

Steuerfreie Einnahmen

Steuerfrei sind

1. bis 54. …

55. der in den Fällen des § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 des Betriebsrentengesetzes vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 5. Juli 2004 (BGBl. I S. 1427) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung geleistete Übertragungswert nach § 4 Abs. 5 des Betriebsrentengesetzes, wenn die betriebliche Altersversorgung beim ehemaligen und neuen Arbeitgeber über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder ein Unternehmen der Lebensversicherung durchgeführt wird; **dies gilt auch, wenn eine Versorgungsanwartschaft aus einer betrieblichen Altersversorgung auf Grund vertraglicher Vereinbarung ohne Fristerfordernis unverfallbar ist**. Satz 1 gilt auch, wenn der Übertragungswert vom ehemaligen Arbeitgeber oder von einer Unterstützungskasse an den neuen Arbeitgeber oder eine andere Unterstützungskasse geleistet wird. Die Leistungen des neuen Arbeitgebers, der Unterstützungskasse, des Pensionsfonds, der Pensionskasse oder des Unternehmens der Lebensversicherung auf Grund des Betrages nach Satz 1 und 2 gehören zu den Einkünften, zu denen die Leistungen gehören würden, wenn die Übertragung nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 des Betriebsrentengesetzes nicht stattgefunden hätte;

55a. bis 55b. …

55c. Übertragungen von Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 auf einen anderen auf den Namen des Steuerpflichtigen lautenden Altersvorsorgevertrag (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 Buchstabe b des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes), soweit die Leistungen zu steuerpflichtigen Einkünften nach § 22 Nr. 5 führen würden. Dies gilt entsprechend

a) wenn Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung, die über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder ein Unternehmen der Lebensversicherung (Direktversicherung) durchgeführt wird, lediglich auf einen Träger einer betrieblichen Altersversorgung in Form eines Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder eines Unternehmens der Lebensversicherung (Direktversicherung) übertragen werden, soweit keine Zahlungen unmittelbar an den Arbeitnehmer erfolgen,

b) wenn Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung abgefunden werden, soweit das Altersvorsorgevermögen zugunsten eines auf den Namen des Steuerpflichtigen lautenden Altersvorsorgevertrages geleistet wird,

c) wenn im Fall des Todes des Steuerpflichtigen das Altersvorsorgevermögen auf einen auf den Namen des Ehegatten lautenden Altersvorsorgevertrag übertragen wird, wenn die Ehegatten im Zeitpunkt des Todes des Zulageberechtigten nicht dauernd getrennt gelebt haben (§ 26 Absatz 1) und ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Staat hatten, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum anwendbar ist;

55d. bis 55e. …

56. Zuwendungen des Arbeitgebers nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 1 aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung *in Form einer Rente oder eines Auszahlplans (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes) vorgesehen ist*[1], soweit diese Zuwendungen im Kalenderjahr 2 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. Der in Satz 1 genannte Höchstbetrag erhöht sich ab 1. Januar 2020 auf 3 Prozent und ab 1. Januar 2025 auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Die Beiträge nach den Sätzen 1 und 2 sind jeweils um die nach § 3 Nr. 63 Satz 1, 3 oder Satz 4 steuerfreien Beträge zu mindern;

57. bis 62. …

63. Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen *in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes vom 26. Juni 2001 (BGBl. I S. 1310, 1322), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 5. Juli 2004 (BGBl. I S. 1427) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung) vorgesehen ist*[2], soweit die Beiträge im Kalenderjahr **8** Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer nach § 1a Abs. 3 des Betriebsrentengesetzes verlangt hat, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach § 10a oder Abschnitt XI erfüllt werden. **Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Beiträge im Sinne des Satzes 1 sind steuerfrei, soweit sie 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, höchstens jedoch zehn Kalenderjahre, nicht übersteigen. Beiträge im Sinne des Satzes 1, die für Kalenderjahre nachgezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, sind steuerfrei, soweit sie 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, vervielfältigt mit der Anzahl dieser Kalenderjahre, höchstens jedoch zehn Kalenderjahre, nicht übersteigen;**

63a. Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers nach § 23 Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes, soweit sie nicht unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer gutgeschrieben oder zugerechnet werden;

64. und 65. …

66. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds, wenn ein Antrag nach § 4d Abs. 3 oder § 4e Abs. 3 gestellt worden ist;

67. bis 70. …

[1] Der kursiv gesetzte Text soll nach dem Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (BT-Drs. 19/4455) wie folgt ersetzt werden: „entsprechend § 82 Abs. 2 Satz 2 vorgesehen ist“.
[2] analog Fn. 1

§ 19 EStG

(1) Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören

1. Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und andere Bezüge und Vorteile für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst;

1a. und 2. …

3. laufende Beiträge und laufende Zuwendungen des Arbeitgebers aus einem bestehenden Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung für eine betriebliche Altersversorgung. Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören auch Sonderzahlungen, die der Arbeitgeber neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen an eine solche Versorgungseinrichtung leistet, mit Ausnahme der Zahlungen des Arbeitgebers

   a) zur **erstmaligen Bereitstellung der Kapitalausstattung zur** Erfüllung der **Solvabilitätskapitalanforderung** nach den §§ **89, 213, auch in Verbindung mit den §§ 234 und 238** des Versicherungsaufsichtsgesetzes,

   b) zur Wiederherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung nach unvorhersehbaren Verlusten oder zur Finanzierung der Verstärkung der Rechnungsgrundlagen auf Grund einer unvorhersehbaren und nicht nur vorübergehenden Änderung der Verhältnisse, wobei die Sonderzahlungen nicht zu einer Absenkung des laufenden Beitrags führen oder durch die Absenkung des laufenden Beitrags Sonderzahlungen ausgelöst werden dürfen,

   c) in der Rentenbezugszeit nach § 236 Absatz 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes oder

   d) in Form von Sanierungsgeldern;

   Sonderzahlungen des Arbeitgebers sind insbesondere Zahlungen an eine Pensionskasse anlässlich

   a) seines Ausscheidens aus einer nicht im Wege der Kapitaldeckung finanzierten betrieblichen Altersversorgung oder

   b) des Wechsels von einer nicht im Wege der Kapitaldeckung zu einer anderen nicht im Wege der Kapitaldeckung finanzierten betrieblichen Altersversorgung.

   Von Sonderzahlungen im Sinne des Satzes 2 **zweiter Halbsatz** Buchstabe b ist bei laufenden und wiederkehrenden Zahlungen entsprechend dem periodischen Bedarf nur auszugehen, soweit die Bemessung der Zahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers in das Versorgungssystem nach dem Wechsel die Bemessung der Zahlungsverpflichtung zum Zeitpunkt des Wechsels übersteigt. Sanierungsgelder sind Sonderzahlungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse anlässlich der Systemumstellung einer nicht im Wege der Kapitaldeckung finanzierten betrieblichen Altersversorgung auf der Finanzierungs- oder Leistungsseite, die der Finanzierung der zum Zeitpunkt der Umstellung bestehenden Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften dienen; bei laufenden und wiederkehrenden Zahlungen entsprechend dem periodischen Bedarf ist nur von Sanierungsgeldern auszugehen, soweit die Bemessung der Zahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers in das Versorgungssystem nach der Systemumstellung die Bemessung der Zahlungsverpflichtung zum Zeitpunkt der Systemumstellung übersteigt.

Es ist gleichgültig, ob es sich um laufende oder um einmalige Bezüge handelt und ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht.

(2) …

§ 40b EStG

Pauschalierung der Lohnsteuer bei bestimmten Zukunftssicherungsleistungen

(1) Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer von den Zuwendungen zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an eine Pensionskasse mit einem Pauschsteuersatz von 20 Prozent der Zuwendungen erheben.

[Fassung bis 31.12.2004: Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer von den Beiträgen für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers und von den Zuwendungen an eine Pensionskasse mit einem Pauschsteuersatz von 20 Prozent der Beiträge und Zuwendungen erheben. Die pauschale Erhebung der Lohnsteuer von Beiträgen für eine Direktversicherung ist nur zulässig, wenn die Versicherung nicht auf den

Erlebensfall eines früheren als des 60. Lebensjahrs abgeschlossen und eine vorzeitige Kündigung des Versicherungsvertrags durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen worden ist.]

(2) Absatz 1 gilt nicht, soweit die zu besteuernden Zuwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer 1.752 Euro im Kalenderjahr übersteigen oder nicht aus seinem ersten Dienstverhältnis bezogen werden. Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in der Pensionskasse versichert, so gilt als Zuwendung für den einzelnen Arbeitnehmer der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Zuwendungen durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, wenn dieser Teilbetrag 1.752 Euro nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Zuwendungen von mehr als 2.148 Euro im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen. Für Zuwendungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses erbracht hat, vervielfältigt sich der Betrag von 1.752 Euro mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat; in diesem Fall ist Satz 2 nicht anzuwenden. Der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die nach Absatz 1 pauschal besteuerten Zuwendungen, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren erbracht hat. Scheidet ein Arbeitgeber aus einer Pensionskasse aus und muss er anlässlich des Ausscheidens an die Pensionskasse Zuwendungen für Versorgungsverpflichtungen und Versorgungsanwartschaften leisten, die bestehen bleiben, gelten die Sätze 1 bis 4 für diese Zuwendungen nicht.

[Fassung bis 31.12.2004: Absatz 1 gilt nicht, soweit die zu besteuernden Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer 1.752 Euro im Kalenderjahr übersteigen oder nicht aus seinem ersten Dienstverhältnis bezogen werden. Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Direktversicherungsvertrag oder in einer Pensionskasse versichert, so gilt als Beitrag oder Zuwendung für den einzelnen Arbeitnehmer der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Beiträge oder der gesamten Zuwendungen durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, wenn dieser Teilbetrag 1.752 Euro nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Beiträge und Zuwendungen von mehr als 2.148 Euro im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen. Für Beiträge und Zuwendungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses erbracht hat, vervielfältigt sich der Betrag von 1.752 Euro mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat; in diesem Fall ist Satz 2 nicht anzuwenden. Der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die nach Absatz 1 pauschal besteuerten Beiträge und Zuwendungen, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren erbracht hat.]

(3) …

(4) In den Fällen des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz in Höhe von 15 Prozent der Sonderzahlung zu erheben.

(5) …

§ 52 EStG

Anwendungsvorschriften

(1) bis (3) …

(4) … *§ 3 Nr. 63 ist bei Beiträgen für eine Direktversicherung nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber für diese Beiträge auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 verzichtet hat. Der Verzicht gilt für die Dauer des Dienstverhältnisses; er ist bei einem Arbeitgeberwechsel bis zur ersten Beitragsleistung zu erklären.*[3] **Der Höchstbetrag nach** § 3 Nr. 63 Satz **1 verringert sich um Zuwendungen, auf die** § 40b Abs. 1 und 2 **Satz 1 und 2** in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung angewendet wird. **§ 3 Nr. 63 Satz 3 in der ab dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung ist nicht anzuwenden, soweit § 40b Abs. 1 und 2 Satz 3 und 4 in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung angewendet wird.** …

(5) bis (39) …

(40) § 40b Abs. 1 und 2 in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung ist weiter anzuwenden auf Beiträge für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers und Zuwendungen an eine Pensionskasse, **wenn vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Betrag nach § 40b Abs. 1 und 2 *in der am 31.***

[3] § 52 Abs. 4 Sätze 12 und 13 EStG soll nach dem in Fn. 1 angeführten Gesetzentwurf entfallen.

***Dezember 2004 geltenden Fassung[4]* pauschal besteuert wurde**. *Sofern die Beiträge für eine Direktversicherung die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 erfüllen, gilt dies nur, wenn der Arbeitnehmer nach Absatz 4 gegenüber dem Arbeitgeber für diese Beiträge auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 verzichtet hat[5].*

(41) bis (51) …

§ 100 EStG

Förderbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung

(1) Arbeitgeber im Sinne des § 38 Abs. 1 dürfen vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer für jeden Arbeitnehmer mit einem ersten Dienstverhältnis einen Teilbetrag des Arbeitgeberbeitrags zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (Förderbetrag) entnehmen und bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung gesondert absetzen. Übersteigt der insgesamt zu gewährende Förderbetrag den Betrag, der insgesamt an Lohnsteuer abzuführen ist, so wird der übersteigende Betrag dem Arbeitgeber auf Antrag von dem Finanzamt, an das die Lohnsteuer abzuführen ist, aus den Einnahmen der Lohnsteuer ersetzt.

(2) Der Förderbetrag beträgt im Kalenderjahr 30 Prozent des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags nach Absatz 3, höchstens 144 Euro. In Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung geleistet hat, ist der jeweilige Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber darüber hinaus leistet.

(3) Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Förderbetrags nach den Absätzen 1 und 2 ist, dass

1. **der Arbeitslohn des Arbeitnehmers im Lohnzahlungszeitraum, für den der Förderbetrag geltend gemacht wird, im Inland dem Lohnsteuerabzug unterliegt;**
2. **der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn im Kalenderjahr mindestens einen Betrag in Höhe von 240 Euro an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zahlt;**
3. **im Zeitpunkt der Beitragsleistung der laufende Arbeitslohn (§ 39b Abs. 2 Satz 1 und 2), der pauschal besteuerte Arbeitslohn (§ 40a Abs. 1 und 3) oder das pauschal besteuerte Arbeitsentgelt (§ 40a Abs. 2 und 2a) nicht mehr beträgt als**
   a) **73,34 Euro bei einem täglichen Lohnzahlungszeitraum,**
   b) **513,34 Euro bei einem wöchentlichen Lohnzahlungszeitraum,**
   c) **2.200 Euro bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum oder**
   d) **26.400 Euro bei einem jährlichen Lohnzahlungszeitraum;**
4. **eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen *in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes) vorgesehen ist*[6];**
5. **sichergestellt ist, dass von den Beiträgen jeweils derselbe prozentuale Anteil zur Deckung der Vertriebskosten herangezogen wird; der Prozentsatz kann angepasst werden, wenn die Kalkulationsgrundlagen geändert werden, darf die ursprüngliche Höhe aber nicht überschreiten.**

(4) Für die Inanspruchnahme des Förderbetrags sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich; spätere Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich. Abweichend davon sind die für den Arbeitnehmer nach Absatz 1 geltend gemachten Förderbeträge zurückzugewähren, wenn eine Anwartschaft auf Leistungen aus einer nach Absatz 1 geförderten betrieblichen Altersversorgung später verfällt und sich daraus eine Rückzahlung an den Arbeitgeber

[4] Der kursiv gesetzte Text soll nach dem in Fn. 1 angeführten Gesetzentwurf an die bestehende Verwaltungsauffassung angepasst und wie folgt geändert werden: „in einer vor dem 1. Januar 2005 geltenden Fassung“.

[5] § 52 Abs. 40 Satz 2 EStG soll nach dem in Fn. 1 angeführten Gesetzentwurf entfallen.

[6] analog Fn. 1

ergibt. Der Förderbetrag ist nur zurückzugewähren, soweit er auf den Rückzahlungsbetrag entfällt. Der Förderbetrag ist in der Lohnsteuer-Anmeldung für den Lohnzahlungszeitraum, in dem die Rückzahlung zufließt, der an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführenden Lohnsteuer hinzuzurechnen.

(5) Für den Förderbetrag gelten entsprechend:

1. die §§ 41, 41a, 42e, 42f und 42g,

2. die für Steuervergütungen geltenden Vorschriften der Abgabenordnung mit Ausnahme des § 163 der Abgabenordnung und

3. die §§ 195 bis 203 der Abgabenordnung, die Strafvorschriften des § 370 Abs. 1 bis 4, der §§ 371, 375 Abs. 1 und des § 376, die Bußgeldvorschriften der §§ 378, 379 Abs. 1 und 4 und der §§ 383 und 384 der Abgabenordnung, die §§ 385 bis 408 für das Strafverfahren und die §§ 409 bis 412 der Abgabenordnung für das Bußgeldverfahren.

(6) Der Arbeitgeberbeitrag im Sinne des Absatzes 3 Nummer 2 ist steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 480 Euro nicht übersteigt. Die Steuerfreistellung des § 3 Nr. 63 bleibt hiervon unberührt.

§ 1 BetrAVG

Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

(2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),

2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung),

2a. der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 22 zu zahlen; die Pflichten des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3, § 1a Abs. 4 Satz 2, den §§ 1b bis 6 und 16 sowie die Insolvenzsicherungspflicht nach dem Vierten Abschnitt bestehen nicht (reine Beitragszusage),

3. künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung) oder

4. der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst; die Regelungen für Entgeltumwandlung sind hierbei entsprechend anzuwenden, soweit die zugesagten Leistungen aus diesen Beiträgen im Wege der Kapitaldeckung finanziert werden.

§ 1a BetrAVG

Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung

des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) **oder eine Versorgungseinrichtung nach § 22** bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. (Fassung ab 01.01.2019)

(2) Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

(3) Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nach Absatz 1 hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

(4) Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Der Arbeitgeber steht auch für Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.

§ 1b BetrAVG

Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

1) Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des **25.** Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft). Ein Arbeitnehmer behält seine Anwartschaft auch dann, wenn er auf Grund einer Vorruhestandsregelung ausscheidet und ohne das vorherige Ausscheiden die Wartezeit und die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hätte erfüllen können. Eine Änderung der Versorgungszusage oder ihre Übernahme durch eine andere Person unterbricht nicht den Ablauf der Fristen nach Satz 1. Der Verpflichtung aus einer Versorgungszusage stehen Versorgungsverpflichtungen gleich, die auf betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Der Ablauf einer vorgesehenen Wartezeit wird durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der Voraussetzungen der Sätze 1 und 2 nicht berührt. Wechselt ein Arbeitnehmer vom Geltungsbereich dieses Gesetzes in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, bleibt die Anwartschaft in gleichem Umfange wie für Personen erhalten, die auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes verbleiben.

(2) Wird für die betriebliche Altersversorgung eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen und sind der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt (Direktversicherung), so ist der Arbeitgeber verpflichtet, wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen das Bezugsrecht nicht mehr zu widerrufen. Eine Vereinbarung, nach der das Bezugsrecht durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen auflösend bedingt ist, ist unwirksam. Hat der Arbeitgeber die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abgetreten oder beliehen, so ist er verpflichtet, den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen geendet hat, bei Eintritt des Versicherungsfalles so zu stellen, als ob die Abtretung oder Beleihung nicht erfolgt wäre. Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Absatzes 1 gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

(3) Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch

gewährt (Pensionskasse und Pensionsfonds), so gilt Absatz 1 entsprechend. Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Absatzes 1 gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

(4) Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (Unterstützungskasse), so sind die nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen und vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer und ihre Hinterbliebenen den bis zum Eintritt des Versorgungsfalles dem Unternehmen angehörenden Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen gleichgestellt. Die Versorgungszusage gilt in dem Zeitpunkt als erteilt im Sinne des Absatzes 1, von dem an der Arbeitnehmer zum Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse gehört.

(5) Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung **einschließlich eines möglichen Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a** erfolgt, behält der Arbeitnehmer seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet; in den Fällen der Absätze 2 und 3

1. dürfen die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Leistung verwendet,
2. muss dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen eingeräumt und
3. muss das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen werden.

Im Fall einer Direktversicherung ist dem Arbeitnehmer darüber hinaus mit Beginn der Entgeltumwandlung ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.

§ 3 BetrAVG

Abfindung

(1) Unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und laufende Leistungen dürfen nur unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze abgefunden werden.

(2) Der Arbeitgeber kann eine Anwartschaft ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1 Prozent, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach §18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde. Dies gilt entsprechend für die Abfindung einer laufenden Leistung. Die Abfindung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht.

(3) Die Anwartschaft ist auf Verlangen des Arbeitnehmers abzufinden, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind.

(4) Der Teil der Anwartschaft, der während eines Insolvenzverfahrens erdient worden ist, kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt und das Unternehmen liquidiert wird.

(5) Für die Berechnung des Abfindungsbetrages gilt § 4 Abs. 5 entsprechend.

(6) Die Abfindung ist gesondert auszuweisen und einmalig zu zahlen.

§ 4 BetrAVG

Übertragung

(1) Unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen dürfen nur unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze übertragen werden.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer

1. die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen werden oder
2. der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung (Übertragungswert) auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser eine

wertgleiche Zusage erteilt; für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend.

(3) Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem ehemaligen Arbeitgeber verlangen, dass der Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber **oder auf die Versorgungseinrichtung nach § 22 des neuen Arbeitgebers** übertragen wird, wenn

1. die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und
2. der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt.

Der Anspruch richtet sich gegen den Versorgungsträger, wenn der ehemalige Arbeitgeber die versicherungsförmige Lösung nach § 2 Abs. 2 oder 3 gewählt hat oder soweit der Arbeitnehmer die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortgeführt hat. Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage zu erteilen und über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchzuführen. Für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend. **Ist der neue Arbeitgeber zu einer Durchführung über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; die Sätze 3 und 4 sind in diesem Fall nicht anzuwenden**.

(4) Wird die Betriebstätigkeit eingestellt und das Unternehmen liquidiert, kann eine Zusage von einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers oder Versorgungsträgers übernommen werden, wenn sichergestellt ist, dass die Überschussanteile ab Rentenbeginn entsprechend § 16 Abs. 3 Nr. 2 verwendet werden. § 2 Abs. 2 Satz 4 bis 6 gilt entsprechend.

(5) Der Übertragungswert entspricht bei einer unmittelbar über den Arbeitgeber oder über eine Unterstützungskasse durchgeführten betrieblichen Altersversorgung dem Barwert der nach § 2 bemessenen künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung; bei der Berechnung des Barwerts sind die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik maßgebend. Soweit die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist, entspricht der Übertragungswert dem gebildeten Kapital im Zeitpunkt der Übertragung.

(6) Mit der vollständigen Übertragung des Übertragungswerts erlischt die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers.

§ 17 BetrAVG

Persönlicher Geltungsbereich

(1) Arbeitnehmer im Sinne der §§ 1 bis 16 sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten; ein Berufsausbildungsverhältnis steht einem Arbeitsverhältnis gleich. Die §§ 1 bis 16 gelten entsprechend für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind. Arbeitnehmer im Sinne von § 1a Abs. 1 sind nur Personen nach den Sätzen 1 und 2, soweit sie auf Grund der Beschäftigung oder Tätigkeit bei dem Arbeitgeber, gegen den sich der Anspruch nach § 1a richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

(2) **bis (4)** …

§ 19 BetrAVG

Allgemeine Tariföffnungsklausel

(1) Von den §§ 1a, 2, 2a Abs. 1, 3 und 4, § 3, mit Ausnahme des § 3 Abs. 2 Satz 3, von den §§ 4, 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.

(2) Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist.

(3) Im Übrigen kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

§ 20 BetrAVG

Tarifvertrag und Entgeltumwandlung; Optionssysteme

(1) Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist.

(2) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern des Unternehmens oder einzelner Betriebe eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem). Das Angebot des Arbeitgebers auf Entgeltumwandlung gilt als vom Arbeitnehmer angenommen, wenn er nicht widersprochen hat und das Angebot

1. **in Textform und mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts gemacht worden ist und**
2. **deutlich darauf hinweist,**
   a) **welcher Betrag und welcher Vergütungsbestandteil umgewandelt werden sollen und**
   b) **dass der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Angebots widersprechen und die Entgeltumwandlung mit einer Frist von höchstens einem Monat beenden kann.**

Nichttarifgebundene Arbeitgeber können ein einschlägiges tarifvertragliches Optionssystem anwenden oder auf Grund eines einschlägigen Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Einführung eines Optionssystems regeln; Satz 2 gilt entsprechend.

§ 22 BetrAVG

Arbeitnehmer und Versorgungseinrichtung

(1) Bei einer reinen Beitragszusage hat der Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung dem Versorgungsempfänger auf der Grundlage des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Die Höhe der Leistungen darf nicht garantiert werden.

(2) Die auf den gezahlten Beiträgen beruhende Anwartschaft auf Altersrente ist sofort unverfallbar. Die Erträge der Versorgungseinrichtung müssen auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen.

(3) Der Arbeitnehmer hat gegenüber der Versorgungseinrichtung das Recht,

1. **nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
   a) **die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen**

   oder

   b) **innerhalb eines Jahres das gebildete Versorgungskapital auf die neue Versorgungseinrichtung, an die Beiträge auf der Grundlage einer reinen Beitragszusage gezahlt werden, zu übertragen,**
2. **entsprechend § 4a Auskunft zu verlangen und**
3. **entsprechend § 6 vorzeitige Altersleistungen in Anspruch zu nehmen.**

(4) Die bei der Versorgungseinrichtung bestehende Anwartschaft ist nicht übertragbar, nicht beleihbar und nicht veräußerbar. Sie darf vorbehaltlich des Satzes 3 nicht vorzeitig verwertet werden. Die Versorgungseinrichtung kann Anwartschaften und laufende Leistungen bis zu der Wertgrenze in § 3 Absatz 2 Satz 1 abfinden; § 3 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Für die Verjährung der Ansprüche gilt § 18a entsprechend.

§ 23 BetrAVG

Zusatzbeiträge des Arbeitgebers

(1) Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden.

(2) Bei einer reinen Beitragszusage ist im Fall der Entgeltumwandlung im Tarifvertrag zu regeln, dass der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

§ 24 BetrAVG

Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren.

§ 25 BetrAVG

Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen durch Rechtsverordnung Mindestanforderungen an die Verwendung der Beiträge nach § 1 Absatz 2 Nummer 2a festzulegen. Die Ermächtigung kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen auf die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht übertragen werden. Rechtsverordnungen nach den Sätzen 1 und 2 bedürfen nicht der Zustimmung des Bundesrates.

§ 26a BetrAVG (Fassung ab 01.01.2019)
Übergangsvorschrift zu § 1a Absatz 1a

§ 1a Abs. 1a gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022.

§ 30f BetrAVG

(1) Wenn Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 1. Januar 2001 zugesagt worden sind, ist § 1b Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Anwartschaft erhalten bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 35. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt

1. mindestens zehn Jahre oder
2. bei mindestens zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre

bestanden hat; in diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 1. Januar 2001 fünf Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 30. Lebensjahr vollendet ist. § 1b Abs. 5 findet für Anwartschaften aus diesen Zusagen keine Anwendung.

(2) Wenn Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 1. Januar 2009 und nach dem 31. Dezember 2000 zugesagt worden sind, ist § 1b Abs. 1 Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Anwartschaft erhalten bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt fünf Jahre bestanden hat; in diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 1. Januar 2009 fünf Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr vollendet ist.

§ 30j BetrAVG

Übergangsregelung zu § 20 Absatz 2

§ 20 Abs. 2 gilt nicht für Optionssysteme, die auf der Grundlage von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vor dem 1. Juni 2017 eingeführt worden sind.

2 Allgemeines

Der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung ist nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) durch kapitalgedeckte oder umlagefinanzierte Altersversorgungssysteme in verschiedenen Durchführungswegen möglich. Dabei ist zwischen arbeitgeber-, arbeitnehmer- und mischfinanzierter betrieblicher Altersversorgung zu unterscheiden.

Die beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung richtet sich nach der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV) und § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV. Nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung hängt die beitragsrechtliche Beurteilung maßgebend von der steuerrechtlichen Behandlung dieser Beiträge und Zuwendungen ab. Die steuerrechtlichen Grundsätze dieser Behandlung hat das Bundesministerium der Finanzen in seinem Schreiben zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung (GZ: IV C 5 - S 2333/17/10002) dargelegt, das in seiner Fassung vom 06.12.2017 den steuerrechtlichen Ausführungen dieses Rundschreibens zu Grunde liegt.

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. Der Zweck der Leistung muss 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, **wenn sich diese berufsspezifischen Besonderheiten aus einem Gesetz, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben**.

Die entsprechenden Leistungen müssen dem Arbeitnehmer verbindlich zugesagt werden. Dies ist auch bei der beitragsorientierten Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG), der Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG), der Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungsanwartschaft (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) oder der Zahlung von Eigenbeträgen des Arbeitnehmers (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG) der Fall. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (§ 1 Satz 3 BetrAVG). Etwas anderes gilt bei der seit 01.01.2018 möglichen reinen Beitragszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a

BetrAVG). Diese sieht lediglich vor, dass der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen, wobei die Höhe der Leistungen jedoch nicht garantiert wird (§ 22 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG).

Eine betriebliche Altersversorgung liegt nicht 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. **Demgegenüber führt allein die Möglichkeit einer Beitragserstattung einschließlich der gutgeschriebenen Erträge bzw. einer entsprechenden Abfindung für den Fall des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis vor Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit und/oder für den Fall des Todes vor Ablauf einer arbeitsrechtlich vereinbarten Wartezeit sowie der Abfindung einer Witwenrente/Witwerrente für den Fall der Wiederheirat noch nicht zur Versagung der Anerkennung als betriebliche Altersversorgung. Ebenfalls unschädlich für das Vorliegen von betrieblicher Altersversorgung ist die Abfindung vertraglich unverfallbarer Anwartschaften; dies gilt sowohl bei Beendigung als auch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Bei Versorgungszusagen, die vor 2005 erteilt wurden, ist es nicht zu beanstanden, wenn in den Versorgungsordnungen die Möglichkeit einer Elternrente oder der Beitragserstattung einschließlich der gutgeschriebenen Erträge im Fall des Versterbens vor Erreichen der Altersgrenze und lediglich für die zugesagte Altersversorgung, nicht aber für die Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgung die Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist.**

Besteht Einvernehmen zwischen den Beteiligten ist eine Mitnahme der Anwartschaften, die über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung erworben worden sind, möglich. Außerdem haben Beschäftigte das Recht, dass von ihnen beim ehemaligen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungseinrichtung aufgebaute Betriebsrentenkapital zum neuen Arbeitgeber bzw. zu dessen Versorgungseinrichtung mitzunehmen (Portabilität).

Um Lücken in der betrieblichen Altersversorgung zu vermeiden, können Beschäftigte ihre Betriebsrentenansprüche, die in einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung durchgeführt worden sind, auch dann weiter aufbauen, wenn sie z. B. wegen längerer Krankheit oder während der Elternzeit kein Arbeitsentgelt beziehen (§ 1a Abs. 4 BetrAVG). Dies betrifft sowohl die Fälle der Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG als auch die Fälle, in denen Eigenbeiträge nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG geleistet werden.

3.2 Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung gibt es fünf Durchführungswege:

3.2.1 Direktzusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG)

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 Versorgungsfalls 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 Unternehmens 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.

3.2.2 Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG)

Die Unterstützungskasse ist - häufig in der Rechtsform einer GmbH, eines eingetragenen Vereins oder einer Stiftung - eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die nicht der Versicherungsaufsicht unterliegt (interner Durchführungsweg). 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. Diese kann der Arbeitnehmer nur gegenüber dem Trägerunternehmen geltend machen. Der Arbeitnehmer kann sich an der Finanzierung beteiligen.

3.2.3 Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG)

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 haben (externer Durchführungsweg). 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.

3.2.4 Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG)

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

3.2.5 Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG, § 112 VAG)

Bei dem Pensionsfonds handelt es sich um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die dem Versorgungsberechtigten auf seine Leistungen einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegenüber dem Pensionsfonds gewährt (externer Durchführungsweg). Er wird durch Einzahlungen des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers finanziert.

3.3 Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung

Nach den ursprünglichen Vorstellungen des Gesetzgebers im BetrAVG vom 19.12.1974 sollte der Aufwand zur betrieblichen Altersvorsorge zwar ausschließlich vom Arbeitgeber geleistet werden. An den Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung werden jedoch die Arbeitnehmer seit Jahren verstärkt beteiligt.

Die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung werden regelmäßig vom Arbeitnehmer durch Umwandlung von Arbeitsentgelt finanziert. Hierbei besteht die Möglichkeit der für Arbeitnehmer und Arbeitgeber steuer- und beitragsfreien Entgeltumwandlung. Dabei sind bei einer Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung die umgewandelten Entgeltbestandteile **bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei (2018 = 520 EUR monatlich bzw. 6.240 EUR jährlich) und diese** bis zu insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung **(West)** nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragsfrei (2018 = 260 EUR monatlich bzw. 3.120 EUR jährlich). Die Beitragsfreiheit gilt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV für die Direktzusage und Unterstützungskasse sowie nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV **i. V. mit § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 oder § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG** für die kapitalgedeckte Pensionskasse, den Pensionsfonds und die Direktversicherung.

Neben der arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung bestehen auch mischfinanzierte Altersversorgungssysteme. Um eine Mischfinanzierung handelt es sich insbesondere dann, wenn sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung zu dem gleichen Durchführungsweg erbringen.

4 Entgeltumwandlung

4.1 Bruttoentgeltumwandlung und Nettoentgeltverwendung

Um eine durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG finanzierte betriebliche Altersversorgung handelt es sich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer z. B. durch eine Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag vereinbaren, dass künftig anstelle eines Teils des Entgeltanspruchs eine **wertgleiche** Versorgungszusage des Arbeitgebers tritt. Dadurch wird der Arbeitsentgeltanspruch entsprechend gemindert. Die Vereinbarung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (im Rahmen des § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 und 11 BVV).

Beispiel 1
Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren im Juni, dass der Arbeitgeber vom 01.07. an den Bruttoentgeltanspruch des Arbeitnehmers in Höhe von 2.000 EUR um 200 EUR mindert und in diesem Umfang eine Versorgungszusage abgibt.

Lösung
Das beitragspflichtige Bruttoentgelt des Arbeitnehmers beträgt vom 01.07. an 1.800 EUR.

Von der Entgeltumwandlung zu unterscheiden sind die sog. Eigenbeiträge des Arbeitnehmers nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG, **wenn** der Arbeitnehmer **aufgrund einer eigenen vertraglichen Vereinbarung mit einer Versorgungseinrichtung** aus seinem bereits zugeflossenen und versteuerten Arbeitsentgelt Beiträge zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung leistet (Nettoentgeltverwendung). In diesem Fall bleibt der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers unverändert bestehen. **Dies gilt auch dann, wenn diese Eigenbeiträge vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung abgeführt werden. Der Entgeltumwandlung vergleichbar ist hingegen, wenn die Eigenbeiträge lediglich Bestandteil des aufgrund alleiniger vertraglicher Vereinbarung des Arbeitgebers mit einer Versorgungseinrichtung vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtbeitrages zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung sind und der Arbeitnehmer keine eigene vertragliche Verpflichtung gegenüber der Versorgungseinrichtung hat.**

Beispiel 2
Arbeitgeber und Arbeitnehmer verabreden, dass der Arbeitgeber vom 01.07. an berechtigt ist, von dem aus dem Bruttoentgeltanspruch des Arbeitnehmers in Höhe von 2.000 EUR auszuzahlenden Nettoentgelt einen Betrag in Höhe von 200 EUR unmittelbar an einen externen Versorgungsträger abzuführen, mit dem der Arbeitnehmer eine eigene vertragliche Vereinbarung getroffen hat.

Lösung
Das beitragspflichtige Bruttoentgelt des Arbeitnehmers beträgt vom 01.07. an weiterhin 2.000 EUR.

Eine Herabsetzung von Entgeltansprüchen zugunsten betrieblicher Altersversorgung ist als Entgeltumwandlung auch dann anzuerkennen, wenn die in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG geforderte Wertgleichheit außerhalb versicherungsmathematischer Grundsätze berechnet wird. Entscheidend ist hierfür allein, dass die Versorgungsleistung zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Invalidität, Tod) zugesagt und erst bei Eintritt des biologischen Ereignisses fällig wird. Bei einer Herabsetzung laufenden Arbeitsentgelts zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung liegt eine Entgeltumwandlung ebenfalls vor, wenn das bisherige ungekürzte Arbeitsentgelt weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts oder anderer Arbeitgeberleistungen (z. B. Weihnachtsgeld, Tantieme, Jubiläumszuwendung) bleibt und die Entgeltminderung zeitlich begrenzt oder vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber sie bei künftigen Entgelterhöhungen einseitig ändern können.

Sofern Arbeitnehmer ihren arbeitsrechtlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend machen, findet der Mindestentgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße nach

§ 18 Abs. 1 SGB IV Anwendung (§ 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG). Der Mindestentgeltumwandlungsbetrag gilt nicht, wenn Arbeitgeber auf freiwilliger Basis die Entgeltumwandlung ermöglichen.

4.2 Anspruch auf Entgeltumwandlung

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Arbeitsentgeltansprüchen bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, gegen den sich der Anspruch auf Entgeltumwandlung richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 17 Abs. 1 BetrAVG). Nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Beschäftigte besitzen demzufolge grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Allerdings wird eine laufende Entgeltumwandlung auch dann als zulässig erachtet, wenn dadurch das Bruttoarbeitsentgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze sinkt und **sich der Arbeitnehmer in der dann geringfügig entlohnten** Beschäftigung **von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt**. Demzufolge ist eine Entgeltumwandlung auch in einer von vornherein geringfügig entlohnten Beschäftigung möglich, **in der eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht besteht**.

4.3 Entgeltumwandlung und Tarifvorrang

Nach § **20 Abs. 1** BetrAVG kann ein Entgeltumwandlungsanspruch in Bezug auf Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, nur geltend gemacht werden, wenn dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist (Tarifvorrang). In diesem Zusammenhang bedeutet „Tarifvertrag vorgesehen“, dass der Tarifvertrag selbst die Entgeltumwandlung zulassen muss. „Tarifvertrag zulassen“ bedeutet, dass der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthalten muss, welche über Einzelverträge oder Betriebsvereinbarungen die Entgeltumwandlung zulässt**. Darüber hinaus kann seit 01.01.2018 durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine verpflichtende Entgeltumwandlung geregelt werden, die der einzelne Arbeitnehmer aber ablehnen kann (sog. „Opting-Out“- bzw. „Optionsmodelle“ nach § 20 Abs. 2 BetrAVG).**

Das Arbeitsentgelt beruht nur dann auf einer tarifvertraglichen Grundlage, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Der Arbeitgeber ist tarifgebunden, wenn er dem tarifschließenden Arbeitgeberverband angehört oder er einen Firmentarifvertrag geschlossen hat. Der Arbeitnehmer ist tarifgebunden, wenn er Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist. Für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer (keine Gewerkschaftsmitgliedschaft) beruht das Arbeitsentgelt im rechtlichen Sinne nicht auf tariflicher Grundlage; dies gilt selbst dann, wenn das Arbeitsentgelt „nach Tarif“ gezahlt wird.

Beispiel
Ein tarifgebundener Arbeitnehmer hat einen monatlichen Arbeitsentgeltanspruch von 2.000 EUR. Nach dem Tarifvertrag über Altersvorsorge darf bei Anwendung des Pensionskassenverfahrens Arbeitsentgelt maximal bis 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung ausschließlich aus Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung und vermögenswirksamen Leistungen umgewandelt werden. Gleichwohl wandelt der Arbeitnehmer monatlich einen gleich bleibenden Betrag von 180 EUR zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge um.

Monat	Januar	Februar	März	April
Arbeitsentgelt nach Tarifvertrag	2.000 EUR	2.000 EUR	2.000 EUR	2.000 EUR
Umwandlungsbetrag	180 EUR	180 EUR	180 EUR	180 EUR
Überstunden (tariflich)		100 EUR		
Tantieme			1.000 EUR	
Urlaubsgeld				300 EUR
Bruttoarbeitsentgelt-anspruch	1.820 EUR	1.920 EUR	2.820 EUR	2.120 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	2.000 EUR	2.100 EUR	2.820 EUR	2.120 EUR

Lösung
Für Arbeitsentgelt tarifgebundener Arbeitnehmer, das aus einer Beschäftigung bei tarifgebundenen Arbeitgebern auf Grund einer nicht tariflich zugelassenen Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge an eine Pensionskasse gezahlt wird, besteht dennoch in Höhe des Tariflohns Beitragspflicht.

4.3.1 Tarifvertrag bzw. Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung liegt vor

Sieht der Tarifvertrag Regelungen zur Entgeltumwandlung vor oder enthält er eine entsprechende Öffnungsklausel, ist es für den Anspruch nach § 1a BetrAVG unerheblich, ob der Arbeitnehmer einer Tarifbindung unterliegt oder nicht. Für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer wird regelmäßig in deren einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen auf Tarifverträge Bezug genommen **(§ 24 BetrAVG)**. Der Entgeltumwandlungsanspruch auf Grund solcher Bezugnahmeklauseln in den Arbeitsverträgen ist wie bei tarifgebundenen Arbeitnehmern zu beurteilen. Insoweit kann jeder Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgeltumwandlung verwirklichen.

4.3.2 Tarifvertrag bzw. Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung liegt nicht vor

Ein tarifgebundener Arbeitnehmer kann mangels Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung oder entsprechender Öffnungsklausel sein Recht auf Entgeltumwandlung nicht durchsetzen. Er kann aber über- und außertarifliche Arbeitsentgelte zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umwandeln, weil derartige Entgeltteile nicht der Tarifbindung unterliegen. Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer, bei denen regelmäßig Bezugnahmeklauseln in den Arbeitsverträgen enthalten sind, werden zwar nicht unmittelbar auf Grund eines Tarifvertrages, aber auf Grund der einzelvertraglichen Regelung „nach Tarif“ bezahlt. Sie können jederzeit Entgelte in eine betriebliche Altersversorgung umwandeln, da der Tarifvorrang nach § **20 Abs. 1** BetrAVG nicht eingreift. Dies gilt selbst dann, wenn im Arbeitsvertrag auf die tariflichen Bestimmungen

Bezug genommen wird. Allein durch die Bezugnahme auf den Tarifvertrag werden diese Entgeltbestandteile nicht zu Tariflohn.

In Tarifverträgen kann nach § **19 Abs. 1** BetrAVG, der u. a. § 1a BetrAVG für tarifdispositiv erklärt, auch zum Nachteil der Arbeitnehmer von der Regelung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung abgewichen und durch die Tarifvertragsparteien der Anspruch auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen werden. Von dieser Möglichkeit haben z. B. die Tarifvertragsparteien bestimmter Bereiche des öffentlichen Dienstes Gebrauch gemacht (§ 26 Abs. 5 und § 40 Abs. 4 des Tarifvertrages Altersversorgung (ATV) i. V. mit Ziffer 1.3 des Altersvorsorgeplans). Um betriebseinheitliche Versorgungsbedingungen zu ermöglichen, kann nach § **19 Abs. 2** BetrAVG im Arbeitsvertrag nicht tarifgebundener Arbeitnehmer auf entsprechende abweichende Bestimmungen in Tarifverträgen Bezug genommen werden, wodurch auch sie vom Ausschluss der Entgeltumwandlung erfasst werden können.

4.3.3 Tarifvertrag ist für allgemein verbindlich erklärt

Wird ein Tarifvertrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemein verbindlich erklärt, unterliegt auch ein nicht tarifgebundener Arbeitnehmer der Wirkung dieses Tarifvertrages. Eine Entgeltumwandlung ohne entsprechende Tarifvertragsregelung bzw. Tariföffnungsklausel ist dann ausgeschlossen.

4.3.4 Außer- und übertarifliche Arbeitsentgelte

Außer- und übertarifliche Arbeitsentgelte (Entgeltteile, die nicht tariflich vereinbart sind) beruhen selbst bei tarifgebundenen Arbeitnehmern nicht auf einem Tarifvertrag. Sieht eine tarifvertragliche Regelung eine Entgeltumwandlung vor und wird durch diese Regelung der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung ausgeschöpft, bleibt für eine weitergehende Entgeltumwandlung - bezogen auf außer- und übertarifliche Entgelte – kein zusätzlicher Spielraum. Hier greift der Tarifvorrang nach § **20 Abs. 1** BetrAVG indirekt ein.

4.4 Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, hat der Arbeitgeber zusätzlich einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zu der betrieblichen Altersversorgung zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§§ 1a Abs. 1a bzw. 23 Abs. 2 BetrAVG). Die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gilt für vor dem 01.01.2019 geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2022 (§ 26a BetrAVG in der Fassung ab 01.01.2019). Für die ab 01.01.2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt die Verpflichtung vorbehaltlich einer anderslautenden tarifvertraglichen Regelung nach § 19 Abs. 1 BetrAVG. Bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung in der neuen Form der reinen Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG gilt die Verpflichtung, die nicht tarifdispositiv ist, ab Beginn der Entgeltumwandlung (§ 23 Abs. 2 BetrAVG).

Zu den betreffenden Sozialversicherungsbeiträgen zählen nach Auffassung der Sozialversicherungsträger neben den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte. Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen zählen hingegen nicht zu den betreffenden Sozialversicherungsbeiträgen.

Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts (z. B. bei Arbeitsentgelten nah an der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung oder bei Arbeitnehmern, die nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind) ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt. Der ggf. auf den Arbeitgeberzuschuss entfallende Sozialversicherungsbeitrag wirkt sich nicht auf die Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses aus.

Ob Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, ist im Monat des Entstehens der Beitragsansprüche zu beurteilen. Nach § 22 Abs. 1 SGB IV entstehen die Beitragsansprüche aus laufendem Arbeitsentgelt, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt besteht und aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, wenn dieses Arbeitsentgelt gezahlt wird. Die Beiträge werden nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV in dem Monat fällig, in dem der Anspruch auf das laufende Arbeitsentgelt besteht bzw. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gezahlt wird. Der maßgebende Umfang der Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich daher aus der konkreten beitragsrechtlichen Auswirkung der Entgeltumwandlung von laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in dem Monat der Entgeltabrechnung, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. Dabei ist auch in Monaten mit laufendem und daneben einmalig gezahltem Arbeitsentgelt darauf abzustellen, ob der Arbeitgeberbeitragsanteil insgesamt ohne die Entgeltumwandlung höher gewesen wäre.

Für eine Jahresbetrachtung zur Ermittlung des maßgebenden Umfangs der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen, die auch den beitragspflichtigen Umfang schwankender Arbeitsentgelte oder von Einmalzahlungen berücksichtigen würde, fehlt es an einer entsprechenden Rechtsgrundlage. Zudem würde die dann maßgebende Prognose der jährlichen Einsparung zu weiteren Auslegungsfragen hinsichtlich der Anforderungen an die Prognosegenauigkeit sowie dem Umgang mit unzutreffenden Prognosen führen.

Demnach kann bspw. bei einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze eine monatliche beitragsfreie Entgeltumwandlung zur monatlichen Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen und somit zur Arbeitgeberzuschusspflicht führen, die Beitragseinsparung jedoch durch eine spätere, im Rahmen des § 23a SGB IV beitragspflichtige, Einmalzahlung (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) teilweise oder vollständig aufgehoben werden. Unabhängig von der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit ei-

ner Korrektur der Arbeitgeberzuschussgewährung ist eine rückwirkende Korrektur beitragsrechtlicher Konsequenzen aus der vorherigen Arbeitgeberzuschussgewährung nicht möglich, da im Zeitpunkt der jeweiligen Entgeltabrechnung die beitragsrechtliche Behandlung zutreffend war.

Nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bestehen keine arbeitsrechtlichen Bedenken, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Sicherstellung eines gleichbleibenden Gesamtbetrages zur betrieblichen Altersversorgung vereinbaren, dass dieser verstetigte Gesamtbetrag zukünftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält (vgl. Fußnote zur Rz. 26 des in Ziff. 2 angeführten Schreibens des Bundesministeriums der Finanzen vom 06.12.2017). Hierdurch würde selbst bei schwankenden Arbeitsentgelten ein unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses gleichbleibender Gesamtbetrag zur betrieblichen Altersversorgung möglich, wenn eine Entgeltumwandlung in Höhe der Differenz des im maßgebenden Entgeltabrechnungszeitraum darauf entfallenden Arbeitgeberzuschusses und des Gesamtbetrages zur betrieblichen Altersversorgung vereinbart wird.

5 Kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung

5.1 Steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen

5.1.1 Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung

5.1.1.1 Steuerfreiheit der Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG

5.1.1.1.1 Steuerfreibetrag

Für Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung **bestand bis 2017** Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG soweit sie im Kalenderjahr 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht überstiegen. **Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde ab 01.01.2018 der Freibetrag auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung angehoben (in den alten und neuen Bundesländern einheitlich 2018 jährlich 6.240 EUR bzw. monatlich 520 EUR). Der zusätzliche Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG i. d. F. bis 31.12.2017 in Höhe von 1.800 EUR für Beiträge, die vom Arbeitgeber auf Grund einer nach dem 31.12.2004 erteilten Versorgungszusage geleistet worden sind, ist dafür entfallen.**

Aus Anlass der Beendigung einer Beschäftigung gezahlte Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung sind nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG steuerfrei, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre der Beschäftigung, allerdings ab 01.01.2018 mit höchstens zehn Kalenderjahren, nicht übersteigen. Eine Anrechnung von nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Beiträgen erfolgt seit 01.01.2018 nicht mehr.

Zudem besteht seit 01.01.2018 die Möglichkeit, Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG für Zeiten steuerfrei nachzuzahlen, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruhte und im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde (z. B. aufgrund einer Entsendung, einer Elternzeit oder eines Sabbaticals). Die steuerfreie Nachzahlung ist bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen die Beschäftigung ruhte, maximal 10 Kalenderjahre, möglich.

5.1.1.1.2 Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Die Steuerfreiheit setzt ein bestehendes erstes Dienstverhältnis voraus, bei dem es sich auch um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis oder eine Aushilfstätigkeit handeln kann. **Diese Voraussetzung kann auch erfüllt sein, wenn es sich um ein weiterbestehendes Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn (z. B. während der Elternzeit, der Pflegezeit, des Bezugs von Krankengeld) handelt.** Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt bei einem Arbeitgeber nach der Steuerklasse VI versteuert wird, gehören nicht zu dem von § 3 Nr. 63 EStG begünstigten Personenkreis.

Die Steuerfreiheit ist grundsätzlich auf Versorgungszusagen beschränkt, die die Auszahlung der Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen monatlichen Rente oder eines Versorgungsplanes mit Restverrentung vorsehen. **Davon ist auch bei einer betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage (§ 22 BetrAVG) auszugehen.**

Allein die Möglichkeit, anstelle der vorgenannten Auszahlungsformen eine Einmalkapitalauszahlung (100 % des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals) zu wählen, steht der Steuerfreiheit noch nicht entgegen. Hieran hält die Finanzverwaltung ungeachtet des BFH-Urteils vom 20.09.2016 - X R 23/15 - (BStBl 2017 II S. 347) fest. Die Möglichkeit, eine Einmalkapitalauszahlung anstelle einer Rente oder eines Auszahlungsplans zu wählen, gilt nicht nur für Altersversorgungsleistungen, sondern auch für Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer zugunsten 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, so wird es von der Finanzverwaltung aus Vereinfachungsgründen nicht beanstandet, wenn die Beitragsleistungen weiterhin nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei belassen werden. Für die Berechnung der Jahresfrist wird dabei auf das im Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechts vertraglich vorgesehene Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (vertraglich vorgesehener Beginn der Altersversorgungsleistung) abgestellt. Da die Auszahlungsphase bei der Hinterbliebenenleistung erst mit dem Zeitpunkt des Todes des ursprünglich Berechtigten beginnt, wird es in diesem Fall aus steuerlicher Sicht nicht beanstandet, wenn das Wahlrecht im zeitlichen Zusammenhang mit dem Tod des ursprünglich Berechtigten ausgeübt wird. Bei Auszahlung oder anderweitiger wirtschaftlicher Verfügung ist der Einmalkapitalbetrag nach § 22 Nr. 5 EStG zu besteuern.

Nach § 3 Nr. 63 EStG können auch Beiträge **an ausländische betriebliche Altersversorgungssysteme steuerfrei sein, wenn diese mit inländischen** Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen **sowie deren Leistungen vergleichbar sind und die ausländische Versorgungseinrichtung in vergleichbarer Weise den für inländische Versorgungseinrichtungen maßgeblichen Aufbewahrungs-, Mitteilungs- und Bescheinigungspflichten nach dem Einkommensteuergesetz und der Altersvorsorge-Durchführungsverordnung zur Sicherstellung der Besteuerung der Versorgungsleistungen im Wesentlichen nachkommt**. Eine entsprechende steuerliche Anerkennung hat auch beitragsrechtlich Auswirkungen in der Sozialversicherung.

Arbeitgeberaufwendungen zu einem umlagefinanzierten Altersversorgungssystem (z. B. VBL) werden nicht von der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG erfasst. Werden sowohl Aufwendungen im Umlageverfahren als auch Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren erbracht, gehören letztere nur dann zu den steuerfreien Arbeitgeberbeiträgen, wenn eine getrennte Verwaltung und Abrechnung beider Vermögensmassen erfolgt (Trennungsprinzip).

5.1.1.1.3 Steuerfreie Aufwendungen

Steuerfrei sind sowohl die Beiträge des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden (rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge), als auch die **im Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers enthaltenen Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers. Zu diesen Finanzierungsanteilen des Arbeitnehmers zählt die Finanzverwaltung**

- die Beiträge des Arbeitnehmers, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden,
- die Eigenbeiträge des Arbeitnehmers nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG,
- **die Arbeitgeberzuschüsse nach § 1a Abs. 1a bzw. § 23 Abs. 2 BetrAVG bei Entgeltumwandlung**.

Die Steuerfreiheit rein arbeitgeberfinanzierter Beiträge ist gegenüber **den im Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers enthaltenen Finanzierungsanteilen des Arbeitnehmers** vorrangig. Danach sind beim Freibetrag zunächst die arbeitgeberfinanzierten Beiträge und sofern der Freibetrag nicht ausgeschöpft worden ist, die auf **den Finanzierungsanteilen des Arbeitnehmers** beruhenden Beiträge zu berücksichtigen.

Beispiel
Der Arbeitgeber hat eine Pensionskasse. Er zahlt jährlich 3.600 EUR und der Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung 2.800 EUR in diese Pensionskasse ein.

Lösung
Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG ist auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (das sind im Jahr 2018 = 6.240 EUR) begrenzt. Nach dem Steuerrecht ist bei der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG der arbeitgeberfinanzierte Beitrag vorrangig gegenüber der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers. Der Beitrag des Arbeitnehmers ist deshalb in 2018 in Höhe von 2.640 EUR (6.240 EUR - 3.600 EUR) steuerfrei. Der Restbetrag von 160 EUR (2.800 EUR - 2.640 EUR) ist individuell zu versteuern.

Bei dem Höchstbetrag des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG handelt es sich um einen Jahresbetrag. Eine zeitanteilige Kürzung des Höchstbetrags ist daher nicht vorzunehmen, wenn das

Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres besteht oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden. Der Höchstbetrag kann erneut in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitnehmer ihn in einem vorangegangenen Dienstverhältnis bereits ausgeschöpft hat. Im Fall der Gesamtrechtsnachfolge und des Betriebsübergangs nach § 613a BGB kommt dies dagegen nicht in Betracht.

Bei monatlicher Zahlung der Beiträge kann der Höchstbetrag in gleichmäßige monatliche Teilbeträge aufgeteilt werden. Stellt der Arbeitgeber vor Ablauf des Kalenderjahres, z. B. bei Beendigung des Dienstverhältnisses fest, dass die Steuerfreiheit im Rahmen der monatlichen Teilbeträge nicht in vollem Umfang ausgeschöpft worden ist oder werden kann, muss eine ggf. vorgenommene Besteuerung der Beiträge rückgängig gemacht (spätester Zeitpunkt hierfür ist die Übermittlung oder Erteilung der Lohnsteuerbescheinigung) oder der monatliche Teilbetrag im laufenden Kalenderjahr so geändert werden, dass der Höchstbetrag ausgeschöpft wird.

Der steuerfreie Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG **verringert sich jedoch nach § 52 Abs. 4 Satz 14 EStG[7] um** Beiträge zu einer Pensionskasse oder Direktversicherung, die nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. pauschal besteuert werden. Dies gilt unabhängig von der Höhe der pauschal besteuerten Beiträge. **Die Reduzierung des steuerfreien Höchstbetrages durch die pauschal besteuerten Beiträge erfolgt zunächst für die rein arbeitgeberfinanzierten Beiträge. Der hiernach verbleibende Steuerfreibetrag ist auf die Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers anzuwenden.**

5.1.1.2 Pauschalbesteuerung der Beiträge an eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung nach § 40b EStG a. F.

5.1.1.2.1 Grenzbetrag

Auf Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus einer Pensionskasse oder Direktversicherung kann **unter bestimmten Voraussetzungen** § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. (am 31.12.2004 geltende Fassung) angewendet werden.

Die Lohnsteuer wird hiernach mit einem Pauschsteuersatz in Höhe von 20 % erhoben, soweit die Beiträge die Entgeltgrenze von 1.752 EUR im Kalenderjahr nicht überschreiten. Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Direktversicherungsvertrag (Gruppenversicherung) versichert, so gilt auch ein höherer Beitrag für den einzelnen Arbeitnehmer, wenn der Durchschnittsbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Beiträge durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, 1.752 EUR nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Beiträge von mehr als 2.148 EUR im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen (vgl. § 40b Abs. 2 Satz 2 EStG a. F.).

Im Fall der Durchschnittsberechnung nach § 40b Abs. 2 Satz 2 EStG a. F. sind zur Ermittlung des verbleibenden steuerfreien Volumens nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG grundsätzlich die auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Leistungen des Arbeitgebers mindernd anzurechnen. Hat der Arbeitgeber keine individuelle Zuordnung der auf den

[7] nach dem in Fn. 1 angeführten Gesetzentwurf § 52 Abs. 4 Satz 12 EStG

einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Leistungen vorgenommen, bestehen nach Auffassung der Finanzverwaltung keine Bedenken, wenn der Arbeitgeber aus Vereinfachungsgründen einheitlich für alle Arbeitnehmer den nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuerten Durchschnittsbetrag berücksichtigt.

Beispiel 1
Der Arbeitgeber zahlt in einen Gruppenversicherungsvertrag jährlich 600 EUR für den Arbeitnehmer A und 2.000 EUR für den Arbeitnehmer B ein. Für jeden Arbeitnehmer wird der Durchschnittsbetrag i. H. v. 1.300 EUR mit 20 % pauschal besteuert.

Lösung
Der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG ist beim Arbeitnehmer A um 600 EUR und bei Arbeitnehmer B um 2.000 EUR zu vermindern.

Beispiel 2
Der Arbeitgeber zahlt an eine Pensionskasse 3 % seiner Bruttolohnsumme als Beitrag für alle Arbeitnehmer. Der auf jeden Arbeitnehmer entfallende und mit 20 % pauschal besteuerte Durchschnittsbetrag beträgt 1.500 EUR.

Lösung
Der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG wird bei jedem Arbeitnehmer um 1.500 EUR vermindert.

5.1.1.2.2 Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung

Die Pauschalbesteuerung der Beiträge nach § 40b EStG a. F. ist nach § 52 Abs. 40 EStG möglich, wenn vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag des Arbeitgebers rechtmäßig nach § 40b EStG in einer vor dem 01.01.2005 geltenden Fassung pauschal besteuert wurde, weil die entsprechenden Beiträge auf Grund einer Versorgungszusage geleistet wurden, die vor dem 01.01.2005 erteilt wurde (zur Definition dieser Altzusage vgl. Ziffer 5.1.2.2 des Rundschreibens in seiner vorherigen Fassung vom 25.09.2008).

Wurde für einen Arbeitnehmer vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag rechtmäßig nach § 40b EStG in einer vor dem 01.01.2005 geltenden Fassung pauschal besteuert, liegen für diesen Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen für die weitere Anwendung des § 40b EStG a. F. sein ganzes Leben lang vor. Vertragsänderungen (z. B. Beitragserhöhungen), Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage, Arbeitgeberwechsel etc. sind unbeachtlich. Im Fall eines Arbeitgeberwechsels genügt es, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber nachweist, dass vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag an eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 40b EStG in einer vor dem 01.01.2005 geltenden Fassung pauschal besteuert wurde (beispielsweise durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung eines Vorarbeitgebers bzw. des Versorgungsträgers). Der neue Arbeitgeber kann dann die in Betracht kommenden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten Pensionskasse oder Direktversicherung ebenfalls weiterhin nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuern.

Übersteigen die Beiträge des Arbeitgebers den Pauschalierungshöchstbetrag, sind diese unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG i. V. m. § 52 Abs. 4 Satz 14

EStG[8] in Höhe der Differenz vom Pauschalierungshöchstbetrag bis zum Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei.

Beispiel
Dem Arbeitnehmer wurde von Arbeitgeber A eine Versorgungszusage über eine Pensionskasse im Jahr 2000 und in Form einer Direktversicherung im Jahr 2010 erteilt. Die Beiträge zur Pensionskasse wurden, soweit sie die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG überstiegen bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses in 2017 nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert. Die Beiträge zur Direktversicherung wurden aus versteuerten Arbeitslohn geleistet. Nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit nimmt der Arbeitnehmer bei Arbeitgeber B im April 2018 ein neues Beschäftigungsverhältnis auf. Arbeitgeber B erteilt dem Arbeitnehmer eine neue Versorgungszusage über einen Pensionsfonds und übernimmt die Direktversicherung. Der Arbeitnehmer weist dem Arbeitgeber durch eine Gehaltsabrechnung nach, dass die Beiträge für die Pensionskasse vor 2018 nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert wurden.

Lösung
Arbeitgeber B kann die Beiträge für die Direktversicherung nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuern. Der Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage für die Direktversicherung ist ohne Bedeutung. Die Beiträge an den Pensionsfonds sind nach Maßgabe des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.

5.1.1.2.3 Direktversicherungen

Beiträge für eine Direktversicherung, die auch die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG erfüllen, können nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. pauschal besteuert werden, soweit der Arbeitnehmer zuvor gegenüber dem Arbeitgeber für diese Beiträge auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG verzichtet hat **(§ 52 Abs. 40 Satz 2 EStG);** der Verzicht gilt für die Dauer des jeweiligen Dienstverhältnisses. Bei einem späteren Arbeitgeberwechsel **ist in den Fällen des § 4 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BetrAVG (Übertragung unverfallbarer Anwartschaften) die Weiteranwendung des § 40b EStG a. F. möglich, wenn der Arbeitnehmer dem Angebot des Arbeitgebers, die Beiträge weiterhin nach § 40b EStG a. F. pauschal zu versteuern, spätestens bis zur ersten Beitragsleistung zustimmt.[9]**

5.1.1.3 Steuerfreie Zusagen neben pauschal besteuerten Zusagen

Leistet der Arbeitgeber nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG begünstigte Beiträge an verschiedene Versorgungseinrichtungen, kann er § 40b EStG a. F. auf Beiträge an Pensionskassen und Direktversicherungen unabhängig von der zeitlichen Reihenfolge der Beitragszahlung anwenden, wenn die Voraussetzungen für die weitere Anwendung der Pauschalbesteuerung vorliegen.

5.1.1.4 Steuerfreiheit nach § 100 Abs. 6 EStG

5.1.1.4.1 Voraussetzungen

Beiträge des Arbeitgebers zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung für Arbeitnehmer mit geringerem Verdienst, die i. H. v. 240 bis 480 EUR im Kalenderjahr (20 bis 40 EUR im Monat) zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden, sind

[8] wie Fn. 7
[9] Nach dem in Fn. 1 angeführten Gesetzentwurf fällt die hier angeführte Notwendigkeit einer Verzichtserklärung nach § 52 Abs. 40 Satz 2 EStG ersatzlos weg (vgl. Fn. 3 und 5).

nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei, wenn die Voraussetzungen für den Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung nach § 100 EStG (BAV-Förderbetrag) erfüllt sind.

Die Steuerfreiheit nach § 100 Abs. 6 EStG hat Vorrang gegenüber der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG und wird nicht auf den Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet. Für einen über den Steuerfreibetrag nach § 100 Abs. 6 EStG hinaus gezahlten Arbeitgeberbeitrag findet somit § 3 Nr. 63 EStG Anwendung, soweit der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG noch nicht anderweitig ausgeschöpft wurde.

5.1.1.4.2 BAV-Förderbetrag für Arbeitgeber

Arbeitgeber, die Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung im Sinne des § 3 Nr. 63 EStG (vgl. insbesondere auch Abschn. 5.1.1.1.2) für Arbeitnehmer mit geringerem Verdienst zahlen, können hierfür einen Förderbetrag (BAV-Förderbetrag) erhalten, der von der einzubehaltenden Lohnsteuer für den Arbeitnehmer entnommen werden kann. Übersteigt der BAV-Förderbetrag die einzubehaltende Lohnsteuer, kann der übersteigende Betrag auf Antrag vom Betriebsstättenfinanzamt erstattet werden (§ 100 Abs. 1 EStG).

Anspruch auf den BAV-Förderbetrag besteht nach § 100 Abs. 3 EStG nur dann, wenn

- **der Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtigen bzw. (bei Teilzeitbeschäftigten oder geringfügig Beschäftigten) pauschal besteuerten Arbeitslohn bezieht,**
- **der Arbeitgeber die Beiträge zusätzlich zum Arbeitslohn und mindestens in Höhe von 240 EUR zahlt,**
- **der laufende monatliche Arbeitslohn 2.200 EUR nicht übersteigt (Verdienstgrenze),**
- **die Auszahlung der zugesagten Versorgungsleistung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplanes vorgesehen ist und**
- **die Abschluss- und Vertriebskosten des Vertrages über die betriebliche Altersversorgung nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden.**

Da der BAV-Förderbetrag nur für vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung beansprucht werden kann, die z. B. tarifvertraglich, durch eine Betriebsvereinbarung oder auch einzelvertraglich festgelegt sein können, sind die im Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers enthaltenen Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers sowie die mittels Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge oder Eigenbeteiligungen des Arbeitnehmers - anders als bei § 3 Nr. 63 und § 10a/Abschnitt XI EStG - daher nicht begünstigt. Dies gilt auch für den Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG, die er als Ausgleich für die ersparten Sozialversicherungsbeiträge infolge der Entgeltumwandlung erbringt. Diese Beiträge werden steuerlich wie die zu

Grunde liegende Entgeltumwandlung behandelt. Nicht begünstigt sind ferner Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers nach § 23 Abs. 1 BetrAVG, die dem einzelnen Arbeitnehmer unmittelbar gutgeschrieben oder zugerechnet werden.

Die Verdienstgrenze beträgt 73,34 EUR bei einem täglichen, 513,34 EUR bei einem wöchentlichen und 26.400 EUR bei einem jährlichen Lohnzahlungszeitraum. Maßgebend ist demnach der laufende Arbeitslohn im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum. Eine Hochrechnung auf einen voraussichtlichen Jahreslohn erfolgt nicht. Steuerfreie Lohnbestandteile, sonstige Bezüge, unter die 44 EUR-Freigrenze oder den Rabattfreibetrag (§ 8 Abs. 2 Satz 11 und Abs. 3 EStG) fallende Sachbezüge oder nach den §§ 37a, 37b, 40, 40b EStG oder § 40b EStG a. F. pauschal besteuerter Arbeitslohn bleiben bei der Prüfung der Verdienstgrenze unberücksichtigt.

Wird der Arbeitgeberbeitrag als Einmalbetrag im Kalenderjahr geleistet, müssen nur einmal (im Lohnzahlungszeitraum der Beitragsentrichtung) die Verdienstgrenze sowie die Erreichung des Mindestbetrags geprüft werden.

Da die Abschluss- und Vertriebskosten des Vertrages über die betriebliche Altersversorgung nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden dürfen, ist die Finanzierung der Abschluss- und Vertriebskosten zulasten der ersten Beiträge („Zillmerung“) förderschädlich. Bei am 01.01.2018 bereits bestehenden Verträgen kann die steuerliche Förderung ausnahmsweise in Anspruch genommen werden, sobald für die Restlaufzeit des Vertrages sichergestellt ist, dass die verbliebenen Abschluss- und Vertriebskosten und die ggf. neu anfallenden Abschluss- und Vertriebskosten jeweils als fester Anteil der ausstehenden laufenden Beiträge einbehalten werden.

5.1.1.4.3 Höhe des BAV-Förderbetrages

Der BAV-Förderbetrag beträgt 30 % des förderfähigen Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung, maximal 144 EUR im Kalenderjahr.

Bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe eines Kalenderjahres kann jeder Arbeitgeber den BAV-Förderbetrag jeweils bis zum Höchstbetrag ausschöpfen.

	Arbeitgeberbeitrag		**BAV-Förderbetrag**	
	monatlich	jährlich	monatlich	jährlich
Mindestbetrag	20 EUR	240 EUR	6 EUR	72 EUR
Höchstbetrag	40 EUR	480 EUR	12 EUR	144 EUR

Da der BAV-Förderbetrag ein Jahresbetrag ist, spielt es grundsätzlich keine Rolle, ob der Arbeitgeberbeitrag als Jahresbetrag, halb-, vierteljährlich, monatlich oder unregelmäßig gezahlt wird. Bei laufender oder unregelmäßiger Zahlung der Arbeitgeberbeiträge kann der BAV-Förderbetrag in entsprechenden Teilbeträgen bei der jeweiligen Lohnsteuer-Anmeldung oder in einer Summe spätestens bei der letzten Lohnsteuer-Anmeldung für das Kalenderjahr geltend gemacht werden.

Beispiel
Der Arbeitgeber zahlt monatlich jeweils am 15. einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von 40 EUR. Der laufende Arbeitslohn beträgt 2.150 EUR. Er macht vorerst den BAV-Förderbetrag nicht geltend. Im August beträgt der laufende Arbeitslohn 2.250 EUR. Für den Monat August liegen die Voraussetzungen für den BAV-Förderbetrag wegen Überschreitens der Verdienstgrenze somit nicht vor.

Lösung
Der Arbeitgeber kann den ihm insgesamt zustehenden BAV-Förderbetrag i. H. v. 132 EUR (11 x 12 EUR) bei der Lohnsteuer-Anmeldung für Dezember in einer Summe geltend machen und dabei berücksichtigen, dass die Voraussetzungen für den BAV-Förderbetrag im August nicht erfüllt waren.

Stellt der Arbeitgeber vor Ablauf des Kalenderjahres fest, dass der BAV-Förderbetrag nicht vollständig beansprucht worden ist, muss eine anderweitige steuerliche Behandlung der Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. nach § 3 Nr. 63 EStG oder § 40b EStG a. F.) rückgängig gemacht werden (spätester Zeitpunkt hierfür ist die Übermittlung oder Erteilung der Lohnsteuerbescheinigung) oder der monatliche Teilbetrag künftig so geändert werden, dass der BAV-Förderbetrag voll ausgeschöpft wird.

5.1.1.4.4 Begrenzung des BAV-Förderbetrages in Bestandsfällen

Wurde für den Arbeitnehmer bereits 2016 ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung gezahlt, ist der jeweilige BAV-Förderbetrag auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitgeber über diesen Betrag hinaus zahlt (§ 100 Abs. 2 EStG).

Beispiel 1
Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von jährlich 200 EUR. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2018 auf 240 EUR, um den Mindestbetrag zu erreichen.

Lösung
Der BAV-Förderbetrag beträgt grundsätzlich 30 % von 240 EUR = 72 EUR. Er ist jedoch aufgrund der Arbeitgeberleistung in 2016 i. H. v. 200 EUR nach § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG auf den Erhöhungsbetrag dieser Leistung also 40 EUR begrenzt. Im Ergebnis wird trotz der Begrenzung der Aufstockungsbetrag in vollem Umfang über den BAV-Förderbetrag finanziert. Der Beitrag des Arbeitgebers ist i. H. v. 240 EUR nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei.

Beispiel 2
Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von jährlich 200 EUR. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2018 auf 300 EUR.

Lösung
Der BAV-Förderbetrag beträgt 30 % von 300 EUR = 90 EUR. Es erfolgt keine Begrenzung nach § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG, da der Arbeitgeberbeitrag um 100 EUR (also um mehr als 90 EUR) erhöht wird. Der Beitrag des Arbeitgebers ist i. H. v. 300 EUR nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei.

Beispiel 3
Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von jährlich 350 EUR. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2018 um 144 EUR auf 494 EUR.

Lösung
Der BAV-Förderbetrag beträgt 30 % von 480 EUR = 144 EUR. Es erfolgt keine Begrenzung nach § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG, da der Arbeitgeberbeitrag um 144 EUR erhöht wird. Im Ergebnis wird also der Aufstockungsbetrag in vollem Umfang über den BAV-Förderbetrag finanziert. Der Beitrag des Arbeitgebers ist i. H. v. 480 EUR nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei. Für den den Höchstbetrag von 480 EUR übersteigenden Arbeitgeberbeitrag i. H. v. 14 EUR kommt die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG in Betracht.

Beispiel 4
Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von jährlich 500 EUR. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2018 um 144 EUR auf 644 EUR.

Lösung
Der BAV-Förderbetrag beträgt 30 % von 480 EUR = 144 EUR. Es erfolgt keine Begrenzung nach § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG, da der Arbeitgeberbeitrag um 144 EUR erhöht wird. Im Ergebnis wird also der Aufstockungsbetrag in vollem Umfang über den BAV-Förderbetrag finanziert. Der Beitrag des Arbeitgebers ist i. H. v. 480 EUR nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei. Für den, den Höchstbetrag von 480 EUR übersteigenden, Arbeitgeberbeitrag i. H. v. 164 EUR kommt die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG in Betracht.

Da für die Begrenzung des BAV-Förderbetrags bei bereits bestehenden Versorgungsvereinbarungen auf das Referenzjahr 2016 abgestellt wird, greift bei einer erst ab 2017 bestehenden betrieblichen Altersversorgung (z. B. Neueinstellung in 2017) die Begrenzung des § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG nicht. Dies gilt für Erhöhungen der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge bei bereits bestehenden Versorgungsvereinbarungen ab 2017 entsprechend.

Beispiel 5
Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von jährlich 180 EUR. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2017 um 60 EUR auf 240 EUR. In 2017 stellt er außerdem drei Arbeitnehmer neu ein.

Lösung
Der BAV-Förderbetrag beträgt grundsätzlich 30 % von 240 EUR = 72 EUR. Für die 2017 neu eingestellten Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber den BAV-Förderbetrag in der vollen Höhe von 72 EUR beanspruchen. Für die zuvor eingestellten Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber nach § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG den BAV-Förderbetrag nur i. H. v. 60 EUR (Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags) beanspruchen. Der Beitrag des Arbeitgebers ist bei allen Arbeitnehmern i. H. v. 240 EUR nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei.

Beispiel 6
Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von jährlich 210 EUR. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2017 um 90 EUR auf 300 EUR.

Lösung
Der BAV-Förderbetrag beträgt 30 % von 300 EUR = 90 EUR. Es erfolgt keine Begrenzung nach § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG, da der Arbeitgeberbeitrag ab 2017 um 90 EUR erhöht wurde. Der Beitrag des Arbeitgebers ist i. H. v. 300 EUR nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei.

5.1.1.4.5 Rückwirkende Feststellung geänderter Verhältnisse

Für die Prüfung der Voraussetzungen des BAV-Förderbetrags sind immer nur die Verhältnisse im Zeitpunkt der Arbeitgeberbeitragsleistung maßgeblich (§ 100 Abs. 4 Satz 1 EStG). Sich nachträglich ergebende, rückwirkende Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich. Dies betrifft insbesondere Fälle mit schwankendem oder steigendem Arbeitslohn, rückwirkende Erhöhungen des Arbeitslohns sowie Fälle, in denen der Arbeitgeberbeitrag den Mindestbetrag unvorhergesehen nicht erreicht.

Etwas anderes gilt, wenn z. B. aufgrund einer rechtlich fehlerhaften Lohnabrechnung oder im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung nachträglich festgestellt wird, dass der für die Prüfung der Nichtüberschreitung der Verdienstgrenze maßgebliche laufende Arbeitslohn unzutreffend ermittelt wurde. Wird dabei festgestellt, dass die Verdienstgrenze überschritten und der BAV-Förderbetrag zu Unrecht in Anspruch genommen wurde, sind die jeweiligen Lohnsteuer-Anmeldungen zu korrigieren und der BAV-Förderbetrag zurückzuzahlen.

Beispiel 1
Bei einem Arbeitnehmer beträgt im Januar der laufende Arbeitslohn 2.150 EUR. Der Arbeitgeber zahlt monatlich zum 10. des Monats einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von 40 EUR und nimmt mit der Lohnsteuer-Anmeldung für Januar den BAV-Förderbetrag in Anspruch. Im August wird eine Gehaltserhöhung von 3 % vereinbart, und zwar rückwirkend ab Juni. Der laufende Arbeitslohn beträgt daher ab Juni 2.214,50 EUR. Der Arbeitgeber zahlt weiterhin monatlich den zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag.

Lösung
Ab August kann der BAV-Förderbetrag nicht mehr in Anspruch genommen werden. Das Überschreiten der Verdienstgrenze ab August hat aber keinen Einfluss auf den bereits in den Monaten Januar bis Juli zulässigerweise in Anspruch genommenen BAV-Förderbetrag.

Beispiel 2
Bei einem Arbeitnehmer beträgt der laufende Arbeitslohn 2.150 EUR. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer steuerfreien Arbeitslohn von 200 EUR. Der Arbeitgeber zahlt monatlich zum 10. des Monats einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von 40 EUR und nimmt mit der Lohnsteuer-Anmeldung jeweils den BAV-Förderbetrag in Anspruch. Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung wird im folgenden Jahr festgestellt, dass die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit des zusätzlichen Arbeitslohns im August nicht erfüllt sind.

Lösung
Der BAV-Förderbetrag kann nicht in Anspruch genommen werden und ist zurückzuzahlen, weil der laufende Arbeitslohn unzutreffend ermittelt wurde. Die Lohnsteuer-Anmeldung für den Anmeldungszeitraum August des Vorjahres ist zu korrigieren.

Beispiel 3
Der Arbeitgeber zahlt bei einem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer monatlich zum 10. des Monats einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von 30 EUR. Der Arbeitgeber nimmt mit der Lohnsteuer-Anmeldung den BAV-Förderbetrag in Anspruch. Zum 1. Mai verlässt der Arbeitnehmer unerwartet das Unternehmen. Hierüber hat er den Arbeitgeber am 20. April informiert. Vom Arbeitgeber kann der zu zahlende Mindestbetrag von 240 EUR nicht mehr erreicht werden.

Lösung
Das unerwartete Ausscheiden des Arbeitnehmers hat keinen Einfluss auf den bereits in den Monaten Januar bis April in Anspruch genommenen BAV-Förderbetrag (keine rückwirkende Korrektur).

Beispiel 4
Der Arbeitgeber zahlt bei einem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer monatlich zum 10. des Monats einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von 30 EUR. Der Arbeitgeber nimmt mit der Lohnsteuer-Anmeldung den BAV-Förderbetrag in Anspruch. Der Arbeitnehmer informiert seinen Arbeitgeber am 20. Januar über seine fristgemäße Kündigung zum 30. April des Jahres.

Lösung
Das Ausscheiden des Arbeitnehmers hat keinen Einfluss auf den bereits im Monat Januar in Anspruch genommenen BAV-Förderbetrag (keine rückwirkende Korrektur). Ab Februar kann der BAV-Förderbetrag nicht mehr in Anspruch genommen werden, da der vom Arbeitgeber zu zahlende Mindestbetrag von 240 EUR (bei unveränderter Beitragszahlung) nicht mehr erreicht werden kann.

5.1.1.4.6 Rückzahlung des BAV-Förderbetrages

Verfällt eine Anwartschaft auf Leistungen aus einer geförderten betrieblichen Altersversorgung, z. B. wenn das Dienstverhältnis zum Arbeitnehmer vor Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren endet (§ 1b Abs. 1 BetrAVG in der ab 01.01.2018 geltenden Fassung), und ergibt sich daraus eine ganz oder teilweise Rückzahlung der Beiträge an den Arbeitgeber, sind die entsprechenden BAV-Förderbeträge zurück zu gewähren (§ 100 Abs. 4 Satz 2 bis 4 EStG).

Eine Verpflichtung zur Rückgewährung des BAV-Förderbetrages ergibt sich jedoch nur, soweit er auf den Rückzahlungsbetrag an den Arbeitgeber entfällt (§ 100 Abs. 4 Satz 3 EStG). Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass nicht in allen Fällen mit der Verfallbarkeit der Anwartschaft Rückflüsse an den Arbeitgeber erfolgen. Dies kann z. B. der Fall sein bei einer verfallenen Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung im Zusammenhang mit der Beitragszusage im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 2a und § 21 ff. BetrAVG, bei der alle Beiträge im Kollektiv verbleiben.

5.1.2 Direktzusage und Unterstützungskasse

Rückstellungen für Direktzusagen bzw. Zuwendungen an Unterstützungskassen des Arbeitgebers sind keine Einnahmen im steuerrechtlichen Sinne. Dies gilt auf Grund des im Steuerrecht geltenden Zuflussprinzips, auch für Beträge, die im Zusammenhang mit Entgeltumwandlungen zu Direktzusagen bzw. Unterstützungskassen des Arbeitgebers geleistet werden.

5.2 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

5.2.1 Steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds und für Direktversicherungen

5.2.1.1 Sozialversicherungsrechtlicher Freibetrag

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV sind die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 **und 2 sowie § 100 Abs. 6 Satz 1** EStG steuerfreien Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds und für Direktversicherungen (vgl. Ziffern 5.1.1.1.3 und 5.1.1.4) im Kalenderjahr bis zu **insgesamt** 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung **(in den alten und neuen Bundesländern einheitlich 2018 jährlich 3.120 EUR bzw. monatlich 260 EUR)** nicht dem

sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen und somit beitragsfrei. Dieser sozialversicherungsrechtliche Freibetrag gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung stammen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV).

Die Aufwendungen können sowohl aus laufendem Arbeitsentgelt als auch aus Einmalzahlungen finanziert werden.

5.2.1.2 Berücksichtigung des Freibetrags

Bei dem Freibetrag ist zu beachten, dass es sich hierbei um einen echten Freibetrag handelt, d. h., dass nur der den Freibetrag übersteigende Betrag sozialversicherungspflichtig ist, **soweit dieser zusammen mit dem übrigen Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt.**

Der Freibetrag ist stets vom Bruttoarbeitsentgelt und nicht von dem auf die Beitragsbemessungsgrenze begrenzten Arbeitsentgelt in Abzug zu bringen. Dies bedeutet, dass sich bei einem Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von mindestens **6.760** EUR (in den alten Bundesländern im Kalenderjahr **2018**) keinerlei Auswirkungen auf die beitragsrechtliche Beurteilung ergeben, wenn für diesen Arbeitnehmer jeweils ein monatlicher Freibetrag von **260** EUR in Anspruch genommen wird, da das für die Beitragsberechnung maßgebende Arbeitsentgelt in Höhe von (**6.760** EUR - **260** EUR =) **6.500** EUR die Beitragsbemessungsgrenze (West) nicht unterschreitet. Etwas anderes gilt, wenn der Freibetrag z. B. en bloc in Anspruch genommen wird.

Die folgenden Beispiele für Entgeltumwandlungen für den Durchführungsweg Pensionskasse gelten entsprechend für steuerfreie Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Direktzusage, einer Unterstützungskassenversorgung, eines Pensionsfonds und einer Direktversicherung.

Beispiel 1
(monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags)

Beschäftigung in 2018 gegen ein mtl. Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	280 EUR

Lösung:

Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	2.820 EUR
mtl. Freibetrag: 4 % von 78.000 EUR = 3.120 EUR : 12 = 260 EUR	
Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (280 EUR – 260 EUR)	20 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.840 EUR

Beispiel 2
(jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigung in 2018 gegen ein mtl. Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	280 EUR

Lösung:

Maximaler Freibetrag: 4 % von 78.000 EUR = 3.120 EUR

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

Januar bis November mtl. 3.100 EUR – 280 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag) (verbrauchter Freibetrag insgesamt: 280 EUR x 11 Monate = 3.080 EUR, verbleibender Freibetrag 3.120 EUR – 3.080 EUR = 40 EUR)	2.820 EUR
Dezember 3.100 EUR – 280 EUR (Entgeltumwandlung) es steht aber nur noch ein Freibetrag von 40 EUR zur Verfügung, also beträgt das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt	3.060 EUR

Beispiel 3

(monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2018 an gegen ein mtl. Arbeitsentgelt von	6.900 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	500 EUR

Lösung:

Maximaler Freibetrag: 4 % von 78.000 EUR =	3.120 EUR
Kontinuierlich berücksichtigungsfähiger Freibetrag (Jahresbetrag 3.120 EUR : 10 Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr)	312 EUR
Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung (6.900 EUR – 500 EUR)	6.400 EUR
Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (500 EUR – 312 EUR)	188 EUR
Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung	6.588 EUR
Für die Bemessung der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung maßgebendes Arbeitsentgelt (begrenzt auf Beitragsbemessungsgrenze)	6.500 EUR

Beispiel 4

(jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2018 an gegen ein mtl. Arbeitsentgelt von	6.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	500 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 % von 78.000 EUR = 3.120 EUR

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

März 2018 bis August 2018 mtl. 6.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag) (verbrauchter Freibetrag insgesamt: 500 EUR x 6 Monate = 3.000 EUR, verbleibender Freibetrag 120 EUR)	5.500 EUR
September 2018 6.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung), als Rest-Freibetrag stehen nur noch 120 EUR zur Verfügung, also 6.000 EUR – 120 EUR = 5.880 EUR Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung	5.880 EUR

Oktober 2018 bis Dezember 2018 6.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung) es steht kein Freibetrag mehr zur Verfügung, also bleibt das Arbeitsentgelt in voller Höhe beitragspflichtig	6.000 EUR

Beispiel 5 (jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)	
Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2018 an gegen ein mtl. Arbeitsentgelt von	6.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) als Einmalbetrag in einem beliebigen Monat (hier: Dezember 2018)	6.000 EUR
Lösung: maximaler Freibetrag: 4 % von 78.000 EUR =	3.120 EUR
Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung in den Monaten:	
März 2018 bis November 2018 mtl.	6.000 EUR
Dezember 2018 6.000 EUR – 6.000 EUR (Entgeltumwandlung) als Freibetrag stehen nur 3.120 EUR zur Verfügung, also: 6.000 EUR – 3.120 EUR =	2.880 EUR
Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden berechnet aus 2.880 EUR, obwohl im Dezember 2018 kein Arbeitsentgelt fließt. Die Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag können mit der nächsten Entgeltabrechnung einbehalten werden.	

Wurde der Freibetrag in monatlichen Teilbeträgen berücksichtigt und kann er aufgrund einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung nicht mehr in voller Höhe ausgeschöpft werden, ist eine rückwirkende Berücksichtigung des verbleibenden Freibetrages in abgelaufenen Entgeltabrechnungszeiträumen mit der Folge nachträglicher zusätzlicher Beitragsfreiheit nicht möglich, da in das zum Zeitpunkt der Entgeltabrechnung rechtmäßig abgewickelte Versicherungsverhältnis nicht mehr rückwirkend eingegriffen werden darf.

5.2.1.3 Arbeitgeberbezogener Steuerfreibetrag

Für die Inanspruchnahme der Steuerfreiheit wird auf eine arbeitgeberbezogene Betrachtung abgestellt. D. h., wechselt der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres sein erstes Dienstverhältnis, kann im neuen Dienstverhältnis der Höchstbetrag des § 3 Nr. 63 EStG erneut in Anspruch genommen werden. Diese Regelung wurde in der Sozialversicherung nachvollzogen. Die in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV enthaltene Formulierung „insgesamt“ bezieht sich auf die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung, die bei einem Arbeitgeber in der Summe mit höchstens 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei geleistet werden können.

5.2.1.4 Steuerrechtliche Vervielfältigungsregelungen

Zusätzlich zu dem Freibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG sehen § 3 Nr. 63 Satz 3 **und 4** EStG Steuerfreibeträge für Beiträge vor, die vom Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung der

Beschäftigung des Arbeitnehmers **oder für Zeiten des ruhenden Beschäftigungsverhältnisses** gezahlt werden (vgl. Ziffer 5.1.1.1.1). Durch die Bezugnahme in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV auf § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG ist klargestellt, dass diese Steuerfreistellung in der Sozialversicherung nicht (**auch nicht im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV**) zur Beitragsfreiheit führt. Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes im Sinne der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vom 21.02.1990 - 12 RK 20/88 - (USK 9010) gehören jedoch nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

5.2.1.5 Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Zu den steuerfreien Zuwendungen zählen auch die Arbeitgeberzuschüsse nach § 1a Abs. 1a bzw. § 23 Abs. 2 BetrAVG bei Entgeltumwandlung (vgl. Ziffer 5.1.1.1.3), die dieser grundsätzlich zu zahlen hat, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (vgl. Ziffer 4.4).

Wird durch den Arbeitgeberzuschuss der beitragsrechtliche Freibetrag überschritten, ist der den Freibetrag übersteigende Teil dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Dies gilt aufgrund des in der Sozialversicherung geltenden Entstehungsprinzips auch dann, wenn der Arbeitgeberzuschuss nicht gezahlt wird, aber ein arbeitsrechtlicher Anspruch darauf besteht.

Beispiel 1	
Beschäftigung in 2018 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	3.500 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	240 EUR
Arbeitgeberzuschuss von 15% der Entgeltumwandlung	36 EUR
Lösung:	
laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung (3.500 EUR – 240 EUR)	3.260 EUR
mtl. Freibetrag in 2018: 260 EUR	
beitragspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (240 EUR – 260 EUR	0 EUR
beitragspflichtiger Arbeitgeberzuschuss (240 EUR + 36 EUR – 260 EUR)	16 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	3.276 EUR

Beispiel 2	
Beschäftigung in 2018 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	6.250 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	250 EUR
Arbeitgeberzuschuss von maximal der eingesparten SV-Beiträge (RV: 9,3 % von 250 EUR = 23,25 EUR, AlV: 1,5 % von 250 EUR = 3,75 EUR; 15 % der Entgeltumwandlung von 37,50 EUR > Summe der eingesparten SV-Beiträge von 27 EUR)	27 EUR

Lösung:	
laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	6.000 EUR
mtl. Freibetrag in 2018: 260 EUR	
beitragspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (250 EUR – 260 EUR)	0 EUR
beitragspflichtiger Arbeitgeberzuschuss (250 EUR + 27 EUR – 260 EUR)	17 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	6.017 EUR

Übernimmt der Arbeitgeber den auf den beitragspflichtigen Arbeitgeberzuschuss entfallenden Arbeitnehmerbeitragsanteil, liegt ein beitragspflichtiger geldwerter Vorteil vor. Die Übernahme des auf diesen geldwerten Vorteil entfallenden Arbeitnehmerbeitrags wird nicht als beitragspflichtig angesehen.

5.2.1.6 Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer mit geringerem Verdienst

Übersteigt der Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer mit geringem Verdienst (vgl. Ziffer 5.1.1.4) den Steuerfreibetrag nach § 100 Abs. 6 EStG von 480 EUR im Kalenderjahr, ist der diesen Freibetrag übersteigende Arbeitgeberbeitrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei.

Während neben dem Steuerfreibetrag nach § 100 Abs. 6 EStG demnach auch der volle Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG in Anspruch genommen werden kann, kann der beitragsrechtliche Freibetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV nur einmal in Anspruch genommen werden. Demnach kann für Arbeitnehmer mit geringem Verdienst neben der Inanspruchnahme des steuer- und beitragsfreien Arbeitgeberbeitrages nach § 100 Abs. 6 EStG von bis zu 480 EUR nur in Höhe der Differenz bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung im Kalenderjahr ein höherer Arbeitgeberbeitrag oder eine Entgeltumwandlung beitragsfrei erfolgen.

Bei dem Förderbetrag für den Arbeitgeber handelt es sich nicht um einen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer, der der Beitragspflicht unterliegen könnte.

Beispiel	
Beschäftigung in 2018 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	2.200 EUR
Arbeitgeberbeitrag nach § 100 Abs. 6 EStG von mtl.	40 EUR
Entgeltumwandlung (Direktversicherung) von mtl.	230 EUR
Lösung:	
laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung (2.200 EUR – 230 EUR)	1.970 EUR
mtl. Freibetrag in 2018: 260 EUR – 40 EUR = 220 EUR	
beitragspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (230 EUR – 220 EUR)	10 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	1.980 EUR

5.2.2 Pauschal besteuerte Zuwendungen an Pensionskassen und für Direktversicherungen

5.2.2.1 Pauschalierungsbetrag und sozialversicherungsrechtlicher Freibetrag

Nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuerte Zuwendungen an eine Pensionskasse und für eine Direktversicherung (vgl. Ziffer 5.1.1.2) werden nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zugerechnet und sind somit beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden. Dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung von Einmalzahlungen stammen.

Der sich aus § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV ergebende sozialversicherungsrechtliche Freibetrag in Höhe des Pauschalierungshöchstbetrages von 1.752 EUR / 2.148 EUR im Jahr, findet neben dem sich aus § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Freibetrag in Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung Anwendung. Eine gegenseitige Anrechnung der sozialversicherungsrechtlichen Freibeträge erfolgt nicht.

5.2.2.2 Direktversicherung ohne Rentenleistung i. S. des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG

Beiträge zu Direktversicherungen, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG nicht erfüllen (keine Rentenleistung oder kein Auszahlungsplan vorgesehen), sind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV sozialversicherungsrechtlich dann kein Arbeitsentgelt,

- wenn sie nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert werden

  und

- es sich um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Arbeitsentgelt gezahlt

werden.

Da Einmalzahlungen zu diesen Direktversicherungen als zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbracht erachtet werden, können auch diese bei pauschaler Besteuerung im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV bis zu 1.752 EUR / 2.148 EUR beitragsfrei für die Direktversicherungen verwendet werden. Einmalzahlungen, die - ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit - in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel zur Auszahlung gelangen, verlieren allerdings ihren Charakter als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne des § 23a SGB IV und sind damit als laufendes Arbeitsentgelt zu qualifizieren.

Sofern demnach für pauschal besteuerte Direktversicherungsbeiträge laufendes Arbeitsentgelt verwendet wird, führt dies nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Das heißt, dass die aus dem laufenden Arbeitsentgelt finanzierten Beiträge für eine entsprechende Direktversicherung auch bei einer vorgenommenen Pauschalbesteuerung der Beitragspflicht unterliegen. Im Falle der Verwendung einer Einmalzahlung für die Beitragszahlung zur Direktversicherung darf die beitragspflichtige Einmalzahlung auch nur um den Betrag der pauschal besteuerten Beitragsleistung gekürzt werden. Ist die Einmalzahlung niedriger als die Beitragsleistung, kann folglich nur der Zahlbetrag der Einmalzahlung beitragsfrei belassen

werden, da eine Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt in Beitragsleistungen für die Direktversicherung nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts führt (Nettoentgeltverwendung).

Soweit der Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlte Direktversicherungsbeiträge während der Elternzeit oder des Grundwehr- bzw. Zivildienstes weiterhin zahlt, werden diese dennoch als „zusätzliche" Leistung des Arbeitgebers angesehen, obwohl sie in dieser Zeit die einzige Arbeitgeberleistung darstellen.

Die Regelung in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV, wonach auch die in den – zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährten – pauschal besteuerten Direktversicherungsbeiträgen enthaltenen Beträge aus einer Entgeltumwandlung nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet werden, bezieht sich lediglich auf die vor dieser gesetzlichen Klarstellung zum 01.01.2009 zugelassene beitragsfreie Verwendung von Einmalzahlungen für Direktversicherungsbeiträge. Eine darüber hinausgehende Möglichkeit der beitragsfreien Entgeltumwandlung von laufendem Arbeitsentgelt wird damit nicht zugelassen, da es in diesen Fällen weiterhin an der erforderlichen Zusätzlichkeit der Direktversicherungsbeiträge fehlt.

Die vorgenannten Voraussetzungen für die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung zu einer Direktversicherung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV gelten auch für Direktversicherungen, die im Rahmen des § 52 Abs. 40 EStG erstmals nach 2017 nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert werden.

5.2.2.3 Direktversicherung mit Rentenleistung i. S. des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG

Bei Direktversicherungsverträgen, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG erfüllen (Rentenleistung oder Auszahlungsplan vorgesehen), ist für die Beiträge zu der Direktversicherung kraft Gesetzes vorrangig die Steuerfreiheit auszuschöpfen **(§ 52 Abs. 40 Satz 2 EStG**). Die Beiträge zu dieser Direktversicherung sind über § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung nicht hinzuzurechnen und damit beitragsfrei. Das gilt auch für Entgeltumwandlungen unabhängig davon, ob sie aus laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt finanziert werden.

Soweit der Arbeitnehmer jedoch nach § 52 Abs. 4 Satz 12 EStG auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG zugunsten der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. verzichtet hat, ist nur der Teil der Direktversicherungsbeiträge nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen, der aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt finanziert wird.[10]

5.2.2.4 Pensionskasse

Für Zuwendungen an eine Pensionskasse, die nach § 40b a. F. EStG pauschal besteuert werden, gelten die Aussagen unter Ziffer 5.2.2.2 entsprechend.

[10] Nach dem in Fn. 1 angeführten Gesetzentwurf soll die Vorrangigkeitsregelung nach § 52 Abs. 40 Satz 2 EStG sowie die Notwendigkeit des Arbeitnehmerverzichts zur Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG entfallen (vgl. Fn. 3 und 5). Vielmehr kann dann der Arbeitgeber auch bei Direktversicherungen entscheiden, ob er die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. anwendet, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen.

5.2.3 Direktzusage und Unterstützungskasse

Da Rückstellungen für Direktzusagen und Beiträge zu Unterstützungskassen des Arbeitgebers keine Einnahmen im steuerrechtlichen Sinne sind, handelt es sich auch nicht um Arbeitsentgelt nach § 14 Abs. 1 SGB IV. Die Arbeitgeberrückstellungen und -beiträge sind daher beitragsfrei.

Beiträge, die vom Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Entgeltumwandlungen zu Direktzusagen des Arbeitgebers und Unterstützungskassen geleistet werden, gelten nach § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht als Arbeitsentgelt, wobei es unerheblich ist, ob die Aufwendungen aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden.

5.2.4 Sicherungsbeitrag für Beitragszusage

Für die neue Zusageform der betrieblichen Altersversorgung als reine Beitragszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG) soll als Ausgleich für den Wegfall der Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Versorgungsleistung im Tarifvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitgeber einen Sicherungsbeitrag zahlt (§ 23 Abs. 1 BetrAVG). Der Sicherungsbeitrag kann dazu genutzt werden, die Versorgungsleistung (Betriebsrente) etwa dadurch zusätzlich abzusichern, dass die Versorgungseinrichtung einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservativere Kapitalanlage realisiert; im Rahmen eines kollektiven Sparmodells kann er auch zum Aufbau kollektiven Kapitals verwendet werden.

Der Sicherungsbeitrag ist nach § 3 Nr. 63a EStG steuerfrei, soweit er nicht unmittelbar dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet wird. Bei diesen Beiträgen handelt es sich daher nicht um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung liegt nicht vor. Werden Sicherungsbeiträge hin-gegen nicht lediglich für die zusätzliche Absicherung der reinen Beitragszusage gezahlt, sondern dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet, gelten die allgemeinen steuer- und beitragsrechtlichen Regelungen für Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung.

5.2.5 Entgeltumwandlung während Altersteilzeit

Eine beitragsfreie und nicht zu einem Störfall führende Verwendung von Wertguthaben für eine Entgeltumwandlung ist gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt (§§ 7 Abs. 1a, 23b SGB IV). Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine nicht zu einem Störfall führende Entgeltumwandlung jedoch möglich.

Bei Altersteilzeitarbeit mit diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit (Blockmodell) ist Voraussetzung, dass der Arbeitgeber während der Arbeitsphase die Hälfte des Vollzeitarbeitsentgelts (vor der Entgeltumwandlung) ins Wertguthaben einstellt und festgelegt wird, dass auch während der Freistellungsphase aus diesem Wertguthaben eine entsprechende Entgeltumwandlung erfolgt. Dabei muss die Entgeltumwandlung nicht bereits zu Beginn der Arbeitsphase einsetzen. Es ist ausreichend, wenn mindestens im letzten Monat der Arbeitsphase mit der Entgeltumwandlung begonnen wird. Eine tatsächliche und ausschließliche Entgeltumwandlung während der Freistellungsphase ist nicht möglich.

Die Entgeltumwandlungsbeträge sind während der Arbeits- und Freistellungsphase veränderbar (z. B. auf Grund von Dynamisierungsregelungen oder der Reduzierung der Entgeltumwandlungsbeträge). Dies schließt auch die Beendigung der Entgeltumwandlung während der Freistellungsphase ein. Eine „spiegelbildliche“ Entgeltumwandlung bezogen auf die Höhe und/oder die Zeit ist nicht erforderlich. Auch eine ausschließlich in der Arbeitsphase erfolgende Entgeltumwandlung ist möglich. Da für die Berechnung der zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung (§ 163 Abs. 5 SGB VI) das Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung als Regelarbeitsentgelt zugrunde zu legen ist, wirkt sich die Beendigung der Entgeltumwandlung entsprechend auf die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge aus.

Ein Störfall führt immer dazu, dass das nicht dem eigentlichen Verwendungszweck zugeführte Wertguthaben der Störfallbeitragsberechnung unterliegt. Werden lediglich einzelne Teile eines Gesamtwertguthabens nicht vereinbarungsgemäß, d. h. nicht für eine versicherte Freistellungsphase verwendet, führt dies nicht dazu, dass das Gesamtwertguthaben vollständig verbeitragt werden muss. Soweit eine Entgeltumwandlung ausschließlich während der Freistellungsphase der Altersteilzeit erwogen wird ist zu beachten, dass diese Entgeltumwandlung bezüglich der Umwandlungshöhe eine Störfallbeitragsberechnung nach sich zieht. Diese führt bei monatlich vorgenommener Entgeltumwandlung in der Konsequenz u. a. zu einer monatlichen Meldung zur Sozialversicherung (Störfallmeldung; Grund der Abgabe 55).

Bei einer Altersteilzeit mit kontinuierlicher Reduzierung der Altersteilzeitarbeit (Teilzeitmodell) kann eine beitragsfreie Entgeltumwandlung jederzeit vereinbart, geändert oder beendet werden.

5.2.6 Arbeitgeberleistungen im Sinne des § 23c Abs. 1 SGB IV

Nach § 23c **Abs. 1** SGB IV gelten Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kranken-, Verletzten-, Übergangs-, **Pflegeunterstützungs**- oder Krankentagegeld sowie sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezugs von Kranken-, Krankentage-, Versorgungskranken-, Verletzten-, Übergangs-, **Pflegeunterstützungs**-, Mutterschafts-, Erziehungs- oder Elterngeld weiter erzielt werden, unter bestimmten Voraussetzungen als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Die für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen weitergezahlten Beiträge, die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV nicht zum Arbeitsentgelt zu rechnen sind, können dabei von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden. Auf eine stufenweise Prüfung (zunächst Feststellung der beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23c **Abs. 1** SGB IV) und anschließende Anwendung von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV kann verzichtet werden.

6 Umlagefinanzierte betriebliche Altersversorgung

6.1 Steuerrechtliche Behandlung von Pensionskassenumlagen

Laufende Zuwendungen des Arbeitgebers sind nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 1 EStG aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung steuerfrei. Voraussetzung ist, dass die Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes) vorgesehen ist. Diese Steuerfreiheit gilt jedoch nur, soweit die Zuwendungen (derzeit) im

Kalenderjahr 2 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.

Dieser Steuerfreibetrag beträgt somit **2018** monatlich **130** EUR (bzw. jährlich **1.560** EUR). Anstelle der monatlich gleichbleibenden Berücksichtigung des Steuerfreibetrags im sog. Verteilmodell, wird im sog. Aufzehrmodell zu Beginn des Jahres der jeweils höchstmögliche Teil des Jahressteuerfreibetrags berücksichtigt, bis dieser vollständig aufgebraucht ist. **Ab 2020** steigt der Steuerfreibetrag auf **3 % und ab 2025** auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.

Die steuerfreien Beträge der umlagefinanzierten Versorgungssysteme sind um die nach § 3 Nr. 63 Satz 1, 3 oder 4 EStG steuerfreien Beträge der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung zu mindern (§ 3 Nr. 56 Satz 3 EStG); allerdings bleibt die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40b Abs. 1 EStG bestehen.

6.2 Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Pensionskassenumlagen

6.2.1 Beitragsrechtliche Berücksichtigung der Steuerfreiheit

Die beitragsrechtliche Beurteilung der Zuwendungen richtet sich nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a sowie der Sätze 3 und 4 SvEV.

Für die beitragsrechtliche Beurteilung gelten folgende Regelungen:

a) Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV sind die Zuwendungen, soweit sie nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei sind oder nach § 40b EStG pauschal besteuert werden, dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt **nicht** hinzuzurechnen, wenn sie zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden. Diese Beitragsfreiheit wird allerdings für Zuwendungen zu Pensionskassen mit einer besonderen Versorgungsregelung i. S. des § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV (Versorgungsregelung sieht mindestens bis zum 31. Dezember 2000 vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 Prozent des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach dem Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vor) durch § 1 Abs. 1 Sätze 3 und 4 SvEV eingeschränkt bzw. aufgehoben.

b) Für Zuwendungen zu Pensionskassen mit einer besonderen Versorgungsregelung i. S. des § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV ist die Summe aus dem nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfreien und dem nach § 40b EStG pauschal besteuerten Anteil der Zuwendung, höchstens jedoch monatlich 100 EUR, bis zur Höhe von 2,5 % des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts – vermindert um 13,30 EUR – dem Arbeitsentgelt zuzurechnen (Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV). Soweit der Umlagesatz den Betrag von 2,5 % nicht erreicht, tritt bei der Ermittlung des Hinzurechnungsbetrags dieser Umlagesatz an die Stelle des Faktors von 2,5 %.

c) Ist nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV ein beitragsrechtlicher Hinzurechnungsbetrag zu ermitteln, sind darüber hinaus die Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b EStG, die in der Summe

monatlich 100 EUR übersteigen, ebenfalls dem Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV).

Aus diesen Vorgaben ergibt sich folgende Beurteilung für den geldwerten Vorteil der Zuwendung:

- Zunächst ist zu berücksichtigen, dass die Teile der Zuwendung, die die Summe aus dem steuerfreien Anteil und dem höchstmöglichen pauschal besteuerbaren Betrag übersteigen, von vornherein bereits individuell steuer- und beitragspflichtig sind.
- Der steuerfreie und der pauschal besteuerbare Anteil der Zuwendung sind zu addieren und grundsätzlich nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.
- Aus dieser Summe ist bis zu einem Betrag in Höhe von 100 EUR ein Hinzurechnungsbetrag zu bilden und dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn eine besondere Versorgungsregelung i. S. des § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV besteht.
- Ist ein Hinzurechnungsbetrag zu bilden und übersteigt die Summe aus steuerfreier und pauschal besteuerbarer Zuwendung den Betrag von 100 EUR, ist der über 100 EUR hinausgehende Betrag in vollem Umfang ebenfalls dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Beispiel 1:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	3.500,00 EUR
Arbeitgeberumlage (8,5 %)	297,50 EUR
Es besteht keine Versorgungsregelung i. S. des § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV.	
Ermittlung eines von vornherein steuer- und beitragspflichtigen Anteils:	
Gesamtbetrag der Umlage:	297,50 EUR
./. steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG (6.500 EUR x 2 %)	130,00 EUR
./. pauschal besteuerter Anteil	146,00 EUR
= individuell steuerpflichtiger und beitragspflichtiger Anteil:	21,50 EUR
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:	
laufendes Arbeitsentgelt	3.500,00 EUR
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	21,50 EUR
=	3.521,50 EUR

Beispiel 2:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	3.500,00 EUR
Umlage (8,26 %)	289,10 EUR
Arbeitgeberanteil (6,45 %)	225,75 EUR
Arbeitnehmerbeitrag (1,81%)	63,35 EUR
a) Ermittlung eines von vornherein steuer- und beitragspflichtigen Anteils:	
Arbeitgeberanteil der Umlage:	225,75 EUR
./. steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG (6.500 EUR x 2 %)	130,00 EUR
./. pauschal besteuerter Anteil[11]	92,03 EUR
= individuell steuerpflichtiger und beitragspflichtiger Anteil:	3,72 EUR
b) Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Umlage nach § 1 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. Abs. 1 Satz 3 und Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV:	

[11] Von dem vom Arbeitgeber zu tragenden Teil der Umlage werden 92,03 EUR pauschal versteuert (§ 37 Abs. 2 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV für die Beschäftigten des Tarifgebiets West bei Zugehörigkeit zur VBL). Ansonsten liegt der Grenzbetrag bei 89,48 EUR (§ 16 Abs. 2 ATV). Soweit Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (z. B. Sparkassen) den vollen Pauschalierungsbetrag des § 40b EStG in Höhe von 146 EUR bzw. 179 EUR monatlich ausschöpfen, ist dieser Betrag anstelle von 92,03 EUR oder 89,48 EUR anzusetzen.

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG (6.500 EUR x 2 %)		130,00 EUR
+ pauschal besteuerter Anteil		92,03 EUR
=		222,03 EUR
./. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV		100,00 EUR
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV		122,03 EUR

c) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV:

(100,00 EUR : 6,45 x 100 =) 1550,39 EUR x 2,5 %		38,76 EUR
./.		13,30 EUR
		25,46 EUR

d) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:

laufendes Arbeitsentgelt		3.500,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme aus a) bis c):		
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	3,72 EUR	
+ Grenzbetrag n. § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV übersteigender Anteil	122,03 EUR	
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	25,46 EUR	
insgesamt	151,21 EUR	151,21 EUR
=		3.651,21 EUR

Beispiel 3:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.200,00 EUR
Umlage (8,26 %)	181,72 EUR
Arbeitgeberanteil (6,45 %)	141,90 EUR
Arbeitnehmerbeitrag (1,81%)	39,82 EUR

a) Ermittlung eines individuell steuer- und beitragspflichtigen Anteils entfällt

b) Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Umlage nach § 1 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. Abs. 1 Satz 3 und Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV:

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG (6.500 EUR x 2 %)	130,00 EUR
+ pauschal besteuerter Anteil (141,90 EUR - 130,00 EUR)	11,90 EUR
=	141,90 EUR
./. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	100,00 EUR
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV	41,90 EUR

c) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV:

(100,00 EUR : 6,45 x 100 =) 1.550,39 EUR x 2,5 % =	38,76 EUR
./.	13,30 EUR
	25,46 EUR

d) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:

laufendes Arbeitsentgelt		3.000,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme aus a) bis c):		
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	0,00 EUR	
+ Grenzbetrag n. § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV übersteigender Anteil	41,90 EUR	
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	25,46 EUR	
insgesamt	67,36 EUR	67,36 EUR
=		3.067,36 EUR

Beispiel 4:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	1.000,00 EUR
Umlage (8,26 %)	82,60 EUR
Arbeitgeberanteil (6,45 %)	64,50 EUR
Arbeitnehmerbeitrag (1,81 %)	18,10 EUR

a) Ermittlung eines von vornherein steuer- und beitragspflichtigen Anteils entfällt

b) Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Umlage nach § 1 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. Abs. 1 Satz 3 und Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV:

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG		82,60 EUR
+ pauschal besteuerter Anteil (0 EUR)		0 EUR
=		82,60 EUR
./. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV		100,00 EUR
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV		0,00 EUR

c) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV:

(64,50 EUR : 6,45 x 100 =) 1.000 EUR x 2,5 %		25,00 EUR
./.		13,30 EUR
		11,70 EUR

d) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:

laufendes Arbeitsentgelt		1.000,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme aus a) bis c):		
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	0,00 EUR	
+ Grenzbetrag n. § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV übersteigender Anteil	0,00 EUR	
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	11,70 EUR	
insgesamt	11,70 EUR	11,70 EUR
=		1.011,70 EUR

Beispiel 5:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt		820,00 EUR
Umlage (8,26 %)		67,73 EUR
Arbeitgeberanteil (6,45 %)		52,89 EUR
Arbeitnehmerbeitrag (1,81%)		14,84 EUR

a) Ermittlung eines von vornherein steuer- und beitragspflichtigen Anteils entfällt

b) Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Umlage nach § 1 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. Abs. 1 Satz 3 und Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV entfällt

c) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV:

(52,89 EUR : 6,45 x 100 =) 820,00 EUR x 2,5%		20,50 EUR
./.		13,30 EUR
		7,20 EUR

d) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:

laufendes Arbeitsentgelt		820,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme aus a) bis c):		
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	0,00 EUR	
+ Grenzbetrag n. § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV übersteigender Anteil	0,00 EUR	
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	7,20 EUR	
insgesamt	7,20 EUR	7,20 EUR
=		827,20 EUR

Ein geldwerter Vorteil auf Basis des Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV kann dem Arbeitnehmer nur zugerechnet werden, wenn ihm dieser Vorteil auch tatsächlich zu Gute kommt. Deshalb ist in den Fällen, in denen der Umlagesatz weniger als 2,5 % beträgt,

dem Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV nur ein Vomhundertsatz des zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelts hinzuzurechnen, der der Höhe nach dem vom Arbeitgeber zu tragenden Umlagesatz entspricht. Der hiernach ermittelte Hinzurechnungsbetrag vermindert sich gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV zweiter Halbsatz monatlich um 13,30 EUR.

Beispiel 6:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt		2.000,00 EUR
Arbeitgeberumlage (1 %)		20,00 EUR
a) Ermittlung eines individuell steuer- und beitragspflichtigen Anteils entfällt		
b) Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Umlage nach § 1 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. Abs. 1 Satz 3 und Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV:		
Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG		20,00 EUR
+ pauschal besteuerter Anteil		0,00 EUR
=		20,00 EUR
./. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV		100,00 EUR
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV		0,00 EUR
c) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV:		
(20 EUR : 1 x 100 =) 2.000 EUR x 1,0 %		20,00 EUR
./.		13,30 EUR
		6,70 EUR
d) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:		
laufendes Arbeitsentgelt		2.000,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme aus a) bis c):		
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil:	0,00 EUR	
+ Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV übersteigender Anteil:	0,00 EUR	
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	6,70 EUR	
insgesamt	6,70 EUR	6,70 EUR
=		2.006,70 EUR

Wird der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG nicht in gleichbleibender Höhe jeden Monat (sog. Verteilmodell), sondern zu Beginn des Jahres in jeweils maximaler Höhe des Jahressteuerfreibetrags berücksichtigt, bis dieser vollständig aufgebraucht ist (sog. Aufzehrmodell), wirkt sich dies entsprechend auf die Ermittlungsschritte zur Feststellung des beitragsrechtlichen Anteils der Zuwendung aus. Das steuer- und beitragspflichtige Arbeitsentgelt erhöht sich dabei beim Aufzehrmodell in den Monaten, in denen auf Grund des verbrauchten Steuerfreibetrags lediglich von der (begrenzten) Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG Gebrauch gemacht werden kann.

6.2.2 Aufrechnung steuerfreier Aufwendungen

6.2.2.1 Unmittelbare Aufrechnung

Werden sowohl Zuwendungen für eine umlagefinanzierte Pensionskasse als auch Aufwendungen für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung erbracht, ist zu berücksichtigen, dass die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 56 EStG vorgeht.

Dies gilt unabhängig davon, ob die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beträge arbeitgeberfinanziert sind oder auf einer Entgeltumwandlung aus dem Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers beruhen. Nach § 3 Nr. 56 Satz 3 EStG mindern die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beträge den steuerfreien Höchstbetrag des § 3 Nr. 56 EStG. Die Zuwendungen für eine umlagefinanzierte Pensionskasse sind daher nach § 3 Nr. 56 EStG nur steuerfrei, soweit die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Aufwendungen (Aufwendungen des Arbeitgebers für eine kapitalgedeckte Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds oder - kapitalgedeckte - Pensionskasse oder entsprechende Aufwendungen des Arbeitnehmers aus einer Entgeltumwandlung) den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 56 EStG von derzeit 2 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung unterschreiten.

Soweit sich der nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfreie Höchstbetrag um den Betrag der nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Aufwendungen verringert, ergibt sich folgende Beurteilung (Vergleichsberechnung):

a) Ist die Differenz größer als der Arbeitgeberbeitrag zur umlagefinanzierten Pensionskasse, so bleibt der Arbeitgeberbeitrag zur umlagefinanzierten Pensionskasse in voller Höhe nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei.
b) Ist die Differenz geringer als der Arbeitgeberbeitrag zur umlagefinanzierten Pensionskasse, dann wird der Arbeitgeberbeitrag zur umlagefinanzierten Pensionskasse nur noch in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Betrag von 2 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung und den nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Aufwendungen im Rahmen § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei belassen. Der Restbetrag der Arbeitgeberumlage wird entweder individuell steuerpflichtig oder kann pauschal besteuert werden.
c) Das Ergebnis der steuerlichen Beurteilung ist Ausgangsbasis für die Ermittlung des sozialversicherungsrechtlichen Hinzurechnungsbetrags.

Beispiel 1:
Aufbau der Altersversorgung durch umlagefinanzierte und kapitalgedeckte Pensionskasse
Alleinige Beitragstragung des Arbeitgebers zur umlagefinanzierten Pensionskasse (Umlage 1 %)
Aufwendungen zur kapitalgedeckten Pensionskasse in Höhe von 1 %, die jeweils vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zur Hälfte getragen werden.
Die Arbeitnehmeraufwendungen werden **nicht** durch eine Entgeltumwandlung aus dem Bruttoarbeitsentgelt finanziert.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt =	2.000,00 EUR
vom Arbeitgeber zu tragende Umlage (1%) =	20,00 EUR
Aufwendungen des Arbeitgebers zur kapitalgedeckten Pensionskasse	
0,5 % von 2.000,00 EUR =	10,00 EUR

Lösung
Steuerliche Beurteilung:

Die Aufwendungen des Arbeitgebers in Höhe von 10,00 EUR zur kapitalgedeckten Pensionskasse sind nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.

Vergleichsberechnung: 130,00 EUR ./. 10,00 EUR = 120,00 EUR.
Die Differenz von 120,00 EUR übersteigt den Arbeitgeberbeitrag zur umlagefinanzierten Pensionskasse (20,00 EUR). Damit bleibt der Betrag von 20,00 EUR in voller Höhe nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei und bildet die Ausgangsbasis für die Ermittlung des sv-pflichtigen Anteils.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung:

a) Ermittlung eines individuell steuer- und beitragspflichtigen Anteils entfällt

b) Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Umlage nach § 1 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. Abs. 1 Satz 3 und Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV:

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	20,00 EUR
+ pauschal besteuerter Anteil	0,00 EUR
=	20,00 EUR
./. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	100,00 EUR
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV	0,00 EUR

c) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV:

(20 EUR : 1 x 100 =) 2.000 EUR x 1,0 v.H. =	20,00 EUR
./.	13,30 EUR
	6,70 EUR

d) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:

laufendes Arbeitsentgelt		2.000,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme aus a) bis c):		
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil:	0,00 EUR	
+ Grenzbetrag n. § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV übersteigender Anteil:	0,00 EUR	
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	6,70 EUR	
insgesamt	6,70 EUR	6,70 EUR
=		2.006,70 EUR

Beispiel 2:
Aufbau der Altersversorgung durch umlagefinanzierte und kapitalgedeckte Pensionskasse
Alleinige Beitragstragung des Arbeitgebers zur umlagefinanzierten Pensionskasse (Umlage 2 %)
Aufwendungen zur kapitalgedeckten Pensionskasse in Höhe von 5 %, die jeweils vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zur Hälfte getragen werden.
Die Arbeitnehmeraufwendungen werden nicht durch eine Entgeltumwandlung aus dem Bruttoarbeitsentgelt finanziert.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt =	3.500,00 EUR
vom Arbeitgeber zu tragende Umlage (2 %) =	70,00 EUR
Aufwendungen des Arbeitgebers zur kapitalgedeckten Pensionskasse	
2,5 % von 3.500,00 EUR =	87,50 EUR

Lösung
Steuerliche Beurteilung:

Die Aufwendungen des Arbeitgebers in Höhe von 70,00 EUR zur kapitalgedeckten Pensionskasse sind nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.
Vergleichsberechnung: 130,00 EUR ./. 87,50 EUR = 42,50 EUR.
Die Differenz von 42,50 EUR ist geringer als der Arbeitgeberbeitrag zur umlagefinanzierten Pensionskasse (70,00 EUR). Damit ist der Arbeitgeberbeitrag zur umlagefinanzierten Pensionskasse nur noch in Höhe von 42,50 EUR nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei. Der

Restbetrag von 27,50 EUR wird nach § 40b EStG pauschal besteuert. Die Summe der Beträge aus 42,50 EUR und 27,50 EUR bildet die Ausgangsbasis für die Ermittlung des sv-pflichtigen Anteils.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung:

a) Ermittlung eines individuell steuer- und beitragspflichtigen Anteils entfällt

b) Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Umlage nach § 1 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. Abs. 1 Satz 3 und Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV:

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	42,50 EUR
+ pauschal besteuerter Anteil	27,50 EUR
=	70,00 EUR
./. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	100,00 EUR
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV	0,00 EUR

c) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV:

(70 EUR : 2 x 100 =) 3.500 EUR x 2,0 v.H. =	70,00 EUR
./.	13,30 EUR
	56,70 EUR

d) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:

laufendes Arbeitsentgelt		3.500,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme aus a) bis c):		
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil:	0,00 EUR	
+ Grenzbetrag n. § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV übersteigender Anteil:	0,00 EUR	
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	56,70 EUR	
insgesamt	56,70 EUR	56,70 EUR
=		3.556,70 EUR

Beispiel 3:

Aufbau der Altersversorgung durch umlagefinanzierte Pensionskasse und kapitalgedeckte Pensionskasse.

Alleinige Beitragstragung des Arbeitgebers zur umlagefinanzierten Pensionskasse (Umlage 5 %)

Finanzierung der kapitalgedeckten Pensionskasse durch Arbeitnehmeraufwendungen auf der Basis einer Entgeltumwandlung aus dem Bruttoarbeitsentgelt mtl. in Höhe von 150 EUR

Bei Pauschalbesteuerung werden die Höchstgrenzen des § 40b EStG ausgeschöpft.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt =	2.500,00 EUR
vom Arbeitgeber zu tragende Umlage (5 %) =	125,00 EUR
Entgeltumwandlung zur kapitalgedeckten Pensionskasse	150,00 EUR

Lösung

Steuerliche Beurteilung:

Die Aufwendungen des Arbeitnehmers in Höhe von 100,00 EUR zur kapitalgedeckten Pensionskasse sind nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.

Vergleichsberechnung: 130,00 EUR ./. 150 EUR = 0,00 EUR

Die aus der Entgeltumwandlung finanzierten steuerfreien Aufwendungen übersteigen den Betrag von 130,00 EUR. Damit kommt für die Arbeitgeberaufwendungen zur umlagefinanzierten Pensionskasse eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 56 EStG nicht in Betracht.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung:

a) Ermittlung eines individuell steuer- und beitragspflichtigen Anteils:

Gesamtbetrag der Umlage:	125,00 EUR
./. steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	0,00 EUR
./. pauschal besteuerter Anteil	125,00 EUR
= individuell steuerpflichtiger und beitragspflichtiger Anteil:	0,00 EUR

b) Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils der Umlage nach § 1 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. Abs. 1 Satz 3 und Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV:

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	0,00 EUR
+ pauschal besteuerter Anteil	125,00 EUR
=	125,00 EUR
./. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	100,00 EUR
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV	25,00 EUR

c) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV:

(100 EUR : 5 x 100 =) 2.000 EUR x 2,5 % =	50,00 EUR
./.	13,30 EUR
	36,70 EUR

d) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:

laufendes Arbeitsentgelt		2.500,00 EUR
./. Entgeltumwandlung		100,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme aus a) bis c):		
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil:	0,00 EUR	
+ Grenzbetrag n. § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV übersteigender Anteil:	25,00 EUR	
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	36,70 EUR	
insgesamt	61,70 EUR	61,70 EUR
=		2.461,70 EUR

6.2.2.2 Nachträgliche Aufrechnung

Wird die Steuerfreiheit von Aufwendungen für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG erst im Nachhinein im Zuge einer Einmalzahlung in Anspruch genommen und wurden die Zuwendungen zu einer umlagefinanzierten Pensionskasse monatlich nach § 3 Nr. 56 Satz 1 und 2 EStG bereits steuerfrei gestellt, wird die „Nichtbesteuerung“ der Zuwendungen – ggf. vollständig – rückgängig gemacht. Der zunächst erfolgten Berechnung des beitragspflichtigen geldwerten Vorteils aus den Zuwendungen wird in der nachträglichen Betrachtung die Grundlage nicht entzogen. Eine Rückwirkung ist in der Sozialversicherung auf Grund des Eingriffsverbots in abgewickelte Versicherungsverhältnisse ausgeschlossen.

Demnach verbleibt es bei der im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a ggf. i. V. m. Satz 3 und 4 SvEV im Zeitpunkt der Beitragsfälligkeit festgestellten Beitragspflicht der Zuwendungen. Dies gilt auch dann, wenn zu Beginn des Kalenderjahres von vornherein feststeht, dass der Arbeitnehmer bei Gewährung einer Einmalzahlung (z. B. im November eines Jahres) von der Entgeltumwandlung Gebrauch machen und somit die steuerliche Rückabwicklung eintreten wird.

6.2.3 Arbeitgeberleistungen im Sinne des § 23c Abs. 1 SGB IV

Nach § 23c **Abs. 1** SGB IV gelten Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kranken-, Verletzten-, Übergangs-, **Pflegeunterstützungs**-, oder Krankentagegeld sowie sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezugs von Kranken-, Krankentage-, Versorgungskranken-, Verletzten-, Übergangs-, **Pflegeunterstützungs**-, Mutterschafts-, Erziehungs- oder Elterngeld weiter erzielt werden, unter bestimmten Voraussetzungen als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Die für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen und der Zuschusszahlungen des Arbeitgebers zu den Sozialleistungen weitergezahlten Zuwendungen, die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV nicht zum Arbeitsentgelt zu rechnen sind, können dabei von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden. Auf eine stufenweise Prüfung (zunächst Feststellung der beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23c **Abs. 1** SGB IV) und anschließende Anwendung von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV kann verzichtet werden. Dies gilt auch für den individuell zu versteuernden sowie für den 100 EUR übersteigenden steuerfreien und pauschal besteuerten Anteil der Zuwendung. Diese Anteile gehören zwar zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt; sie sind jedoch im Rahmen des § 23c **Abs. 1** SGB IV nicht zu berücksichtigen, da diese Einnahmen quasi Ausfluss der Zuschusszahlung zur Sozialleistung sind. Der Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV ist in diesem Zusammenhang als „Nebenleistung“ des dem Hinzurechnungsbetrag zu Grunde liegenden Teils der Umlage als „Hauptleistung“ ebenfalls nicht zu berücksichtigen. Darüber hinaus handelt es sich bei dem Hinzurechnungsbetrag nicht um eine arbeitgeberseitige Leistung, sodass eine Anwendung des § 23c **Abs. 1** SGB IV hier ausscheidet.

Die Ausführungen gelten allerdings nicht, wenn neben dem Zuschuss zur Sozialleistung und den Zuwendungen weitere arbeitgeberseitige Leistungen für die Zeit des Bezugs der Sozialleistung gezahlt werden und diese zusammen das Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50 EUR übersteigen. In diesen Fällen unterliegt der gesamte das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigende Betrag, zuzüglich des Hinzurechnungsbetrages nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV, auch der Beitragspflicht[12].

6.3 Zuwendungen in Teilentgeltzeiträumen

Soweit Versorgungsregelungen für Zeiten des Entgeltersatzleistungsbezugs in Monaten, in denen nur ein Teilarbeitsentgelt gezahlt wird (sog. Randmonate), für die Berechnung der Zuwendungen die Ermittlung eines fiktiven Arbeitsentgelts vorsehen, wird für den Teilzeitraum der Entgeltersatzleistung ein fiktives Urlaubsentgelt berechnet und dem tatsächlichen Teilarbeitsentgelt hinzugerechnet (fiktive Bemessungsgrundlage). Bei der Ermittlung des dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnenden Teils der Zuwendung ist insbesondere für die Berechnung des Hinzurechnungsbetrages nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV von der (fiktiven) Bemessungsgrundlage der Zuwendung auszugehen.

[12] vgl. Ziffer 3.3.2 des Gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 13.11.2007 zur beitragsrechtlichen Behandlung von arbeitgeberseitigen Leistungen während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen (Sozialleistungen)

6.4 Kürzungsbetrag von 13,30 EUR

Der nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV zu ermittelnde Hinzurechnungsbetrag beinhaltet eine Reduzierung um 13,30 EUR[13]. Bei diesem Kürzungsbetrag handelt es sich um einen monatlichen Maximalbetrag. Eine Übertragung nicht ausgeschöpfter Anteile dieses Betrages (z. B. bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von 500 EUR) auf zukünftige Monate ist nicht möglich.

7 Mehrere Durchführungswege

Werden mehrere Durchführungswege nebeneinander praktiziert (z. B. Direktzusage bzw. Unterstützungskassenversorgung neben Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung), gelten für jeden Durchführungsweg die in den Gesetzen oder Verordnungen genannten Grenzen.

Werden jedoch mehrere in den maßgebenden Einzelvorschriften gemeinsam genannte Durchführungswege wie Direktzusage und Unterstützungskassenversorgung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV) oder Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV i. V. m. § 3 Nr. 63 EStG) nebeneinander praktiziert, kann der sozialversicherungsrechtliche Freibetrag je Einzelvorschrift nur ein Mal berücksichtigt werden.

Entsprechendes gilt für die Gesamtbeiträge der nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfreien bzw. nach § 40b EStG pauschal besteuerbaren Anlageformen. Dabei zählen § 40b EStG a. F. und § 40b EStG n. F. als zwei Vorschriften. Das bedeutet, dass Beiträge nach § 40b EStG a. F. an eine Direktversicherung und nach § 40b EStG zu einer Pensionskasse mit jeweils 1.752 EUR pauschal besteuert werden können und bei Erfüllung der Voraussetzungen von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und 4a SvEV dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen sind.

Bei einer Kumulierung der maßgebenden Freibeträge berechnet sich demnach der kalenderjährlich maximal anzusetzende Freibetrag eines Arbeitnehmers aus 2 x 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung sowie aus dem nach § 40b EStG in der jeweils geltenden Fassung pauschal besteuerten Betrag von 2 x 1.752 EUR (2018: 2 x 3.120 EUR + 2 x 1.752 EUR = 9.744 EUR). Dabei ist zu berücksichtigen, dass der nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfreie Betrag in Höhe von derzeit maximal 1.560 EUR im Jahr um den nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gewährten Betrag gemindert wird (§ 3 Nr. 56 Satz 3 EStG).

Eine weitere Erhöhung des Freibetrages durch eine getrennte Betrachtung der Arbeitgeberaufwendungen für eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung einerseits und der Arbeitnehmeraufwendungen aus Entgeltumwandlung zu diesen Durchführungswegen andererseits ist nicht möglich.

[13] In der Vergangenheit wurde teilweise auch der Betrag ohne Reduzierung um den Kürzungsbetrag als Hinzurechnungsbetrag bezeichnet.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Durchführungswege	maximal steuerbegünstigt je Kalenderjahr pro erstem Dienstverhältnis	maximal mögliche Sozialversicherungsfreiheit je Kalenderjahr pro erstem Dienstverhältnis	
		bei Arbeitgeberleistungen	bei Entgeltumwandlung
Pensionskasse und Pensionsfonds + Direktversicherung i. S. § 40b EStG a. F.	insgesamt 8% der BBG (2018= 6.240 EUR) steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuerbar (§ 40b EStG a. F. i. V. m. § 52 Abs. 40 EStG)	insgesamt 4 % der BBG (2018 = 3.120 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV)	insgesamt 4 % der BBG (2018 = 3.120 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV) + aus Einmalzahlungen 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV)
Pensionskasse (Umlageverfahren) + Direktversicherung i. S. § 40b EStG a. F.	2 % der BBG (2018 = 1.560 EUR) steuerfrei (§ 3 Nr. 56 EStG) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuerbar (§ 40b EStG n. F.)[14] + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuerbar (§ 40b EStG a. F. i. V. m. § 52 Abs. 40 EStG.)[4]	2 % der BBG (2018 = 1.560 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4a SvEV)[15] + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV)	 aus Einmalzahlungen 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV)
Pensionskasse (Umlageverfahren) z. B. steuerfreier Höchstbetrag nach § 3 Nr. 56 EStG wird durch steuerfreie Beiträge nach § 3 Nr. 63 S.1 EStG überschritten + Pensionskasse + Direktversicherung i. S. § 40b EStG a. F.,	1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuerbar (§ 40b EStG n. F.)[16] + 8% der BBG (2018 = 6.240 EUR) steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuerbar (§ 40b EStG a. F. i. V. m. § 52 Abs. 40 EStG)[6]	1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4a SvEV)[17] + 4 % der BBG (2018 = 3.120 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV)	 4 % der BBG (2018 = 3.120 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV) + aus Einmalzahlungen 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV)
Pensionskasse und Pensionsfonds sowie Direktversicherung i. S. § 3 Nr. 63 EStG	insgesamt 8 % der BBG (2018 = 6.240 EUR) steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG)	insgesamt 4 % der BBG (2018 = 3.120 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV)	insgesamt 4 % der BBG (2018 = 3.120 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV)
Direktzusage und Unterstützungskasse (§ 11 EStG)	unbegrenzt steuerfrei (BMF-Schreiben vom 04.02.2000 und 16.01.2001)	unbegrenzt beitragsfrei, da keine Arbeitsentgelteigenschaft vorliegt	insgesamt 4 % der BBG (2018 = 3.120 EUR) (§ 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV)

[15] Die Beitragsfreiheit wird durch § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV eingeschränkt.

8 Entgeltumwandlung und Jahresarbeitsentgelt in der Krankenversicherung

Die Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts durch Entgeltumwandlungen wirkt sich gleichermaßen bei der Ermittlung des für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht maßgebenden regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts aus, d. h., die umgewandelten Entgeltbestandteile bleiben, soweit sie nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören, auch bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Abs. 6 oder Abs. 7 SGB V außer Betracht.

Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt auf Grund einer Entgeltumwandlung die auf sie anzuwendende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt, werden krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht beginnt bei Umwandlung von Einmalzahlungen mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung gegenüber seinem Arbeitgeber wirksam erklärt. Dies gilt auch dann, wenn die Erklärung bereits erhebliche Zeit vor dem erstmaligen Beginn der Entgeltumwandlung abgegeben wird, z. B. wenn bereits zu Beginn eines Kalenderjahres die Umwandlung des im November oder Dezember zustehenden Weihnachtsgeldes erklärt wird. Bei Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt tritt die Krankenversicherungspflicht ggf. mit dem Monat ein, in dem erstmals laufendes Arbeitsentgelt umgewandelt wird.

Sofern die Erklärung zur Entgeltumwandlung widerrufen wird, ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt vom Zeitpunkt des Widerrufs an neu zu berechnen. Wegen eines möglichen Ausscheidens aus der Krankenversicherungspflicht sind die Regelungen des § 6 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. Abs. 4 SGB V zu beachten.

9 Sanierungsgelder und vergleichbare Sonderzahlungen

Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören nach § 19 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 erster Halbsatz EStG zwar auch Sonderzahlungen, die der Arbeitgeber neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen an Pensionsfonds, Pensionskassen oder für eine Direktversicherung an eine Versorgungseinrichtung leistet. Hiervon ausgenommen sind jedoch Zahlungen des Arbeitgebers

- **a) zur erstmaligen Bereitstellung der Kapitalausstattung zur Erfüllung der Solvabilitätskapitalanforderung nach den §§ 89, 213, auch in Verbindung mit den §§ 234 und 238 des Versicherungsaufsichtsgesetzes,**
- **b) zur Wiederherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung nach unvorhersehbaren Verlusten oder zur Finanzierung der Verstärkung der Rechnungsgrundlagen auf Grund einer unvorhersehbaren und nicht nur vorübergehenden Änderung der Verhältnisse, wobei die Sonderzahlungen nicht zu einer Absenkung des laufenden Beitrags führen oder durch die Absenkung des laufenden Beitrags Sonderzahlungen ausgelöst werden dürfen,**

[15] Die Beitragsfreiheit wird durch § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV eingeschränkt.
[16] § 40b EStG a. F. und § 40b EStG n. F. gelten als eigenständige Vorschriften.
[17] Die Beitragsfreiheit wird durch § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV eingeschränkt.

c) in der Rentenbezugszeit nach § 236 Absatz 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes
oder

d) in Form von Sanierungsgeldern.

Diese Sonderzahlungen zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrages der Versorgungseinrichtungen zählen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 SvEV nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt und sind demnach beitragsfrei.

10 Übertragung von Versorgungsansprüchen

10.1 Bei Arbeitgeberwechsel

Die Übertragung von Versorgungsanwartschaften und Versorgungsverpflichtungen in Fällen des Arbeitgeberwechsels (Portabilität) ist in § 4 Abs. 2 BetrAVG geregelt. Eine Übertragung der Betriebsrentenanwartschaften kann in der Weise erfolgen, dass entweder die Versorgungszusage vom neuen Arbeitgeber übernommen wird (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) oder der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaften auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird und dieser dem Arbeitnehmer eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage gibt (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). In diesem Fall gelten für die neue Anwartschaft die Regelungen für die Entgeltumwandlung, d. h. diese ist sofort unverfallbar und damit insolvenzgeschützt.

Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Übertragung, wenn die betriebliche Altersvorsorge bisher über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist (§ 4 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG). Dieses Recht kann nur ein Jahr nach dem Ausscheiden beim alten Arbeitgeber geltend gemacht werden und der Anspruch auf Übertragung ist auf Anwartschaften begrenzt, deren Wert die im Jahr der Übertragung geltende Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (**2018: 78.000 EUR**) nicht übersteigt.

Aus der Übertragung nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG ergeben sich keine steuerlichen Folgen. Der vom bisherigen Arbeitgeber nach § 4 Abs. 5 BetrAVG gezahlte Übertragungswert ist nach § 3 Nr. 55 Satz 1 EStG steuerfrei, wenn die betriebliche Altersversorgung sowohl beim alten als auch beim neuen Arbeitgeber bei einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung durchgeführt wird. **Dabei muss es sich nicht um den gleichen Durchführungsweg handeln. Der Übertragungswert ist nach § 3 Nr. 55 Satz 2 EStG auch dann steuerfrei, wenn die Übertragung vom ehemaligen Arbeitgeber oder einer Unterstützungskasse an den neuen Arbeitgeber oder eine neue Unterstützungskasse erfolgt.**

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 einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung abgewickelt wird. Dies gilt auch für den umgekehrten Fall. Ebenso kommt die Steuerfreiheit bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB nicht in Betracht, da in einem solchen Fall die Regelung des § 4 BetrAVG keine Anwendung findet.

Wird die betriebliche Altersversorgung sowohl beim alten als auch beim neuen Arbeitgeber über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung abgewickelt, liegt im Fall der Übernahme der Versorgungszusage nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG lediglich ein Schuldnerwechsel und damit für den Arbeitnehmer kein lohnsteuerlich relevanter Vorgang vor. Entsprechendes gilt im Fall der Übernahme der Versorgungszusage nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG, wenn die betriebliche Altersversorgung sowohl beim alten als auch beim neuen Arbeitgeber über eine Direktzusage oder Unterstützungskasse durchgeführt wird.

Auf Grund der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 55 EStG handelt es sich bei dem Übertragungswert nicht um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV). **Dies gilt auch dann, wenn die Übernahme der Versorgungszusage nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG lediglich ein Schuldnerwechsel darstellt.**

10.2 Während einer Beschäftigung

Wird bei einem fortbestehenden Dienstverhältnis eine Übertragung von Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung, die über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder ein Unternehmen der Lebensversicherung (Direktversicherung) durchgeführt wird, vorgenommen, ist diese nach § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe a EStG steuerfrei, wenn die Anwartschaft lediglich auf einen anderen Träger einer betrieblichen Altersversorgung in Form eines Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder eines Unternehmens der Lebensversicherung (Direktversicherung) übertragen wird. Dies gilt nicht für Zahlungen, die unmittelbar an den Arbeitnehmer erfolgen.

Auf Grund dieser Steuerfreiheit handelt es sich bei dem Übertragungswert nicht um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV).

10.3 Leistungen zur Übernahme von Versorgungsansprüchen

Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds, sind nach § 3 Nr. 66 EStG steuerfrei, wenn ein Antrag nach § 4d Abs. 3 oder § 4e Abs. 3 EStG gestellt worden ist.

Die Steuerfreiheit gilt auch dann, wenn beim übertragenden Unternehmen keine Zuwendungen i. S. v. § 4d Abs. 3 EStG oder Leistungen im Sinne des § 4e Abs. 3 EStG im Zusammenhang mit der Übernahme einer Versorgungsverpflichtung durch einen Pensionsfonds anfallen. Bei einer entgeltlichen Übertragung von Versorgungsanwartschaften aktiver Beschäftigter kommt die Anwendung von § 3 Nr. 66 EStG nur für Zahlungen an den Pensionsfonds in Betracht, die für die bis zum Zeitpunkt der Übertragung bereits erdienten Versorgungsanwartschaften geleistet werden (sog. „Past-Service“); Zahlungen an den Pensionsfonds für zukünftig noch zu erdienende Anwartschaften (sog. „Future-Service“) sind ausschließlich in dem begrenzten Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG lohnsteuerfrei.

Diese steuerfreien Leistungen sind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 SvEV nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zu zählen.

Für die Übertragung von Versorgungsanwartschaften aus einer Unterstützungskasse auf eine Pensionskasse fehlt es hingegen an vergleichbaren Regelungen zur Beitragsfreiheit. Diese übertragenen Versorgungsanwartschaften sind daher zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zu zählen.

11 Abfindung von Versorgungsanwartschaften

Abfindungen von Versorgungsanwartschaften sind nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zu zählen.

Bei den im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung vereinbarten oder zugesagten Leistungen, die bei Eintritt des Versorgungsfalles vom Arbeitgeber selbst (Direktzusage), von einer Institution im Sinne des Betriebsrentenrechts (Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds) oder im Rahmen einer Direktversicherung zu gewähren sind, handelt es sich nach der sogenannten institutionellen Abgrenzung um Versorgungsbezüge nach § 229 SGB V (vgl. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 28.09.2010 - 1 BvR 1660/08 sowie u. a. Urteil des Bundessozialgerichts vom 12.11.2008 - B 12 KR 6/08 R).

Die Eigenschaft der Abfindungszahlung als Versorgungsbezug geht durch eine Auszahlung noch vor Eintritt des vertraglich vereinbarten Versicherungs- bzw. Versorgungsfalles nicht verloren. Dies gilt unabhängig von dem Alter der betreffenden Person zum Zeitpunkt der Auszahlung. Entscheidend für die Zuordnung zu § 229 SGB V ist allein der ursprünglich vereinbarte Versorgungszweck.

Damit sind Abfindungen von Versorgungsanwartschaften, die in den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung aufgebaut wurden, ausschließlich dem sachlichen Anwendungsbereich der Versorgungsbezüge nach § 229 SGB V zuzurechnen, mit der Folge, dass sie kein Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV sind. Obwohl diese Zuordnung allein auf einer Rechtsvorschrift der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 229 SGB V) gründet, gilt der Ausschluss der Arbeitsentgelteigenschaft nicht nur für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, sondern auch für die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Für die Zuordnung als Versorgungsbezug ist es unerheblich, ob von der Abfindung Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge tatsächlich erhoben werden (können). Entsprechende Abfindungszahlungen an nicht gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer zählen deshalb ebenso nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.[18]

[18] vgl. auch Punkt 4 der Niederschrift zur Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20.04.2016