

AOK-BUNDESVERBAND, BERLIN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

KNAPPSCHAFT, BOCHUM

AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E.V., SIEGBURG

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

25. September 2008

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Die beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung richtete sich bis 31.12.2006 insbesondere nach der Arbeitsentgeltverordnung. Mit der Verordnung zur Neuordnung der Regelungen über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt vom 21.12.2006 (BGBl. I S. 3385) sind die Arbeitsentgeltverordnung und die Sachbezugsverordnung mit Wirkung vom 01.01.2007 in der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV) zusammengefasst worden. Die Regelungen für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung blieben unverändert.

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 (JStG 2007) vom 13.12.2006 (BGBl. I S. 2878) ist im Zusammenhang mit der Einführung der – der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung vergleichbaren – nachgelagerten Besteuerung der umlagefinanzierten Altersversorgung die teilweise Steuerfreiheit von Zuwendungen des Arbeitgebers zum Aufbau einer umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung mit Wirkung vom 01.01.2008 geregelt worden. Auf Grund der steuerrechtlichen Änderungen war eine Anpassung der entsprechenden Regelungen zur beitragsrechtlichen Beurteilung der Zuwendungen zur umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung in der SvEV erforderlich. Diese ist mit Wirkung vom 01.01.2008 durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19.12.2007 (BGBl. I S. 3024) vorgenommen worden.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Eine Änderung der beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung erfolgte durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vom 10.12.2007 (BGBl. I S. 2838), mit dem die Befristung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung aufgehoben wurde.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit haben die sich aus den gesetzlichen Neuregelungen ergebenden Auswirkungen auf die beitragsrechtliche Beurteilung der Beiträge und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung beraten und die erzielten Ergebnisse in diesem Rundschreiben zusammengefasst, das für Zeiten vom 01.01.2007 Anwendung findet. Die Ausführungen im Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den Auswirkungen von Entgeltumwandlungen zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge auf die Arbeitsentgelteigenschaft vom 21.12.2004 bleiben für Entgeltumwandlungen, die vom 01.01.2005 an vorgenommen wurden, bis 31.12.2006 maßgebend. Für Entgeltumwandlungen bis zum 31.12.2004 wird weiterhin auf das Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Altersvermögensgesetz (AVmG) vom 18.12.2002 verwiesen.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Inhaltsverzeichnis

1	Gesetzliche Vorschriften	- 5 -
2	Allgemeines	- 15 -
3	Betriebliche Altersversorgung	- 15 -
3.1	Begriff der betrieblichen Altersversorgung	- 15 -
3.2	Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	- 16 -
3.2.1	Direktzusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG).....	- 16 -
3.2.2	Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG)	- 17 -
3.2.3	Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG).....	- 17 -
3.2.4	Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG)	- 17 -
3.2.5	Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG, § 112 VAG)	- 17 -
3.3	Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung	- 17 -
4	Entgeltumwandlung	- 18 -
4.1	Bruttoentgeltumwandlung und Nettoentgeltverwendung.....	- 18 -
4.2	Anspruch auf Entgeltumwandlung.....	- 19 -
4.3	Entgeltumwandlung und Tarifvorrang	- 20 -
4.3.1	Tarifvertrag bzw. Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung liegt vor.....	- 21 -
4.3.2	Tarifvertrag bzw. Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung liegt nicht vor	- 21 -
4.3.3	Tarifvertrag ist für allgemein verbindlich erklärt.....	- 21 -
4.3.4	Außer- und übertarifliche Arbeitsentgelte	- 22 -
5	Kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung	- 22 -
5.1	Steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen	- 22 -
5.1.1	Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung.....	- 22 -
5.1.2	Altzusagen für Pensionskassenversicherungen und Direktversicherungen	- 23 -
5.1.2.1	Ausschluss der Steuerfreiheit bei Pauschalbesteuerung	- 23 -
5.1.2.2	Abgrenzung Altzusage - Neuzusage	- 24 -
5.1.2.3	Pauschalbesteuerung bei Altzusagen	- 25 -
5.1.2.3.1	Allgemeines	- 25 -
5.1.2.3.2	Direktversicherungen.....	- 25 -
5.1.2.3.3	Pensionskassen.....	- 26 -
5.1.2.4	Steuerrechtliche Behandlung von Altzusagen neben Neuzusagen.....	- 26 -
5.1.3	Direktzusage und Unterstützungskasse	- 26 -
5.2	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	- 27 -
5.2.1	Pensionskasse und Pensionsfonds.....	- 27 -
5.2.2	Direktversicherung	- 27 -
5.2.2.1	Altzusagen.....	- 27 -
5.2.2.1.1	Direktversicherung ohne Rentenleistung i. S. des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG	- 27 -
5.2.2.1.2	Direktversicherung mit Rentenleistung i. S. des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG.....	- 28 -
5.2.2.2	Neuzusagen	- 29 -
5.2.3	Direktzusage und Unterstützungskasse	- 29 -

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

5.2.4	Auswirkungen auf das monatliche Arbeitsentgelt.....	- 30 -
5.2.4.1	Berücksichtigung des Steuerfreibetrags.....	- 30 -
5.2.4.2	Arbeitgeberbezogener Steuerfreibetrag	- 33 -
5.2.4.3	Zusätzlicher Steuerfreibetrag und Vervielfältigungsregelung	- 33 -
5.2.5	Entgeltumwandlung während Altersteilzeit.....	- 34 -
5.2.6	Arbeitgeberleistungen im Sinne des § 23c SGB IV	- 34 -
6	Umlagefinanzierte betriebliche Altersversorgung	- 35 -
6.1	Steuerrechtliche Behandlung von Pensionskassenumlagen.....	- 35 -
6.1.1	Rechtslage bis 31.12.2007	- 35 -
6.1.2	Neuregelung ab 01.01.2008	- 35 -
6.2	Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Pensionskassenumlagen	- 36 -
6.2.1	Rechtslage bis 31.12.2007	- 36 -
6.2.2	Neuregelung ab 01.01.2008	- 37 -
6.2.2.1	Beitragsrechtliche Berücksichtigung der Steuerfreiheit	- 37 -
6.2.2.2	Aufrechnung steuerfreier Aufwendungen	- 42 -
6.2.2.2.1	Unmittelbare Aufrechnung	- 42 -
6.2.2.2.2	Nachträgliche Aufrechnung	- 46 -
6.2.3	Arbeitgeberleistungen im Sinne des § 23c SGB IV	- 46 -
6.3	Zuwendungen in Teilentgeltzeiträumen	- 47 -
6.4	Kürzungsbetrag von 13,30 EUR.....	- 47 -
6.5	Sanierungsgelder und vergleichbare Sonderzahlungen.....	- 48 -
6.5.1	Sanierungsgelder	- 48 -
6.5.2	Steuerbare Sonderzahlungen	- 48 -
7	Mehrere Durchführungswege	- 50 -
8	Entgeltumwandlung und Jahresarbeitsentgelt in der Krankenversicherung.....	- 52 -
9	Übertragung von Versorgungsanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel.....	- 53 -
10	Abfindung von Versorgungsanwartschaften.....	- 53 -
10.1	Rückabwicklung durch Abfindung	- 53 -
10.2	Abfindungen nach dem BetrAVG	- 54 -
10.3	Beitragsrechtliche Behandlung.....	- 55 -

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden. [Fassung Satz 2 ab 01.01.2009: 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.] Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und 26a des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt.

(2) und (3) ...

§ 17 SGB IV

Verordnungsermächtigung

(1) Die Bundesregierung 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) ...

§ 115 SGB IV

Entgeltumwandlung

Die für eine Entgeltumwandlung verwendeten Entgeltbestandteile gelten nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2, soweit der Anspruch auf die Entgeltbestandteile bis zum 31. Dezember 2008 entsteht und soweit die Entgeltbestandteile 4 vom Hundert der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. [Regelung wird ab 01.01.2009 ersatzlos aufgehoben]

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

§ 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,
- 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,
[Fassung Nr. 4 und 4a bis 31.12.2007: Beiträge und Zuwendungen nach § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit Satz 3 nichts Abweichendes bestimmt,]
5. bis 8. ...
9. steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, [Ergänzung m. W. v. 01.01.2009: 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. Sanierungsgelder der Arbeitgeber zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrages an die Einrichtungen, für die Satz 3 gilt.

Die in Satz 1 Nr. 2 bis 4 genannten Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz erheben kann und er die Lohnsteuer nicht nach den Vorschriften des § 39b, § 39c oder § 39d des Einkommensteuergesetzes erhebt. Die Summe der in Satz 1 Nr. 4a genannten Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes, 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.

[Fassung Satz 3 und 4 bis 31.12.2007: Die in Satz 1 Nr. 4 genannten Beiträge und Zuwendungen 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.]

(2) ...

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

§ 4 SvEV

Übergangsregelungen

(1) ...

(2) Sind in Zuwendungen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 Beträge aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 BetrAVG) enthalten, besteht für diese Beträge Beitragsfreiheit bis zum 31.12.2008.

§ 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. 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;

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, soweit diese Zuwendungen im Kalenderjahr 1 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. Der in Satz 1 genannte Höchstbetrag erhöht sich ab 1. Januar 2014 auf 2 Prozent, 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; [Nr. 56 eingefügt m. W. v. 01.01.2008:]

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 Hinterbliebenenversicherungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlplans (§ 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, soweit die Beiträge im Kalenderjahr 4 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. Der Höchstbetrag nach Satz 1 erhöht sich um 1.800 Euro, wenn die Beiträge im Sinne des Satzes 1 auf Grund einer Versorgungszusage geleistet werden, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt wurde. Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Beiträge im Sinne des Satzes 1 sind steuerfrei, soweit sie 1.800 Euro vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, nicht übersteigen; der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die nach den Sätzen 1 und 3 steuerfreien Beiträge, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren erbracht hat; Kalenderjahre vor 2005 sind dabei jeweils nicht zu berücksichtigen;

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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. ...

§ 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;
2. Wartegelder, Ruhegelder, Witwen- und Waisengelder und andere Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen;
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 zur Erfüllung der Solvabilitätsvorschriften nach den §§ 53c und 114 des Versicherungsaufsichtsgesetzes, Zahlungen des Arbeitgebers in der Rentenbezugszeit nach § 112 Abs. 1a des Versicherungsaufsichtsgesetzes oder Sanierungsgelder; 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 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. [Nr. 3 eingefügt m. W. v. 19.12.2006]

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 vom Hundert 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 vom Hundert der Beiträge und Zuwendungen erheben. Die pauschale Erhebung der Lohnsteuer von Beiträgen für eine Direktversicherung ist nur zulässig, wenn die Versiche-

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

rung 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 steuernden Zuwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer 1752 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 1752 Euro nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Zuwendungen von mehr als 2148 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 1752 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 steuernden Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer 1752 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 1752 Euro nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Beiträge und Zuwendungen von mehr als 2148 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 1752 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 (5) ...

(6) § 3 Nr. 63 ist bei Beiträgen für eine Direktversicherung nicht anzuwenden, wenn die entsprechende Versorgungszusage vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurde und 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 bis zum 30. Juni 2005 oder bei einem späteren Arbeitgeberwechsel bis zur ersten Beitragsleistung zu erklären. § 3 Nr. 63 Satz 3 und 4 ist nicht anzuwenden, wenn § 40b Abs. 1 und 2 in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung angewendet wird.

(7) bis (34c)

(35) § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 bis 4 in der Fassung des Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2878) ist erstmals anzuwenden auf Sonderzahlungen, die nach dem 23. August 2006 geleistet werden.

(36) bis (52) ...

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

(52a) § 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, die auf Grund einer Versorgungszusage geleistet werden, die vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurde. Sofern die Beiträge für eine Direktversicherung die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 erfüllen, gilt dies nur, wenn der Arbeitnehmer nach Absatz 6 gegenüber dem Arbeitgeber für diese Beiträge auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 verzichtet hat. § 40b Abs. 4 in der Fassung des Artikels 1 des Gesetzes vom 13. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2878) ist erstmals anzuwenden auf Sonderzahlungen, die nach dem 23. August 2006 gezahlt werden. [Satz 3 eingefügt m. W. v. 19.12.2006]

(52b) bis (65) ...

§ 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),
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 vom Hundert 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 einer Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) 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.

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

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

(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 Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 30. Lebensjahres [Fassung ab 01.01.2009: 25. Lebensjahr] 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 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,

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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 vom Hundert, 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 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 Pen-

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

sionskasse oder eine Direktversicherung durchzuführen. Für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend.

(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 und Tariföffnungsklausel

(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) ...

(3) Von den §§ 1a, 2 bis 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmer Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist. Im Übrigen kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(4) ...

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

§ 30f BetrAVG

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 (unverfallbare Anwartschaft); 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.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

[Fassung ab 01.01.2009:

(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 Versorgungsfalles, 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.]

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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.

Seit 01.01.2007 richtet sich die beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung zwar nach der SvEV, die die frühere maßgebliche Arbeitsentgeltverordnung und die Sachbezugsverordnung ablöste. Eine Änderung der beitragsrechtlichen Beurteilung war damit allerdings nicht verbunden. Demnach blieb für die beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen des Arbeitgebers zu kapitalgedeckten Altersversorgungssystemen deren steuerrechtliche Behandlung nach § 3 Nr. 63 EStG und von Beiträgen und Zuwendungen zu umlagefinanzierten Altersversorgungssystemen deren steuerrechtliche Behandlung nach § 40b EStG maßgebend.

Mit dem JStG 2007 wurde für die umlagefinanzierte Altersversorgung die – der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung vergleichbare – nachgelagerte Besteuerung eingeführt. In diesem Zusammenhang sind die Zuwendungen des Arbeitgebers zum Aufbau einer umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung mit Wirkung vom 01.01.2008 nach § 3 Nr. 56 EStG teilweise steuerfrei gestellt worden. Die steuerrechtlichen Änderungen begründeten eine Anpassung der Regelungen zur beitragsrechtlichen Beurteilung der Zuwendungen zur umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung in der SvEV, die mit Wirkung zum 01.01.2008 durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze wirksam geworden sind.

Eine weitere grundlegende Anpassung ergibt sich für Beiträge zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, mit dem die Befristung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung aufgehoben wurde und die beitragsfreie Entgeltumwandlung über den 31.12.2008 hinaus ermöglicht wird.

3 Betriebliche Altersversorgung

3.1 Begriff der betrieblichen Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Invalidität, Tod) zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden (§ 1 BetrAVG). Das biologische Ereignis ist bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, bei der Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt und bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers. Die entsprechenden Leistungen müssen dem Arbeitnehmer verbindlich zugesagt werden. Der Zweck der Leistung muss immer die Versorgung beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben sein. Altersversorgungsleistungen werden grundsätzlich

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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.

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.

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.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können unverfallbare Anwartschaften nach § 3 BetrAVG abgefunden werden. Dies schließt jedoch die Abfindung von Anwartschaften in anderen Fällen, insbesondere während eines laufenden Arbeitsverhältnisses, außerhalb des BetrAVG nicht aus.

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 Versorgungsfalles fließt also kein Geld. Der Arbeitgeber bildet für seinen Betrieb in der Bilanz so genannte Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG. Diese Rückstellungen vermindern steuerrechtlich den Gewinn des Unter-

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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

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). Der Pensionsfonds ist durch das AVmG mit Wirkung vom 01.01.2002 erstmals als weiterer Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung eingeführt worden. 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 geleis-

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

tet 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. Dabei besteht die Möglichkeit der für Arbeitnehmer und Arbeitgeber beitragsfreien Entgeltumwandlung. Die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung ist nach ihrer ursprünglichen Befristung bis 31.12.2008 nunmehr unbefristet möglich. Die Befristung wurde durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch aufgehoben. Demnach sind bei einer Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung die umgewandelten Entgeltbestandteile über den 31.12.2008 hinaus bis zu insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragsfrei (2008 = 212 EUR monatlich bzw. 2.544 EUR jährlich). Dies gilt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 115 SGB IV i. d. F. bis 31.12.2008 und nach § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV i. d. F. ab 01.01.2009 für die Direktzusage und Unterstützungskasse sowie nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 i. V. m. § 4 Abs. 2 SvEV i. d. F. bis 31.12.2008 und nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV i. d. F. ab 01.01.2009 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 Versorgungszusage des Arbeitgebers tritt. Dadurch wird der Arbeitsentgeltanspruch entsprechend gemindert. Die Vereinbarung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (i. R. des § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 und 11 BVV).

Beispiel 1

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren im Juni 2008, dass der Arbeitgeber vom 01.07.2008 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 01.07.2008 an 1.800 EUR.

Von der Entgeltumwandlung zu unterscheiden sind die sog. Eigenbeiträge des Arbeitnehmers (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG), bei denen der Arbeitnehmer aus seinem bereits zugeflossenen und versteuerten Arbeitsentgelt Beiträge zur Finanzierung der betrieblichen Altersver-

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

sorgung leistet (Nettoentgeltverwendung). In diesem Fall bleibt der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers unverändert bestehen.

Beispiel 2

Arbeitgeber und Arbeitnehmer verabreden, dass der Arbeitgeber vom 01.07.2008 an berechtigt ist, von dem aus dem Bruttoentgeltanspruch des Arbeitnehmers in Höhe von 2.000 EUR auszahlenden Nettoentgelt einen Betrag in Höhe von 200 EUR unmittelbar an einen externen Versorgungsträger abzuführen.

Lösung

Das beitragspflichtige Bruttoentgelt des Arbeitnehmers beträgt vom 01.07.2008 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 die Beschäftigung somit versicherungsfrei wird. Demzufolge ist eine Entgeltumwandlung auch in einer von vornherein versicherungsfrei ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung möglich.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

4.3 Entgeltumwandlung und Tarifvorrang

Nach § 17 Abs. 5 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.

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 unter Berücksichtigung von § 3 Nr. 63 EStG 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
Bruttoarbeitsentgeltanspruch	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.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG kann durch Tarifverträge eingeschränkt werden, insbesondere wenn dem Arbeitnehmer nur tarifliches Arbeitsentgelt zusteht (§ 17 Abs. 3 BetrAVG).

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. 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. Bei tarifgebundenen Arbeitnehmern können aber über- und außertarifliche Arbeitsentgelte zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden, 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 § 17 Abs. 5 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 § 17 Abs. 3 Satz 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 § 17 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG im Arbeitsvertrag auf entsprechende abweichende Bestimmungen in Tarifverträgen Bezug genommen werden. Durch eine in Einzelarbeitsverträgen enthaltene Bezugnahmeklausel können damit aber auch nicht tarifgebundene Arbeitnehmer vom Ausschluss der Entgeltumwandlung erfasst werden.

4.3.3 Tarifvertrag ist für allgemein verbindlich erklärt

Wird ein Tarifvertrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für allgemein verbindlich erklärt, unterliegt auch ein nicht tarifgebundener Arbeitnehmer der Wirkung die-

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

ses 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 § 17 Abs. 5 BetrAVG indirekt ein.

5 Kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung

5.1 Steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen

5.1.1 Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung

Für Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung besteht Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG soweit sie im Kalenderjahr 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2008: jährlich 2.544 EUR bzw. monatlich 212 EUR) nicht übersteigen. Dies gilt auch in Fällen der Entgeltumwandlung. Die Steuerfreiheit setzt ein bestehendes erstes Dienstverhältnis voraus, bei dem es sich auch um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis oder eine Aushilfstätigkeit handeln kann. Arbeitnehmer, die dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse VI vorlegen, gehören nicht zu dem von § 3 Nr. 63 EStG begünstigten Personenkreis.

Die Steuerfreiheit ist seit 2005 grundsätzlich auf Versorgungszusagen beschränkt, die die Auszahlung der Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen monatlichen Rente oder eines Versorgungsplanes mit Restverrentung vorsehen.

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).

Steuerfrei sind sowohl die Beiträge des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden (rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge), als auch die Beiträge des Arbeitnehmers, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden. Eigenbeiträge des Arbeitnehmers nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG sind dagegen vom Anwendungsbereich des § 3 Nr. 63 EStG ausgeschlossen, auch wenn sie vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung abgeführt werden. Die Steuerfreiheit rein arbeitgeberfinanzierter Beiträge ist gegenüber den auf Entgeltumwandlung beruhenden Beiträgen vorrangig. Danach sind beim Freibetrag zunächst die arbeitgeberfinanzierten Beiträge und sofern der Freibetrag nicht ausgeschöpft worden ist, die auf Entgeltumwandlung beruhenden Beiträge zu berücksichtigen.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Beispiel

Der Arbeitgeber hat eine Pensionskasse. Auf Grund eines im Jahr 2005 abgeschlossenen Vertrages zahlen der Arbeitgeber jährlich 360 EUR und der Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung 2.400 EUR in diese Pensionskasse ein.

Lösung

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG ist auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (das sind im Jahr 2008 = 2.544 EUR) begrenzt. Nach dem Steuerrecht ist bei der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG der arbeitgeberfinanzierte Beitrag vorrangig gegenüber der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers. Der Beitrag des Arbeitnehmers ist deshalb in Höhe von 2.148 EUR (2.544 EUR - 360 EUR) steuer- und beitragsfrei. Der Restbetrag von 252 EUR (2.400 EUR - 2.148 EUR) ist individuell zu versteuern und beitragspflichtig.

Zusätzlich zu dem Freibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung können nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG Beiträge, die vom Arbeitgeber auf Grund einer nach dem 31.12.2004 erteilten Versorgungszusage (Neuzusage) geleistet werden, bis zur Höhe von 1.800 EUR steuerfrei bleiben. Dies gilt auch, wenn von einer Versorgungseinrichtung sowohl Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren als auch Zuwendungen zugunsten der umlagefinanzierten Altersversorgung getrennt erhoben werden und die Zuwendungen nach § 40b EStG pauschal besteuert werden. Dabei ist unerheblich, ob die umlagefinanzierten Zuwendungen auf Grund einer Alt- oder Neuzusage geleistet werden.

Nach § 3 Nr. 63 EStG können auch Beiträge an Pensionsfonds, Pensionskassen und - bei Direktversicherungen - an Versicherungsunternehmen in der EU sowie in Drittstaaten, mit denen besondere Abkommen abgeschlossen worden sind, begünstigt sein, wenn der ausländische Pensionsfonds, die ausländische Pensionskasse oder das ausländische Versicherungsunternehmen versicherungsaufsichtsrechtlich zur Ausübung ihrer Tätigkeit zugunsten von Arbeitnehmern in inländischen Betriebsstätten befugt sind. Eine entsprechende steuerliche Anerkennung hat auch beitragsrechtlich Auswirkungen in der Sozialversicherung.

Für die Inanspruchnahme der Steuerfreiheit wird seit 2005 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.

5.1.2 Altzusagen für Pensionskassenversorgungen und Direktversicherungen

5.1.2.1 Ausschluss der Steuerfreiheit bei Pauschalbesteuerung

Der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG in Höhe von 1.800 EUR kann nicht in Anspruch genommen werden, wenn für den Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr Beiträge zu einer Pensionskasse oder Direktversicherung nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. pauschal besteuert werden (Pauschalbesteuerungsbetrag i. H. v. 1.752 EUR / 2.148 EUR). Dies gilt unabhängig von der Höhe der pauschal besteuerten Beiträge.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Für die Anwendung von § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG sowie § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. kommt es demnach darauf an, ob die entsprechenden Beiträge auf Grund einer Versorgungszusage geleistet werden, die vor dem 01.01.2005 (Altzusage) oder nach dem 31.12.2004 (Neuzusage) erteilt wurde.

5.1.2.2 Abgrenzung Altzusage - Neuzusage

Für die Frage, zu welchem Zeitpunkt eine Versorgungszusage erstmalig erteilt wurde, ist grundsätzlich die zu einem Rechtsanspruch führende arbeitsrechtliche bzw. betriebsrentenrechtliche Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers maßgebend (z.B. Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag). Entscheidend ist danach nicht, wann Mittel an die Versorgungseinrichtung fließen. Bei kollektiven, rein arbeitgeberfinanzierten Versorgungsregelungen ist die Zusage daher in der Regel mit Abschluss der Versorgungsregelung bzw. mit Beginn des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers erteilt. Ist die erste Dotierung durch den Arbeitgeber erst nach Ablauf einer von vornherein arbeitsrechtlich festgelegten Wartezeit vorgesehen, so wird der Zusagezeitpunkt dadurch nicht verändert. Im Fall der ganz oder teilweise durch Entgeltumwandlung finanzierten Zusage gilt diese regelmäßig mit Abschluss der erstmaligen Gehaltsänderungsvereinbarung als erteilt. Liegen zwischen der Gehaltsänderungsvereinbarung und der erstmaligen Herabsetzung des Arbeitsentgelts mehr als zwölf Monate, gilt die Versorgungszusage erst im Zeitpunkt der erstmaligen Herabsetzung als erteilt.

Die Änderung einer solchen Versorgungszusage stellt aus steuerrechtlicher Sicht unter dem Grundsatz der Einheit der Versorgung insbesondere dann keine Neuzusage dar, wenn bei ansonsten unveränderter Versorgungszusage

- die Beiträge und/oder die Leistungen erhöht oder vermindert werden,
- die Finanzierungsform ersetzt oder ergänzt wird (rein arbeitgeberfinanziert, Entgeltumwandlung oder Eigenbeiträge i.S. des § 1 Abs. 1 und 2 BetrAVG),
- der Versorgungsträger/Durchführungsweg gewechselt wird,
- die zu Grunde liegende Rechtsgrundlage gewechselt wird (z.B. bisher tarifvertraglich jetzt einzelvertraglich),
- eine befristete Entgeltumwandlung erneut befristet oder unbefristet fortgesetzt wird.

Dies gilt auch, wenn einzelne Leistungskomponenten ohne Beitragsänderung im Rahmen einer bestehenden Wahloption angepasst oder erstmals aufgenommen werden. Eine Altzusage liegt ebenso im Fall der Übernahme der Zusage (Schuldübernahme) nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG durch den neuen Arbeitgeber und bei Betriebsübergang nach § 613a BGB vor.

Um eine Neuzusage handelt es sich dagegen insbesondere,

- soweit die bereits erteilte Versorgungszusage um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird und dies mit einer Beitragserhöhung verbunden ist,

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

- im Fall der Übertragung der Zusage beim Arbeitgeberwechsel nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG.

Von einer fortbestehenden Altzusage kann hingegen bei einem Arbeitgeberwechsel ausgegangen werden, wenn die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber ohne Beitragsänderung unter Anwendung des „Abkommens zur Übertragung von Direktversicherungen oder Versicherungen in einer Pensionskasse“ oder vergleichbarer Regelungen zur Übertragung von Versicherungen in Pensionskassen oder Pensionsfonds erfolgte. Dies gilt auch, wenn der Altvertrag vom neuen Arbeitgeber fortgeführt wird. Die zwischenzeitliche Übertragung auf den Arbeitnehmer infolge einer Beendigung des Dienstverhältnisses ist dabei unschädlich, wenn der Versicherungsvertrag keine wesentlichen Änderungen erfahren hat.

Mehrere Versorgungszusagen können nebeneinander bestehen, also neben einer fortgeführten Altzusage eine Neuzusage erteilt werden.

5.1.2.3 Pauschalbesteuerung bei Altzusagen

5.1.2.3.1 Allgemeines

Auf Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, die auf Grund von Altzusagen aus einer Pensionskasse oder Direktversicherung geleistet werden, kann § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. angewendet werden.

Nach § 40b Abs. 2 EStG a. F. i.V.m. § 52 Abs. 52a Satz 1 EStG kann die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz in Höhe von 20 % erhoben werden, 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.).

Die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. kann unter folgenden Voraussetzungen weiter angewendet werden:

5.1.2.3.2 Direktversicherungen

Beiträge für eine Direktversicherung, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG nicht erfüllen, können weiterhin vom Arbeitgeber nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. i.V.m. § 52 Abs. 52a Satz 1 EStG pauschal besteuert werden, ohne dass es hierfür einer Verzichtserklärung des Arbeitnehmers bedarf.

Beiträge für eine Direktversicherung, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG erfüllen, können nur dann nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. pauschal besteuert werden, wenn der Arbeitnehmer zuvor gegenüber dem Arbeitgeber für diese Beiträge auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG verzichtet hat; dies gilt auch dann, wenn der Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG bereits durch anderweitige Beitragsleistungen vollständig ausge-

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

schöpft wird. Handelt es sich um rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge und wird die Pauschalsteuer nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt, kann von einer solchen Verzichtserklärung bereits dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer der Weiteranwendung des § 40b EStG a. F. bis zum Zeitpunkt der ersten Beitragsleistung in 2005 nicht ausdrücklich widersprochen hat. In allen anderen Fällen ist eine 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 zum 30.06.2005 zugestimmt hat. Bei einem späteren Arbeitgeberwechsel hat der Arbeitnehmer den Verzicht auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG bis zur ersten Beitragsleistung zu erklären.

5.1.2.3.3 Pensionskassen

Beiträge an Pensionskassen können nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. insbesondere dann weiterhin pauschal besteuert werden, wenn die Summe der nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beiträge und der Beiträge, die wegen der Ausübung des Wahlrechts nach § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG individuell versteuert werden, 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung übersteigt. In den Fällen, in denen bei einer vor dem 01.01.2005 erteilten Versorgungszusage bisher lediglich § 3 Nr. 63 EStG angewendet wurde und durch eine nachträgliche Beitragserhöhung bei einer ansonsten unveränderten Versorgungszusage (Altzusage) nun der Höchstbetrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung überschritten wird, ist eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. für die übersteigenden Beiträge möglich.

5.1.2.4 Steuerrechtliche Behandlung von Altzusagen neben Neuzusagen

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 unabhängig von der zeitlichen Reihenfolge der Beitragszahlung anwenden, wenn die Voraussetzungen für die weitere Anwendung der Pauschalbesteuerung dem Grunde nach vorliegen. Allerdings muss zum Zeitpunkt der Anwendung des § 40b EStG a. F. bereits feststehen oder zumindest konkret beabsichtigt sein, die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Beiträge in voller Höhe zu zahlen. Stellt der Arbeitgeber fest, dass die Steuerfreiheit noch nicht oder nicht in vollem Umfang ausgeschöpft worden ist oder werden kann, muss die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. – ggf. teilweise – rückgängig gemacht werden; spätester Zeitpunkt hierfür ist die Übermittlung oder Erteilung der Lohnsteuerbescheinigung.

5.1.3 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.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

5.2 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

5.2.1 Pensionskasse und Pensionsfonds

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV sind die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds im Kalenderjahr bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen und somit beitragsfrei. Dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung stammen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 i. V. m. § 4 Abs. 2 SvEV i. d. F. bis 31.12.2008). Die Befristung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung bis 31.12.2008 ist durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch mit Wirkung vom 01.01.2009 aufgehoben worden (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV i. d. F. ab 01.01.2009).

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

Zu beachten ist, dass Beiträge zu einer bereits 2004 bestehenden Pensionskasse wie bisher zuerst steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG und darüber hinaus weiterhin nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert werden können. Dafür ist keine gesonderte Erklärung des Arbeitnehmers erforderlich.

5.2.2 Direktversicherung

5.2.2.1 Altzusagen

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

Beiträge zu Direktversicherungen, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurden (Altzusagen) und 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 (auch in der Fassung ab 01.01.2008) 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 Arbeitsent-

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

gelts. 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.

An der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung wird auch die mit der Ersten Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung mit Wirkung ab 01.01.2009 beabsichtigte Klarstellung in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV nichts ändern. Hiernach sollen auch die in den – zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährten – pauschal besteuerten Direktversicherungsbeiträgen enthaltenen Beträge aus einer Entgeltumwandlung nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet werden. Die Klarstellung bezieht sich lediglich auf die bisher 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.

5.2.2.1.2 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. 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. Auf Grund der Aufhebung der Befristung der beitragsfreien Entgeltumwandlung durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gilt dies über den 31.12.2008 hinaus (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 i. V. m. § 4 Abs. 2 SvEV i. d. F. bis 31.12.2008 und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV i. d. F. ab 01.01.2009).

Für Altzusagen hatte bzw. hat der Arbeitnehmer jedoch die Möglichkeit, auf die Steuerfreiheit zugunsten der nach § 40b Abs. 2 EStG a. F. weiterhin zulässigen Pauschalbesteuerung zu verzichten (§ 52 Abs. 6 i.V.m. Abs. 52a EStG). Die Pauschalbesteuerung ist über den 31.12.2004 hinaus weiterhin möglich, wenn der Arbeitnehmer für diese Direktversicherungen

- bis zum 30.06.2005 (Übergangsfälle) oder

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

- bei Neueintritt in ein neues Beschäftigungsverhältnis (Arbeitgeberwechsel) bis zur ersten Beitragszahlung,

den Verzicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG erklärt hatte bzw. erklärt. In diesem Fall ist wie bisher nur der Teil der Direktversicherungsbeiträge nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen, der aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt finanziert wird.

Wurde in den Übergangsfällen zunächst keine Erklärung über den Verzicht auf die Steuerfreiheit abgegeben und wurden deshalb in der Entgeltabrechnung die Aufwendungen für die Direktversicherung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei behandelt, so änderte sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nicht, wenn die Verzichtserklärung bis zum 30.06.2005 nachgeholt und rückwirkend auf Pauschalbesteuerung umgestellt wurde. Die dann für die Sozialversicherung relevante Pauschalbesteuerung wurde erst für die auf die Verzichtserklärung folgende Entgeltzahlung wirksam. In diesen Fall gelten die in der Sozialversicherung bestehenden Grundsätze über das Eingriffsverbot in rechtmäßig abgewickelte Versicherungsverhältnisse.

5.2.2.2 Neuzusagen

Beiträge für Direktversicherungen, die nach dem 31.12.2004 abgeschlossen werden, können nicht mehr pauschal besteuert werden. Sie sind aber steuerfrei nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG und über § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung auch beitragsfrei in der Sozialversicherung. Da eine Pauschalbesteuerung nicht in Betracht kommt, können die Aufwendungen dieser neuen Direktversicherungen durch Entgeltumwandlung sowohl aus laufendem Arbeitsentgelt als auch aus Einmalzahlungen finanziert werden (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 i. V. m. § 4 Abs. 2 SvEV i. d. F. bis 31.12.2008 und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV i. d. F. ab 01.01.2009).

Voraussetzung für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist jedoch, dass im Versicherungsfall nicht ausschließlich eine Kapitalauszahlung, sondern zumindest als Wahlrecht eine Rentenzahlung vorgesehen ist.

Die zusätzlich nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG möglichen steuerfreien Beträge bis zur Höhe von 1.800 EUR mindern nicht das beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

5.2.3 Direktzusage und Unterstützungskasse

Da Rückstellungen zu 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 i.V.m. § 115 SGB IV i. d. F. bis 31.12.2008 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. Dies gilt auf Grund des Wegfalls der Befristung der beitragsfreien Entgelt-

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

umwandlung durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch über den 31.12.2008 hinaus (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV i. d. F. ab 01.01.2009).

5.2.4 Auswirkungen auf das monatliche Arbeitsentgelt

5.2.4.1 Berücksichtigung des Steuerfreibetrags

Bei dem Steuerfreibetrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung ist zu beachten, dass es sich hierbei um einen echten Freibetrag handelt, d.h., wird ein höheres Arbeitsentgelt umgewandelt, ist nur der übersteigende Betrag sozialversicherungspflichtig.

Der Steuerfreibetrag 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 5.512 EUR (in den alten Bundesländern im Kalenderjahr 2008) keinerlei Auswirkungen auf die beitragsrechtliche Beurteilung ergeben, wenn dieser Arbeitnehmer jeweils einen monatlichen Freibetrag von 212 EUR in Anspruch nimmt, da das für die Beitragsberechnung maßgebende Arbeitsentgelt in Höhe von $(5.512 \text{ EUR} - 212 \text{ EUR}) = 5.300 \text{ EUR}$ die Beitragsbemessungsgrenze (West) nicht unterschreitet. Etwas Anderes gilt, wenn der Freibetrag z. B. en bloc in Anspruch genommen wird.

Die folgenden Beispiele für den Durchführungsweg Pensionskasse gelten entsprechend für Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Direktzusage, einer Unterstützungskassenversorgung oder eines Pensionsfonds und grundsätzlich vom 01.01.2005 an auch für die Direktversicherung (Neuzusage).

Beispiel 1

(monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.2008 an gegen ein Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	220 EUR

Lösung:

Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	2.880 EUR
---	-----------

mtl. Freibetrag: $4 \% \text{ von } 63.600 \text{ EUR} = 2.544 \text{ EUR} : 12 = 212 \text{ EUR}$

Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (220 EUR – 212 EUR)	8 EUR
--	-------

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.888 EUR
---	-----------

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Beispiel 2

(jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.2008 an gegen ein Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	220 EUR

Lösung:

Maximaler Freibetrag: 4 % von 63.600 EUR = 2.544 EUR

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

Januar 2008 bis November 2008	
mtl. 3.100 EUR – 220 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag)	2.880 EUR

(verbrauchter Freibetrag insgesamt: 220 EUR x 11 Monate = 2.420 EUR,
verbleibender Freibetrag 2.544 EUR – 2.420 EUR = 124 EUR)

Dezember 2008	
3.100 EUR – 220 EUR (Entgeltumwandlung)	
es steht aber nur noch ein Freibetrag von 124 EUR zur Verfügung, also	
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.976 EUR

Wurde der Jahressteuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG monatlich nur mit 1/12 berücksichtigt und bestand die Beschäftigung nicht im ganzen Jahr, weil die Beschäftigung unterjährig aufgenommen oder beendet wurde, muss der Freibetrag dennoch in voller Höhe in Anspruch genommen werden. Stellt der Arbeitgeber vor der Übermittlung oder Erteilung der Lohnsteuerbescheinigung fest, dass die Steuerfreiheit durch die monatlichen Teilbeträge nicht in vollem Umfang ausgeschöpft worden ist, muss eine ggf. vorgenommene Besteuerung (pauschal oder individuell) der Beiträge rückgängig gemacht werden. Für den Bereich der Sozialversicherung ist eine Übertragung nicht ausgeschöpfter steuerfreier Beträge auf abgelaufene Entgeltabrechnungszeiträume mit der Folge nachträglicher Beitragsfreiheit nicht zulässig, da in abgewickelte Versicherungsverhältnisse nicht mehr rückwirkend eingegriffen werden darf.

Beispiel 3

(monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags, unvorhergesehenes Beschäftigungsende am 30.09.2008)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.2008 an gegen ein Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	220 EUR

Lösung:

Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	2.880 EUR
---	-----------

mtl. Freibetrag: 4 % von 63.600 EUR = 2.544 EUR : 12 = 212 EUR

Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (220 EUR – 212 EUR)	8 EUR
--	-------

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.888 EUR
---	-----------

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Steuerrechtliche Rückrechnung für die Monate Januar bis August 2008
Da die Steuerfreiheit im Rahmen der monatlichen Freibeträge beim Ausscheiden nicht in vollem Umfang ausgeschöpft worden ist, muss die vorgenommene Besteuerung der Beiträge rückgängig gemacht werden. Auf Grund des in der Sozialversicherung bestehenden Grundsatzes, dass in abgewickelte Sozialversicherungsverhältnisse nicht eingegriffen werden darf, ist die steuerliche Rückabwicklung für die Sozialversicherung nicht maßgebend.

September 2008

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt
3.100 EUR - 220 EUR (Entgeltumwandlung) = 2.880 EUR

Beispiel 4

(monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags)	
Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2008 an gegen ein Arbeitsentgelt von	6.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	500 EUR
Lösung:	
Maximaler Freibetrag: 4 % von 63.600 EUR =	2.544 EUR
Kontinuierlich berücksichtigungsfähiger Freibetrag (Jahresbetrag 2.544 EUR : 10 Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr)	254,40 EUR
Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung (6.000 EUR – 500 EUR)	5.500 EUR
Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (500 EUR – 254,40 EUR)	245,60 EUR
Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung	5.745,60 EUR
Für die Bemessung der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung maßgebendes Arbeitsentgelt (begrenzt auf Beitragsbemessungsgrenze)	5.300 EUR

Beispiel 5

(jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)	
Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2008 an gegen ein Arbeitsentgelt von	5.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	500 EUR
Lösung:	
maximaler Freibetrag: 4 % von 63.600 EUR =	2.544 EUR
Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:	
März 2008 bis Juli 2008	
mtl. 5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag)	4.500 EUR
(verbrauchter Freibetrag insgesamt: 500 EUR x 5 Monate = 2.500 EUR, verbleibender Freibetrag 44 EUR)	
August 2008	
5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung), als Rest-Freibetrag stehen nur noch 44 EUR zur Verfügung, also 5.000 EUR – 44 EUR = 4.956 EUR Arbeits- entgelt im Sinne der Sozialversicherung	4.956 EUR
September 2008 bis Dezember 2008	
5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung) es steht kein Freibetrag mehr zur Verfügung, also bleibt das Arbeitsentgelt in voller Höhe beitragspflichtig	5.000 EUR

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Beispiel 6

(jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2008 an gegen ein Arbeitsentgelt von	5.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) als Einmalbetrag in einem beliebigen Monat (hier: Dezember 2008)	5.000 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 % von 63.600 EUR =	2.544 EUR
--	-----------

Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung in den Monaten:

März 2008 bis November 2008 mtl.	5.000 EUR
----------------------------------	-----------

Dezember 2008

5.000 EUR – 5.000 EUR (Entgeltumwandlung) als Freibetrag stehen nur 2.544 EUR zur Verfügung, also: 5.000 EUR – 2.544 EUR =	2.456 EUR
--	-----------

Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden berechnet aus 2.456 EUR, obwohl im Dezember 2008 kein Arbeitsentgelt fließt. Die Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag können mit der nächsten Entgeltabrechnung einbehalten werden.

5.2.4.2 Arbeitgeberbezogener Steuerfreibetrag

Für die Inanspruchnahme der Steuerfreiheit wird seit 01.01.2005 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 lediglich 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.

5.2.4.3 Zusätzlicher Steuerfreibetrag und Vervielfältigungsregelung

Zusätzlich zu dem Freibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG können nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG Beiträge, die vom Arbeitgeber auf Grund einer nach dem 31.12.2004 erteilten Versorgungszusage in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung geleistet werden, bis zur Höhe von 1.800 EUR steuerfrei bleiben. Durch die Bezugnahme in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV auf § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG ist klargestellt, dass der Steuerfreibetrag in Höhe von 1.800 EUR in der Sozialversicherung nicht zum Tragen kommt. Dies gilt auch für die mit § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG begründete Vervielfältigungsregelung, Abfindungszahlungen oder Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten steuerfrei für den Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge zu nutzen. 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.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher 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 Vollzeitarbeitentgelts (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 SGB IV

Nach § 23c SGB IV gelten Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kranken-, Verletzten-, Übergangs- oder Krankentagegeld sowie sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezugs von Kranken-, Krankentage-, Versorgungsranken-, Verletzten-, Übergangs-, Mutterschafts-, Erziehungs- oder Elterngeld (bis 31.12.2007: oder während einer Elternzeit) weiter erzielt werden, unter bestimmten Voraussetzungen als beitragspflichtiges

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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 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

6.1.1 Rechtslage bis 31.12.2007

Zuwendungen an eine umlagefinanzierte Pensionskasse waren bis 31.12.2007 nicht nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei. Dies galt sowohl für Alt- als auch für Neuzusagen. Die Zuwendungen konnten jedoch nach § 40b EStG pauschal besteuert werden.

Nach § 40b Abs. 1 EStG können Zuwendungen zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten (also einer umlagefinanzierten) betrieblichen Altersversorgung an eine Pensionskasse mit einem Pauschsteuersatz von 20 % besteuert werden. Dies gilt nach § 40 Abs. 2 EStG soweit die Beiträge 1.752 EUR im Kalenderjahr (146 EUR monatlich) nicht überschreiten. Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in der Pensionskasse versichert (Gruppenversicherung), gilt nach § 40b Abs. 2 Satz 2 EStG als Zuwendung für den einzelnen Arbeitnehmer ein höherer Beitrag, wenn der Durchschnittsbetrag der sich bei einer Aufteilung der gesamten Zuwendungen 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. Dementsprechend könnte sich im Einzelfall ein pauschal steuerbarer monatlicher Betrag in Höhe von 179 EUR ergeben.

6.1.2 Neuregelung ab 01.01.2008

Durch das Jahressteuergesetz 2007 (JStG 2007) ist § 3 Nr. 56 EStG mit Wirkung vom 01.01.2008 in Kraft getreten. Danach sind laufende Zuwendungen des Arbeitgebers 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 1 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.

Dieser Steuerfreibetrag beträgt 2008 monatlich 53 EUR (bzw. jährlich 636 EUR). Anstelle der monatlich gleichbleibenden Berücksichtigung des Steuerfreibetrags im sog. Verteilmodell, wird im sog. Aufzehrmodell zu Beginn des Jahres der jeweils höchstmögliche Teil des Jahresteuerefreibetrags berücksichtigt, bis dieser vollständig aufgebraucht ist. Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 56 EStG ist erstmalig auf Zuwendungen anzuwenden, die nach dem 31.12.2007 geleistet werden. Von 2014 bis 2025 steigt der Steuerfreibetrag stufenweise auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Mit der Neuregelung wurde die nachgelagerte Besteuerung der umlagefinanzierten Versorgungssysteme - vergleichbar der Besteuerung der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung - eingeführt. Die steuerfreien Beträge der umlagefinanzierten Versorgungssysteme sind zwar (auch rückwirkend) 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 Rechtslage bis 31.12.2007

Zuwendungen für umlagefinanzierte Pensionskassen waren sozialversicherungsrechtlich dann kein Arbeitsentgelt,

- wenn sie nach § 40b EStG pauschal besteuert
und
- es sich um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelte, die neben dem laufenden Arbeitsentgelt gezahlt

wurden (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV i. d. F. bis 31.12.2007).

Soweit die Versorgungsregelung der Pensionskasse mindestens bis zum 31. Dezember 2000 vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 % 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 vorsah, waren die pauschal besteuerten Zuwendungen nur in Höhe des Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Der Hinzurechnungsbetrag ergab sich aus 2,5 % des für die Bemessung der Zuwendung maßgebenden Entgelts vermindert um monatlich 13,30 Euro.

Beispiel:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.500,00 EUR
Umlage (7,86 %)	196,50 EUR
Arbeitgeberanteil (6,45 %)	161,25 EUR
Arbeitnehmerbeitrag (1,41%)	35,25 EUR
a) Ermittlung des von vornherein steuer- und beitragspflichtigen Anteils:	
Gesamtbetrag der Umlage:	161,25 EUR
./. pauschal besteuertes Anteil ¹	<u>92,03 EUR</u>
= individuell steuerpflichtiger und beitragspflichtiger Anteil:	69,22 EUR

¹ 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.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

b) Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV: (92,03 EUR : 6,45 x 100=) 1.426.82 EUR x 2,5 %	35,67 EUR
./.	<u>13,30 EUR</u>
	22,37 EUR
c) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:	
laufendes Arbeitsentgelt	2.500,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme aus a) und b):	
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	69,22 EUR
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	<u>22,37 EUR</u>
insgesamt	91,59 EUR
=	<u>91,59 EUR</u>
	2.591,59 EUR

6.2.2 Neuregelung ab 01.01.2008

6.2.2.1 Beitragsrechtliche Berücksichtigung der Steuerfreiheit

Auf Grund der Änderung der steuerrechtlichen Bewertung des geldwerten Vorteils der Arbeitgeberzuwendung an eine umlagefinanzierte Pensionskasse wurde deren sozialversicherungsrechtliche Behandlung durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze neu geregelt. Seit 01.01.2008 richtet sich die beitragsrechtliche Beurteilung der Zuwendungen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a sowie der Sätze 3 und 4 SvEV. Die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV beschränkt sich seitdem auf die unveränderte beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen für Altzusagen aus einer Direktversicherung.

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 %.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

- c) Ist nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV ein beitragsrechtlicher Hinzurechnungsbetrags 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 besteuertbarer Zuwendung den Betrag von 100 EUR, ist der über 100 EUR hinausgehende Betrag in vollem Umfang ebenfalls dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Beispiel 1:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.500,00 EUR
Arbeitgeberumlage (8,5 %)	212,50 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:	212,50 EUR
./.. steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	53,00 EUR
./.. pauschal besteuerteter Anteil	<u>146,00 EUR</u>
= individuell steuerpflichtiger und beitragspflichtiger Anteil:	13,50 EUR

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:

laufendes Arbeitsentgelt	2.500,00 EUR
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	13,50 EUR
=	2.513,50 EUR

Beispiel 2:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.500,00 EUR
Umlage (7,86 %)	196,50 EUR
Arbeitgeberanteil (6,45 %)	161,25 EUR
Arbeitnehmerbeitrag (1,41%)	35,25 EUR

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

Gesamtbetrag der Umlage:	161,25 EUR
./.. steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	53,00 EUR
./.. pauschal besteuerteter Anteil. ²	<u>92,03 EUR</u>
= individuell steuerpflichtiger und beitragspflichtiger Anteil:	16,22 EUR

² vgl. Fn 1

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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	53,00 EUR
+ pauschal besterter Anteil	<u>92,03 EUR</u>
=	145,03 EUR
./.. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	<u>100,00 EUR</u>
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV	45,03 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
./..	<u>13,30 EUR</u>
	25,46 EUR
d) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:	
laufendes Arbeitsentgelt	2.500,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme aus a) bis c):	
individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	16,22 EUR
+ Grenzbetrag n. § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV übersteigender Anteil	45,03 EUR
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	<u>25,46 EUR</u>
insgesamt	86,71 EUR
=	<u>2.586,71 EUR</u>

Beispiel 3:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.000,00 EUR
Umlage (7,86 %)	157,20 EUR
Arbeitgeberanteil (6,45 %)	129,00 EUR
Arbeitnehmerbeitrag (1,41%)	28,20 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	53,00 EUR
+ pauschal besterter Anteil (129,00 EUR - 53,00 EUR)	<u>76,00 EUR</u>
=	129,00 EUR
./.. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	<u>100,00 EUR</u>
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV	29,00 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
./..	<u>13,30 EUR</u>
	25,46 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	29,00 EUR
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	<u>25,46 EUR</u>
insgesamt	54,46 EUR
=	<u>2.054,46 EUR</u>

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Beispiel 4:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	1.000,00 EUR
Umlage (7,86 %)	78,60 EUR
Arbeitgeberanteil (6,45 %)	64,50 EUR
Arbeitnehmerbeitrag (1,41 %)	14,10 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	53,00 EUR
+ pauschal besteuertes Anteil (64,50 EUR - 53,00 EUR)	<u>11,50 EUR</u>
=	64,50 EUR
./. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	<u>100,00 EUR</u>
= 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
./.	<u>13,30 EUR</u>
	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	<u>11,70 EUR</u>
insgesamt	11,70 EUR
=	<u>1.011,70 EUR</u>

Beispiel 5:

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt	820,00 EUR
Umlage (7,86 %)	64,45 EUR
Arbeitgeberumlage (6,45 %)	52,89 EUR
Arbeitnehmerbeitrag (1,41%)	11,56 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
./.	<u>13,30 EUR</u>
	7,20 EUR

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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	<u>7,20 EUR</u>	
insgesamt	7,20 EUR	<u>7,20 EUR</u>
=		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 zugute 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
Arbeitgeberanteil (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 besterter Anteil	<u>0,00 EUR</u>	
=		20,00 EUR
./. Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	<u>100,00 EUR</u>	
= 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
./.		<u>13,30 EUR</u>
		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	<u>6,70 EUR</u>	
insgesamt	6,70 EUR	<u>6,70 EUR</u>
=		2.006,70 EUR

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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 Jahreststeuerfreibetrags 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.

6.2.2.2 Aufrechnung steuerfreier Aufwendungen

6.2.2.2.1 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 1 % 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 1 % 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.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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: 53,00 EUR \cdot 10,00 EUR = 43,00 EUR.

Die Differenz von 43,00 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 besterter Anteil	<u>0,00 EUR</u>
=	20,00 EUR
\cdot Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	<u>100,00 EUR</u>
= 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
\cdot	<u>13,30 EUR</u>
	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	<u>6,70 EUR</u>
insgesamt	6,70 EUR <u>6,70 EUR</u>
=	2.006,70 EUR

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

Beispiel 2:

Aufbau der Altersversorgung durch umlagefinanzierte und kapitalgedeckte Pensionskasse
Alleinige Beitragstragung des Arbeitgebers zur umlagefinanzierten Pensionskasse (Umlage 1 %)
Aufwendungen zur kapitalgedeckten Pensionskasse in Höhe von 4 %, die jeweils vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zur Hälfte getragen werden.
Die Arbeitnehmeraufwendungen werden nicht durch eine Entgeltumwandlung aus dem Bruttoarbeitsentgelt finanziert.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt =	2.500,00 EUR
vom Arbeitgeber zu tragende Umlage (1 %) =	25,00 EUR
Aufwendungen des Arbeitgebers zur kapitalgedeckten Pensionskasse 2,0 % von 2.500,00 EUR =	50,00 EUR

Lösung

Steuerliche Beurteilung:

Die Aufwendungen des Arbeitgebers in Höhe von 50,00 EUR zur kapitalgedeckten Pensionskasse sind nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.

Vergleichsberechnung: 53,00 EUR ./ 50,00 EUR = 3,00 EUR.

Die Differenz von 3,00 EUR ist geringer als der Arbeitgeberbeitrag zur umlagefinanzierten Pensionskasse (25,00 EUR). Damit ist der Arbeitgeberbeitrag zur umlagefinanzierten Pensionskasse nur noch in Höhe von 3,00 EUR nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei. Der Restbetrag von 22,00 EUR wird nach § 40b EStG pauschal besteuert. Die Summe der Beträge aus 3,00 EUR und 22,00 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	3,00 EUR
+ pauschal besteuertes Anteil	<u>22,00 EUR</u>
=	25,00 EUR
./ Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SVEV	<u>100,00 EUR</u>
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SVEV	0,00 EUR

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

(25 EUR : 1 x 100 =) 2.500 EUR x 1,0 v.H. =	25,00 EUR
./	<u>13,30 EUR</u>
	11,70 EUR

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

d) Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:	
laufendes Arbeitsentgelt	2.500,00 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	<u>11,70 EUR</u>
insgesamt	11,70 EUR <u>11,70 EUR</u>
=	2.511,70 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 100 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	100,00 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: 53,00 EUR ./ 100 EUR = 0,00 EUR

Die aus der Entgeltumwandlung finanzierten steuerfreien Aufwendungen übersteigen den Betrag von 53,00 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 besterter Anteil	<u>125,00 EUR</u>
= 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 besterter Anteil	<u>125,00 EUR</u>
=	125,00 EUR
./ Grenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV	<u>100,00 EUR</u>
= beitragspflichtige Einnahme nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV	25,00 EUR

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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
./.	<u>13,30 EUR</u>
	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	<u>36,70 EUR</u>
insgesamt	61,70 EUR <u>61,70 EUR</u>
=	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 SGB IV

Nach § 23c SGB IV gelten Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kranken-, Verletzten-, Übergangs- oder Krankentagegeld sowie sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezugs von Kranken-, Krankentage-, Versorgungsranken-, Verletzten-, Übergangs-, Mutterschafts-, Erziehungs- oder Elterngeld (bis 31.12.2007: oder während einer Elternzeit) weiter erzielt werden, unter bestimmten Voraussetzungen als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Die für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen und der Zuschusszahlungen des Arbeitgebers zu den Sozialleistungen weitergezählten Zuwendungen, die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SvEV (bzw. bis 31.12.2007 nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV) nicht zum Arbeitsentgelt zu rechnen sind, können dabei von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden. Auf eine stufenweise Prüfung (zunächst Feststellung der beitragspflichtigen Einnahmen

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

nach § 23c SGB IV) und anschließende Anwendung von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a (bzw. 4 bis 31.12.2007) SvEV kann verzichtet werden. Dies gilt auch für den individuell zu versteuernden sowie seit 01.01.2008 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 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 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 (seit 01.01.2008 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 Beitragspflicht³.

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.

6.4 Kürzungsbetrag von 13,30 EUR

Der nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV zu ermittelnde Hinzurechnungsbetrag beinhaltet eine Reduzierung um 13,30 EUR⁴. 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.

³ 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)

⁴ 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

6.5 Sanierungsgelder und vergleichbare Sonderzahlungen

6.5.1 Sanierungsgelder

Sanierungsgelder der Arbeitgeber zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrags an umlagefinanzierte Pensionskassen mit einer Versorgungsregelung nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 SvEV).

Die Regelung ist auf Grund der mit der Schließung des früheren Gesamtversorgungssystems der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes und dem Wechsel zu einem neuen Versorgungssystem erforderlichen pauschalen Sanierungsgelder der Arbeitgeber zur kassenspezifischen Deckung von Fehlbeträgen mit Wirkung vom 01.01.2001 in der früheren Arbeitsentgeltverordnung aufgenommen worden (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 ArEV). Sie bezog sich auf den zusätzlichen Finanzbedarf, der über die tatsächliche Umlage zum Stichtag 01.11.2001 (mindestens 4 %) hinausging. Diese Sanierungsgelder sind auf Grund ihrer steuerlichen Nichtbelastung und der in § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IV enthaltenen Forderung nach einer weitgehenden Übereinstimmung von Steuer- und Beitragsrecht nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen.⁵

Durch das JStG 2007 wurde in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 i. V. m. Satz 4 EStG klargestellt, dass diese Sanierungsgelder nicht zum steuerbaren Arbeitslohn gehören.

6.5.2 Steuerbare Sonderzahlungen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat festgestellt, dass pauschale Sonderzahlungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse in Form von Rentenumlagen zur Schließung von Deckungslücken anlässlich der Systemumstellung von der Umlagefinanzierung auf das Kapitaldeckungsverfahren bzw. in Form von Gegenwertleistungen zum Ausgleich eines finanziellen Fehlbetrags nach Ausscheiden aus dem Zusatzversorgungssystem kein Arbeitslohn im Sinne des Steuerrechts sind.⁶ Da die pauschalen Sonderzahlungen wie Sanierungsgelder nicht der Finanzierung von (neuen) Versorgungsanwartschaften, sondern dem Ausgleich von Finanzierungslücken im Rahmen bereits bestehender Versorgungsverpflichtungen dienen, erlangen die Beschäftigten durch diese Sonderzahlungen weder einen geldwerten Vorteil, noch erhalten sie eine Gegenleistung für die geleistete Arbeit.

Die betreffenden Rentenumlagen bzw. Gegenwertleistungen des Arbeitgebers waren nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung auf Grund der BFH-Rechtsprechung als Sanierungsgelder im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 SvEV beitragsfrei.⁷ Darüber hinaus sollten andere Sonderzahlungen zum Ausgleich einer Finanzierungslücke nur dann nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 SvEV dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen sein, wenn und soweit ihnen nach dem Wortlaut der Satzung der Versorgungseinrichtung ausdrücklich der Charakter eines Sanierungsgeldes im Sinne der SvEV zukommt. Dem sollte nicht entgegenstehen, dass diese so genannten Sanierungsgelder zusammen mit der

⁵ BR-Drs. 1019/01 S. 3

⁶ Urteile vom 14.09.2005 - VI R 32/04 - (USK 2005-26) und 15.02.2006 - VI R 92/04 - (USK 2006-5)

⁷ Punkt 4 der Niederschrift über die Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 22.06.2006.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

„normalen“ Umlage für die kapitalgedeckte Versorgung erhoben werden.⁸

Mit der Ergänzung des § 19 Abs. 1 Satz 1 EStG um die Nummer 3 Satz 2 durch das JStG 2007 hat der Gesetzgeber nunmehr klargestellt, dass – entgegen der BFH-Rechtsprechung – die betreffenden Sonderzahlungen nicht gänzlich unbesteuert bleiben sollen. Steuerbare Sonderzahlungen sind hiernach insbesondere Zahlungen, die an die Stelle der bei regulärem Verlauf zu entrichtenden Zuwendungen treten oder neben laufenden Beiträgen oder Zuwendungen entrichtet werden und zur Finanzierung des umlagefinanzierten Versorgungssystems dienen.

Zu den steuerbaren Sonderzahlungen gehören beispielsweise

- Zahlungen nach Ausscheiden aus einem umlagefinanzierten Versorgungssystem,
- Zahlungen anlässlich des Wechsels von einem umlagefinanzierten in ein anderes umlagefinanziertes Versorgungssystem,
- Zahlungen auf Grund der Zusammenlegung zweier umlagefinanzierter Versorgungssysteme.

Laufende und wiederkehrende Zahlungen anlässlich des Wechsels von einem umlagefinanzierten in ein anderes umlagefinanziertes Versorgungssystem gelten nur dann als steuerbare Sonderzahlungen, wenn die Bemessung der Zahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers in das Versorgungssystem nach dem Wechsel die Bemessung der Zahlungsverpflichtung zum Zeitpunkt des Wechsels übersteigt.

Das JStG 2007 ist zwar im Wesentlichen zum 19.12.2006 in Kraft getreten. Die Steuerbarkeit der entsprechenden Sonderzahlungen nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 EStG gilt jedoch nach § 52 Abs. 35 EStG bereits für Sonderzahlungen, die nach dem 23.08.2006 geleistet werden. Die nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 EStG steuerbaren Sonderzahlungen sind nach § 40b Abs. 4 EStG pauschal zu besteuern und wären dementsprechend im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a i. V. m. Satz 3 und 4 SvEV dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (bis 31.12.2007 nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 i. V. m. Satz 3 SvEV). Da diese Sonderzahlungen nach der steuerrechtlichen Neuregelung nicht zum Sanierungsgeld im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 SvEV zu zählen sind, ist der bisherigen Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu deren beitragsrechtlicher Behandlung insoweit die Grundlage entzogen worden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beabsichtigte jedoch vor dem Hintergrund des unverhältnismäßigen Aufwandes für die individuelle Verbeitragung der Sonderzahlungen durch die Arbeitgeber und die damit verbundenen erheblichen Beitragsbelastungen für die Arbeitnehmer die Sonderzahlungen im Rahmen der Anpassung der Sozialversicherungsent-

⁸ Zu der Frage, ob die seit dem 01.01.2002 an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) gezahlte Umlage in Höhe von 7,86 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (6,45 % Arbeitgeberanteil und 1,41 % Arbeitnehmeranteil), soweit sie 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts übersteigt, als Sanierungsgeld anzusehen ist und damit steuer- und beitragsfrei bleibt, wird von kommunalen Arbeitgebern eine höchstrichterliche Entscheidung angestrebt. Sofern der BFH einen Teil der an die VBL oder an andere Versorgungseinrichtungen gezahlten Umlagen - wie von den kommunalen Arbeitgebern gefordert - als steuerfreie Sanierungsgelder ansehen sollte, war beabsichtigt, diese Entscheidung sinngemäß auf das Sozialversicherungsrecht zu übertragen. Diese Sanierungsgelder wären dann nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 SvEV beitragsfrei zu behandeln. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben daher empfohlen, bei entsprechenden Erstattungsanträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf die Einrede der Verjährung zu verzichten.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

geltverordnung 2008 von der Beitragspflicht freizustellen. Aufgrund der in der Zwischenzeit anhängigen Verfahren zur Besteuerung der Sonderzahlungen vor dem BFH wurde eine entsprechende Regelung allerdings zurückgestellt. Zum einen soll der Entscheidung des BFH nicht vorgegriffen werden. Zum anderen würde sich bei einem Wegfall der Steuerpflicht der Sonderzahlungen eine Regelung zu deren beitragsfreier Behandlung erübrigen. Sofern die Steuerpflicht der Sonderzahlungen vom BFH bestätigt werden sollte, müsste nach Mitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Sonderzahlungen abschließend entschieden werden. Damit besteht jedoch in der Zwischenzeit die Beitragspflicht der Sonderzahlung im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a i. V. m. Satz 3 und 4 SvEV (bis 31.12.2007 nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 i. V. m. Satz 3 SvEV).

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden es jedoch bis zur abschließenden Entscheidung über die Steuer- und Beitragspflicht der Sonderzahlungen durch den BFH bzw. den Gesetzgeber nicht beanstanden, wenn Arbeitgeber unter Verzicht auf die Einrede der Verjährung von der Beitragszahlung für Sonderzahlungen zunächst absehen. Sofern jedoch die Beitragspflicht nachträglich bestätigt wird, sind entsprechende Beiträge nachzuzahlen. Auf die Erhebung von Säumniszuschlägen würde in diesen Fällen verzichtet werden.

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, 115 SGB IV i. d. F. bis 31.12.2008 bzw. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV i. d. F. ab 01.01.2009) oder Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV i. V. m. § 3 Nr. 63 EStG) nebeneinander praktiziert, kann der Freibetrag je Einzelvorschrift nur ein Mal berücksichtigt werden. Entsprechendes gilt für die Gesamtbeiträge der nach § 3 Nr. 56 EStG seit 01.01.2008 steuerfreien bzw. nach § 40b EStG pauschal steuerbaren Anlageformen. Dabei zählen § 40b EStG a. F. und § 40b EStG n. F. als zwei Vorschriften. Das bedeutet, dass für vor dem 01.01.2005 abgeschlossene Direktversicherungen (Altzusagen) nach § 40b EStG a. F. i. V. m. § 52 Abs. 52a EStG und Pensionskassenzusagen nach dem 31.12.2004 im Umlageverfahren (§ 40b n. F. EStG) mit jeweils 1.752 EUR pauschal besteuert werden können und bei Erfüllung der Voraussetzungen von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 (i. d. F. bis 31.12.2007) bzw. 4 und 4a (i. d. F. ab 01.01.2008) SvEV dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen sind.

Bei einer Kumulierung der maßgebenden Freibeträge berechnet sich demnach der kalenderjährlich maximal anzusetzende Freibetrag eines Arbeitnehmers aus $2 \times 4\%$ der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung sowie aus dem nach § 40b EStG in der jeweils geltenden Fassung pauschal besteuerten Betrag von 2×1.752 EUR (2008: 2×2.544 EUR + 2×1.752 EUR = 8.592 EUR). Ab 01.01.2008 ist zu berücksichtigen, dass

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

der nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfreie Betrag in Höhe von maximal 636 EUR im Jahr um den nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gewährten Betrag gemindert wird.

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.

Durchführungswege	maximal steuerbegünstigt je Kalenderjahr pro erstem Dienstverhältnis	maximal mögliche Sozialversicherungsfreiheit je Kalenderjahr pro erstem Dienstverhältnis	
		bei Arbeitgeberleistungen	bei Entgeltumwandlung
Pensionskasse und Pensionsfonds (Altzusage) + Direktversicherung (Altzusage) Voraussetzungen nach § 3 Nr. 63 EStG nicht erfüllt	insgesamt 4% der BBG (2008= 2.544 EUR) steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuert (§ 40b EStG a. F.)	insgesamt 4 % der BBG (2008 = 2.544 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV i. V. m. § 52 Abs. 52a EStG)	insgesamt 4 % der BBG (2008 = 2.544 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 i. V. m. § 52 Abs. 52a EStG)
Pensionskasse und Pensionsfonds (Neuzusage) + Direktversicherung (Altzusage) Voraussetzungen nach § 3 Nr. 63 EStG nicht erfüllt	insgesamt 4% der BBG (2008= 2.544 EUR) steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG) + 1.800 EUR steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuert (§ 40b EStG a. F.)	insgesamt 4 % der BBG (2008 = 2.544 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV i. V. m. § 52 Abs. 52a EStG)	insgesamt 4 % der BBG (2008 = 2.544 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 i. V. m. § 52 Abs. 52a EStG)
Pensionskasse (Umlageverfahren) + Direktversicherung (Altzusage) Voraussetzungen nach § 3 Nr. 63 EStG nicht erfüllt	1 % der BBG (2008 = 636 EUR) steuerfrei (§ 3 Nr. 56 EStG) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuert (§ 40b EStG n. F.) ⁹ + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuert (§ 40b EStG a. F.) ⁹	1 % der BBG (2008 = 636 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4a SvEV) ¹⁰ + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV i. V. m. § 52 Abs. 52a EStG)	aus Einmalzahlungen 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SvEV i. V. m. § 52 Abs. 52a EStG)

⁹ § 40b EStG a. F. und § 40b EStG n. F. gelten als eigenständige Vorschriften, beim Zusammentreffen kann der Betrag von 1.752 EUR je Vorschrift in Anspruch genommen werden.

¹⁰ Die Beitragsfreiheit wird durch § 1 Abs. 1 S. 3 u. 4 SvEV eingeschränkt.

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 (Umlageverfahren) z.B. steuerfreier Höchstbetrag n. § 3 Nr. 56 EStG wird durch steuerfreie Beiträge nach § 3 Nr. 63 S.1 EStG überschritten + Pensionskasse (Neuzusage) + Direktversicherung (Altzusage) Voraussetzungen nach § 3 Nr. 63 EStG nicht erfüllt	1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuert (§ 40b EStG n. F.) ¹¹ + 4% der BBG (2008= 2.544 EUR) (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG) + 1.800 EUR steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) pauschal besteuert (§ 40b EStG a. F.) ¹¹	1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4a SVEV) ¹² + 4 % der BBG (2008 = 2.544 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SVEV) + 1.752 EUR (bzw. 2.148 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SVEV i. V. m. § 52 Abs. 52a EStG)	4 % der BBG (2008 = 2.544 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 i. V. m. § 52 Abs. 52a EStG)
Pensionskasse und Pensionsfonds sowie Direktversicherung (Neuzusagen)	insgesamt 4 % der BBG (2008 = 2.544 EUR) steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG) + 1.800 EUR steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG)	insgesamt 4 % der BBG (2008 = 2.544 EUR) (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SVEV)	insgesamt 4 % der BBG (2008 = 2.544 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 (2008 = 2.544 EUR) (§ 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV i. V. m. § 115 SGB IV)

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

¹¹ § 40b EStG a. F. und § 40b EStG n. F. gelten als eigenständige Vorschriften (vgl. Fn. 9)

¹² Die Beitragsfreiheit wird durch § 1 Abs. 1 S. 3 u. 4 SVEV eingeschränkt.

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

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 Übertragung von Versorgungsanwartschaften 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). Um den alten Arbeitgeber und den aufnehmenden neuen Arbeitgeber nicht zu überfordern, kann dieses Recht 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 (2008: 63.600 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. Auf Grund dieser Steuerfreiheit handelt es sich bei dem Übertragungswert nicht um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 SvEV).

10 Abfindung von Versorgungsanwartschaften

10.1 Rückabwicklung durch Abfindung

Bei einer Rückabwicklung handelt es sich um die Abfindung des Rückkaufswerts der erworbenen Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung. Die Fallkonstellationen bei einer Rückabwicklung sind vielfältig. Im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Beurtei-

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

lung ist dabei unerheblich, ob diese - insbesondere aus arbeits- und betriebsrentenrechtlicher Sicht - zulässig sind. Dies gilt auch für die Berechnung des Abfindungsbetrags bzw. Rückkaufswerts aus der Rückabwicklung.

Eine Rückabwicklung liegt nicht vor bei einer sich ausschließlich in der Zukunft auswirkenden Änderung des Inhalts bzw. Beendigung der Versorgungszusage bzw. der Entgeltumwandlungsabrede, wenn nicht auflösend in eine bestehende Anwartschaft eingegriffen wird. Dies gilt auch, wenn lediglich ein Anbieterwechsel vorgenommen wurde (z. B. Wechsel der Versicherungsgesellschaft).

10.2 Abfindungen nach dem BetrAVG

Soweit einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt werden, handelt es sich um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (§ 1 Abs. 1 BetrAVG).

Diese Anwartschaft bleibt dem Arbeitnehmer auch bei Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalls erhalten, wenn er das 30. Lebensjahr vollendet und die Zusage fünf Jahre bestanden hat. Hierbei handelt es sich um eine unverfallbare Anwartschaft (§ 1b Abs. 1 BetrAVG). Das maßgebende Lebensalter wurde durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch mit Wirkung ab 01.01.2009 für Neuzusagen auf 25 gesenkt. Nach einer Übergangsregelung bleibt die bisherige Altersgrenze für Zusagen bestehen, die nach dem 31.12.2000 und vor dem 01.01.2009 erteilt wurden, wobei in diesen Fällen ab 2014 die abgesenkte Altersgrenze gilt, da die Zusage dann über den 31.12.2008 hinaus fünf Jahre bestanden hat (§ 30f Abs. 2 BetrAVG i. d. F. ab 2009). Für Altzusagen, die vor dem 01.01.2001 getroffen wurden, soll es beim bisherigen Recht bleiben.

Eine seit 01.01.2001 erteilte Zusage ist von Beginn an unverfallbar, sofern diese durch Entgeltumwandlung finanziert wird (§ 1b Abs. 5 BetrAVG).

Nach § 3 Abs. 1 BetrAVG besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit der Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft, wenn die aus der Anwartschaft resultierende laufende bzw. einmalige Leistung bestimmte Mindestbeträge nicht übersteigen würde, die Rentenversicherungsbeiträge erstattet wurden oder die (Teil-)Anwartschaft während des Insolvenzverfahrens erworben wurde. Darüber hinaus sieht das BetrAVG keine Abfindung unverfallbarer Anwartschaften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Selbst eine von den Regelungen des BetrAVG abweichende einvernehmliche Abfindung bzw. Auflösung einer unverfallbaren Anwartschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wäre nichtig.

Eine Abfindung unverfallbarer oder verfallbarer Anwartschaften während des laufenden Arbeitsverhältnisses ist im BetrAVG nicht geregelt. Auch wenn eine vorzeitige Verwendung erworbener (unverfallbarer) Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung dem Gesetzeszweck widerspricht, wird diese in der Gesetzesbegründung zu § 3 BetrAVG¹³ und in

¹³ BT-Drs. 15/2150 S. 52

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

der Literatur als zulässig angesehen. Dies muss erst recht für die Abfindung verfallbarer Anwartschaften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten.

10.3 Beitragsrechtliche Behandlung

Für den Erwerb von Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kann Beitragsfreiheit für Arbeitgeberzuwendungen bzw. Entgeltumwandlungen bestehen. Dabei ist unbeachtlich, ob das BetrAVG als Leistung auch eine Abfindung vorsieht (§ 3 BetrAVG). Eine Abfindungsleistung nach dem BetrAVG stellt demnach kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar, wenn sie wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird. Es könnte sich jedoch um einen Versorgungsbezug nach § 229 SGB V handeln, wenn die Abfindung im zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben steht. Ein solcher zeitlicher Zusammenhang ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer das 59. Lebensjahr vollendet hat.

Bei einer nicht dem Gesetzeszweck folgenden Verwendung erworbener Anwartschaften bzw. einer Leistung, die im BetrAVG nicht als Leistung der betrieblichen Altersversorgung vorgesehen ist, wird der in der Sozialversicherung für Arbeitgeberzuwendungen bzw. Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung geregelten Beitragsfreiheit die Grundlage entzogen. Da jedoch auf Grund des Versicherungsprinzips in der Sozialversicherung in abgewickelte Versicherungsverhältnisse nicht mehr eingegriffen werden kann, verbleibt es bei der Beitragsfreiheit der Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Dementsprechend ergeben sich die folgenden Fallkonstellationen:

Beschäftigungsverhältnis	Unverfallbarkeit	Leistung nach BetrAVG	Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung
Beendet	Ja	Ja	kein Arbeitsentgelt (aber ggf. Versorgungsbezug)
Beendet	Ja	Nein	Arbeitsentgelt
Beendet	Nein	Nein	Arbeitsentgelt
Andauernd	Ja	Nein	Arbeitsentgelt
Andauernd	Nein	Nein	Arbeitsentgelt

Bei dem vom Arbeitgeber (bzw. der Versorgungseinrichtung) gezahlten Abfindungsbetrag bzw. Rückkaufswert handelt es sich um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten, der nach § 14 Abs. 1 SGB IV als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Für die Beitragsberechnung findet § 23a SGB IV Anwendung.

Die Berechnung des Abfindungsbetrags bzw. Rückkaufswerts nach § 3 BetrAVG richtet sich nach § 4 Abs. 5 BetrAVG. Ob diese Regelung auch für die Abfindungen herangezogen wird, die nicht durch das BetrAVG geregelt sind, ist unbeachtlich. Beitragsrechtlich relevant ist ausschließlich der tatsächlich ausgezahlte Abfindungsbetrag.

- unbesetzt -