

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN, KASSEL

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

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

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

22. November 2001

**Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz - AVmG);
hier: Auswirkungen auf die Arbeitsentgelteigenschaft**

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

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 (BGBl. I S. 3610) sollte der Aufwand zur betrieblichen Altersvorsorge ursprünglich ausschließlich vom Arbeitgeber geleistet werden. Seit einiger Zeit erfolgt jedoch die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge verstärkt aus der Umwandlung von Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers. Dabei besteht sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber ein besonderer Anreiz in der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung und der Besteuerung dieser Entgelte erst im Versorgungsfall. Damit das Beitragsaufkommen der Sozialversicherung nicht weiter geschmälert wird und die Beitragssätze in der Sozialversicherung stabil gehalten werden können, gehören vom 01.01.2009 an auch

umgewandelte Entgeltbestandteile (arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge) zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Lediglich in der Übergangszeit vom 01.01.2002 bis 31.12.2008 sind bei einer Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung neben den weiterhin geltenden Regelungen für eine Direktversicherung in den Durchführungswegen Direktzusage/Pensionszusage bzw. Unterstützungskassenversorgung und Pensionskassenversorgung bzw. Pensionsfonds Entgeltbestandteile bis zu 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragsfrei.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit haben die sich aus dem Altersvermögensgesetz ergebenden beitragsrechtlichen Änderungen beraten und in diesem Rundschreiben zusammengefasst. Den Erläuterungen ist der Gesetzestext vorangestellt.

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. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt.

(2) bis (4) . . .

§ 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 Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen.

§ 2

Arbeitsentgeltverordnung

(1) Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen

1. sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes, die nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch sind,
2. Einnahmen nach § 40 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes,
3. Beiträge und Zuwendungen nach § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit Satz 2 nichts Abweichendes bestimmt,

[Fassung ab 01.01.2009:

3. Beiträge und Zuwendungen nach § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden und nicht aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) stammen, soweit Satz 2 nichts Abweichendes bestimmt,]

soweit der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz erheben kann und er die Lohnsteuer nicht nach den Vorschriften der §§ 39b, 39c oder 39d des Einkommensteuergesetzes erhebt. Die in Satz 1 Nr. 3 genannten Beiträge und Zuwendungen sind bis zur Höhe von 2,5 vom Hundert des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn die Versorgungsregelung - vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen - eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 vom Hundert des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach 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) Dem Arbeitsentgelt sind ferner nicht zuzurechnen

1. Beiträge nach § 10 des Entgeltfortzahlungsgesetzes,
2. Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 14 des Mutterschutzgesetzes,
3. in den Fällen des § 6 Abs. 3 der Sachbezugsverordnung der vom Arbeitgeber insoweit übernommene Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags,

4. Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 vom Hundert des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt nach § 179 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen,
5. steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 des Einkommensteuergesetzes; soweit diese Zuwendungen aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) stammen, besteht Beitragsfreiheit nur bis zum 31. Dezember 2008,
6. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanswartschaften durch den Pensionsfonds, soweit diese nach § 3 Nr. 66 des Einkommensteuergesetzes steuerfrei sind.

Einkommensteuergesetz (EStG)

§ 3

Steuerfreie Einnahmen

Steuerfrei sind

1. bis 62. . . .
63. Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Dies gilt nicht für Beiträge an eine Zusatzversorgungseinrichtung für eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 10a Abs. 1 Satz 4 oder soweit der Arbeitnehmer nach § 1a Abs. 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung verlangt hat, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach § 10a oder Abschnitt XI erfüllt werden;
64. und 65. . . .
66. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanswartschaften durch den Pensionsfonds, wenn ein Antrag nach § 4d Abs. 3 oder § 4e Abs. 3 gestellt worden ist;
67. bis 69. . . .

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)

§ 1

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

§ 1a

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 Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten 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.

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

2 Allgemeines

Früher wurde der Aufwand zur betrieblichen Altersversorgung ausschließlich durch den Arbeitgeber geleistet. In letzter Zeit erfolgt die Finanzierung verstärkt aus der Umwandlung vom Lohn oder Gehalt des Arbeitnehmers (arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge). Für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer besteht der Anreiz in der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung und in steuerlichen Vorteilen. Die mit dem AVmG vorgesehene Stärkung der betrieblichen Altersversorgung würde diese Tendenz verstärken. Damit die arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge das Beitragsaufkommen nicht weiter schmälert und die Beitragssätze in der Sozialversicherung möglichst stabil gehalten werden können, soll die Möglichkeit, arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge in der Sozialversicherung beitragsfrei zu lassen, mittelfristig abgeschafft werden. Die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge wird deshalb zeitlich begrenzt und nur noch bis Ende 2008 zugelassen.

3 Betriebliche Altersversorgung

3.1 Begriff der betrieblichen Altersversorgung

Unter dem Begriff „betriebliche Altersversorgung“ subsumieren sich die Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die einem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagt werden. Die entsprechenden Leistungen müssen dem Arbeitnehmer verbindlich zugesagt werden. Der Zweck der Leistung muss immer die Versorgung des Arbeitnehmers beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben sein. Altersversorgungsleistungen werden deshalb nur dann als betriebliche Altersversorgung anerkannt, wenn sie frühestens mit dem 60. Lebensjahr beginnen.

3.2 Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

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

Pensions- oder Direktzusage

Hier verspricht der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Zahlung einer Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung. Beim Eintritt des Versorgungsfalles hat der Arbeitnehmer einen direkten Anspruch gegen den Arbeitgeber.

Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist - häufig in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins - eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung. Finanziert wird die Unterstützungskasse durch Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Kapitalerträgen. Sie gewährt den Arbeitnehmern der Trägerunternehmen keinen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen.

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

Direktversicherung

Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers, die durch den Arbeitgeber bei einem Versicherungsunternehmen abgeschlossen worden ist und bei der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Versorgungsleistung des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind.

Pensionskasse

Die Pensionskasse ist ein rechtlich selbständiger Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Die Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Die Finanzierung erfolgt über Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Vermögenserträgen.

Pensionsfonds

Bei dem Pensionsfonds handelt es sich um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die dem Versorgungsberechtigten auf seine Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt. 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.

4 Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)

Die betriebliche Altersversorgung war in der Vergangenheit eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Mit Wirkung vom 01.01.1999 wurde die Entgeltumwandlung in das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung für alle damaligen Durchführungswege aufgenommen. Vom 01.01.2002 an kann der Arbeitnehmer nun von seinem Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1 BetrAVG verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen - unabhängig von der tatsächlichen Höhe seines Arbeitsentgelts und in allen Bundesländern einheitlich - bis zu 4 v.H. der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze (West) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (2002: 4 v.H. von 54.000 EUR = 2.160 EUR) durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Dieser Anspruch des Arbeitnehmers ist durch Vereinbarung zu regeln. Ist der Arbeitgeber bereit, kann die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse durchgeführt werden. Bei Ablehnung kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt. Der Arbeitnehmer muss jährlich einen Betrag von mindestens einem Einhundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (2002: 175,88 EUR) verwenden. Bei monatlicher Entgeltumwandlung kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Monatsbeträge während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleiben.

Soweit bereits eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist in dieser Höhe ein weiterer Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung aufgrund der neuen Regelungen ausgeschlossen (§ 1a Abs. 2 BetrAVG).

Wird die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Voraussetzungen für eine steuerliche Förderung (§ 10a oder Abschnitt XI des EStG) erfüllt werden.

Eine Entgeltumwandlung aus Tariflohn ist nur zulässig, wenn dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist (§ 17 Abs. 5 BetrAVG).

4.1 Steuerrechtliche Besonderheiten

Damit die Entgeltumwandlung nicht als reines Steuersparmodell benutzt wird, hat die Finanzverwaltung in mehreren Erlassen die Kriterien festgelegt, unter denen Entgeltumwandlungen als betriebliche Altersversorgung steuerlich anerkannt werden. Hier ist besonders auf das Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 04.02.2000 - IV C 5 - S 2332 - 11/00 – (**Anlage**) hinzuweisen.

4.2 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Entgeltumwandlungen verringern das Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung und damit ggf. die Bemessungsgrundlage der Sozialversicherungsbeiträge; sie haben in den einzelnen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung unterschiedliche beitragsrechtliche Konsequenzen. Hierzu wird für die Zeit bis zum 31.12.2001 auf das Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 06./07.05.1998 (Punkt 6 der Niederschrift) hingewiesen. Die durch das AVmG eingeführten Neuregelungen gehen - nach einer Übergangszeit - generell davon aus, dass auch die von einer Entgeltumwandlung betroffenen Entgeltbestandteile zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung gehören.

Bei dem Steuerfreibetrag von 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten 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.

Beispiel 1 (monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis am 01.01.2002 gegen ein Arbeitsentgelt von 3.100 EUR

Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl. 200 EUR

Lösung:

Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung 2.900 EUR

4 v.H. von 54.000 EUR = 2.160 EUR : 12 = 180 EUR

Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung
(200 EUR – 180 EUR) 20 EUR

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt 2.920 EUR

Beispiel 2 (jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis am 01.01.2002 gegen ein Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	200 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 54.000 EUR =	2.160 EUR
---	-----------

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

Januar 2002 bis Oktober 2002

mtl. 3.100 EUR – 200 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag) (verbrauchter Freibetrag insgesamt: 200 EUR x 10 Monate = 2.000 EUR, verbleibender Freibetrag 160 EUR)	2.900 EUR
--	-----------

November 2002

3.100 EUR – 200 EUR (Entgeltumwandlung), als Rest-Freibetrag stehen nur noch 160 EUR zur Verfügung, also 3.100 EUR – 160 EUR =	2.940 EUR
---	-----------

Dezember 2002

3.100 EUR – 200 EUR (Entgeltumwandlung) es steht kein Freibetrag mehr zur Verfügung, also =	3.100 EUR
--	-----------

Besteht die Beschäftigung nicht im ganzen Jahr, weil die Beschäftigung unterjährig aufgenommen oder beendet wird, kann der Freibetrag dennoch in voller Höhe in Anspruch genommen werden.

Beispiel 3 (monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2002 gegen ein Arbeitsentgelt von	5.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	500 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 54.000 EUR =	2.160 EUR
---	-----------

kontinuierlich berücksichtigungsfähiger Freibetrag (Jahresbetrag 2.160 EUR : 10 Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr)	216 EUR
--	---------

Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung (5.000 EUR – 500 EUR)	4.500 EUR
---	-----------

Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (500 EUR – 216 EUR)	284 EUR
--	---------

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung	4.784 EUR
--	-----------

Für die Bemessung der Beiträge zur Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung maßgebendes Arbeitsentgelt (begrenzt auf Beitragsbemessungsgrenze)	4.500 EUR
---	-----------

Beispiel 4 (jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2002 gegen ein Arbeitsentgelt von 5.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl. 500 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 54.000 EUR = 2.160 EUR

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

März 2002 bis Juni 2002

mtl. 5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag) 4.500 EUR

(verbrauchter Freibetrag insgesamt: 500 EUR x 4 Monate = 2.000 EUR,
verbleibender Freibetrag 160 EUR)

Juli 2002

5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung), als Rest-Freibetrag stehen
nur noch 160 EUR zur Verfügung, also 5.000 EUR – 160 EUR = Arbeits-
entgelt im Sinne der Sozialversicherung 4.840 EUR

Für die Bemessung der Beiträge zur Rentenversicherung und Arbeitslo-
senversicherung maßgebendes Arbeitsentgelt (begrenzt auf Beitragsbe-
messungsgrenze) 4.500 EUR

August 2002 bis Dezember 2002

5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung) es steht kein Freibetrag mehr
zur Verfügung, also 5.000 EUR

Für die Bemessung der Beiträge zur Rentenversicherung und Arbeitslo-
senversicherung maßgebendes Arbeitsentgelt (begrenzt auf Beitragsbe-
messungsgrenze) 4.500 EUR

Beispiel 5 (jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2002 gegen ein Arbeitsentgelt von 5.000 EUR

Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) als Einmalbetrag in einem
beliebigen Monat (hier: Dezember 2002) 5.000 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 54.000 EUR = 2.160 EUR

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

März 2002 bis November 2002 mtl. 5.000 EUR

Dezember 2002

5.000 EUR – 5.000 EUR (Entgeltumwandlung) als Freibetrag stehen nur
2.160 EUR zur Verfügung, also: 5.000 EUR – 2.160 EUR = 2.840 EUR

Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden berechnet
aus 2.840 EUR, obwohl im Dezember 2002 kein Arbeitsentgelt fließt. Die
Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag können mit der
nächsten Entgeltabrechnung einbehalten werden.

Alle Beispiele gelten entsprechend für Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Direktzusage, einer Unterstützungskassenversorgung oder eines Pensionsfonds. Wird eine betriebliche Altersversorgung in mehreren Durchführungswegen durch Entgeltumwandlung finanziert, ist der Freibetrag ggf. mehrfach berücksichtigungsfähig (vgl. Ziffer 6.6).

5 Die sozialversicherungsrechtlich bedeutsamen Vorschriften

Nach **§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV** liegt vom 01.01.2002 an sozialversicherungsrechtlich bei der Umwandlung künftiger Entgeltansprüche in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskassenversorgung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor, auch wenn steuerlich kein dem Arbeitnehmer zufließendes Arbeitsentgelt angenommen werden kann.

Mit dem **§ 115 SGB IV** (In-Kraft-Treten: 01.01.2002) wird eine Übergangsregelung zu § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV geschaffen. Danach besteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bei Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskassenversorgung nur noch bis zum 31.12.2008 und soweit die Entgeltbestandteile 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Mit der Übergangsregelung soll den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gegeben werden, ihre Versorgungssysteme auf tariflicher Grundlage allmählich auf die Beitragspflicht der Entgeltumwandlung umzustellen.

Die Nummer 2 der Verordnungsermächtigung (**§ 17 Abs. 1 Satz 1 SGB IV**) wird mit Wirkung vom 01.01.2002 geändert, damit der Gesetzgeber über die Arbeitsentgeltverordnung der beitragsrechtlichen Behandlung von Beiträgen an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse und einen Pensionsfonds im neuen Konzept zur Förderung der zusätzlichen Altersversorgung entsprechen kann.

Die aufgrund von **§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV** bestehende Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus Entgeltumwandlung bleibt für Beiträge und Zuwendungen an Direktversicherungen und Pensionskassen noch bis Ende 2008 bestehen. Vom 01.01.2009 an wird die Verordnung geändert und es besteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nur noch für zusätzlich zum Lohn oder Gehalt vom Arbeitgeber geleistete Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Vom 01.01.2002 an werden **§ 2 Abs. 2 ArEV** die **Nummern 5 und 6** angefügt. Die **Nummer 5** sieht vor, dass Zuwendungen aus einem ersten Dienstverhältnis an Pensionskassen und Pensionsfonds auf Dauer dem Arbeitsentgelt nicht zugerechnet werden, soweit sie steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG sind, d.h., soweit die Zuwendungen 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Das erste Dienstverhältnis ist eine Beschäftigung, für das die Lohnsteuer nicht nach der Lohnsteuerklasse VI zu erheben ist. Die aus einer Entgeltumwandlung stammenden Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds sind nur noch bis zum 31.12.2008 und nur bis zu 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung beitragsfrei.

Mit der **Nummer 6** werden die Leistungen des Arbeitgebers bzw. von Unterstützungskassen an einen Pensionsfonds zur Übertragung bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften aus einer Direktzusage oder Unterstützungskasse analog der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 66 EStG beitragsfrei in der Sozialversicherung gestellt.

6 Beitragsrechtliche Auswirkungen der arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung

6.1 Direktzusage/Unterstützungskasse

6.1.1 Zeitraum 2002 bis 2008

Vom 01.01.2002 an sind Arbeitsentgelte nach § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung für eine Direktzusage oder Unterstützungskassenversorgung verwendet werden. Nach § 115 SGB IV sind diese Entgeltbestandteile bis zum 31.12.2008 jedoch kein Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, soweit sie 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Der die 4 v.H. übersteigende Betrag ist Arbeitsentgelt und unterliegt somit der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

6.1.2 Zeitraum ab 2009

Die umgewandelten Entgeltteile sind in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskassenversorgung ab 01.01.2009 nach § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV generell Arbeitsentgelt. Es besteht in vollem Umfang Beitragspflicht.

6.2 Direktversicherung

6.2.1 Zeitraum 2002 bis 2008

§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV, der die Direktversicherung betrifft, ist für die Übergangszeit nicht geändert worden. Somit sind die Beiträge und Zuwendungen, die nach § 40b EStG pauschal versteuert werden können (höchstens 1.752 EUR/Jahr), nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zuzurechnen; vorausgesetzt, sie werden zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt. Diese Voraussetzung ist gegeben, wenn sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden oder ausschließlich aus Sonderzuwendungen (Weihnachts-, Urlaubsgeld usw.) geleistet werden.

Arbeitnehmer, die bereits ab 2002 von der steuerlichen Förderung (§ 10a oder Abschnitt XI des EStG) Gebrauch machen wollen, müssen nach § 82 Abs. 2 EStG die Beiträge zur Direktversicherung individuell versteuern, sodass Beitragsfreiheit nicht in Betracht kommen kann. Dabei ist es unerheblich, ob die Beiträge oder Zuwendungen vom Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn oder Gehalt erbracht werden oder der Arbeitnehmer sie durch Entgeltumwandlung finanziert.

6.2.2 Zeitraum ab 2009

Vom 01.01.2009 an sind Beiträge und Zuwendungen für eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Direktversicherung generell Arbeitsentgelt, das der Beitragspflicht in der Sozialversicherung unterliegt (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV n.F.). Das gilt nicht für Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers, die nach § 40b EStG pauschal besteuert werden können und zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern geleistet werden. Das hat zur Folge, dass vom

01.01.2009 an Direktversicherungen nicht mehr aus einmaligen Einnahmen beitragsfrei finanziert werden können.

6.3 Pensionskasse

6.3.1 Zeitraum 2002 bis 2008

Die Zuwendungen an Pensionskassen können vom 01.01.2002 an entweder nach § 40b EStG pauschal versteuert werden oder nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sein. Für die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG gelten die Aussagen zu den Zuwendungen an eine Direktversicherung unter 6.2.1 entsprechend.

§ 3 Nr. 63 EStG sieht vor, dass Beiträge des Arbeitgebers aus einem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen, steuerfrei sind. Diese Steuerfreiheit wirkt sich über § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV i.d.F. ab 01.01.2002 auch auf die Arbeitsentgelteigenschaft in der Sozialversicherung aus. Soweit diese Zuwendungen allerdings aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 BetrAVG) stammen, besteht Beitragsfreiheit nur bis zum 31.12.2008 (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV). Hinsichtlich des Verhältnisses von § 3 Nr. 63 EStG zu § 40b EStG wird auf 6.5.2 verwiesen.

6.3.2 Zeitraum ab 2009

Für Zuwendungen an Pensionskassen gelten grundsätzlich die Aussagen zu den Zuwendungen an eine Direktversicherung unter 6.2.2.

Nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV i.V.m. § 3 Nr. 63 EStG sind Zuwendungen an eine Pensionskasse, die nicht aus einer Entgeltumwandlung stammen, kein Arbeitsentgelt, soweit sie 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen.

6.4 Pensionsfonds

6.4.1 Zeitraum 2002 bis 2008

Zuwendungen an einen Pensionsfonds aus einem ersten Dienstverhältnis sind - auch wenn sie aus einer Entgeltumwandlung stammen - über § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV i.V.m. § 3 Nr. 63 EStG kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen.

6.4.2 Zeitraum ab 2009

Nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreie Zuwendungen an einen Pensionsfonds, die aus einer Entgeltumwandlung stammen, sind vom 01.01.2009 an generell Arbeitsentgelt und beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

6.5 Auswirkungen der steuerrechtlichen Besonderheiten auf die Sozialversicherung

6.5.1 Grenzbetrag 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung

Die steuerrechtlichen Vorschriften sehen an verschiedenen Stellen bei Entgeltumwandlung eine Begrenzung auf 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten vor. Nach § 3 Nr. 63 EStG sind Beiträge des Arbeitgebers aus einem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds steuerfrei, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (2002: 2.160 EUR) nicht übersteigen. Der steuerliche Freibetrag ist in der Sozialversicherung in gleicher Weise zu berücksichtigen wie im Steuerrecht. Das bedeutet, auch bei Aufnahme oder Beendigung einer Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres kann der jährliche Steuerfreibetrag berücksichtigt werden. Über § 115 SGB IV gilt dies für Entgeltumwandlungen nach § 1 Abs. 2 BetrAVG in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse bis zum 31.12.2008 entsprechend.

6.5.2 Verhältnis von § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG

Die Pensionskasse ist der einzige Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung, der die Inanspruchnahme der gesamten steuerlichen Förderung ermöglicht. Das bedeutet, über die Pensionskasse kann die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG und die Förderung der Privatvorsorge nach § 10a EStG mit entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen in Anspruch genommen werden.

Bei Beiträgen, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden, besteht gemäß § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG die Möglichkeit, in den Fällen des § 1a BetrAVG auf Verlangen des Arbeitnehmers oder in den übrigen Fällen durch einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Steuerfreiheit zugunsten der Förderung nach § 10a EStG und XI. Abschnitt EStG zu verzichten. Die Möglichkeit, auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG zu verzichten, besteht jedoch nur zugunsten einer individuellen Versteuerung der Beiträge, nicht aber zugunsten der Pauschalversteuerung nach § 40b EStG. Eine Pauschalversteuerung der Beiträge an eine Pensionskasse nach § 40b EStG ist somit ab 01.01.2002 nur noch möglich, soweit die 4 v.H.-Grenze des § 3 Nr. 63 EStG beitragsmäßig überschritten wird.

6.6 Mehrere Durchführungswege

Werden mehrere Durchführungswege nebeneinander praktiziert (z.B. Direktzusage bzw. Unterstützungskasse neben Pensionskasse bzw. Pensionsfonds und Direktversicherung), gelten für jeden Durchführungsweg die im Gesetz genannten Grenzen. Werden jedoch mehrere in den maßgebenden Einzelvorschriften gemeinsam genannte Durchführungswege wie Direktzusage und Unterstützungskassenversorgung (§§ 14 Abs. 1 Satz 2, 115 SGB IV) oder Pensionskasse und Pensionsfonds (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV, § 3 Nr. 63 EStG) nebeneinander praktiziert, kann der Freibetrag je Einzelvorschrift nur einmal berücksichtigt werden.

7 Übertragung bestehender Versorgungsungen

Mit dem AVmG hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, bestehende Direktzusagen oder Unterstützungskassenversorgungsungen auf einen Pensionsfonds zu übertragen. Durch diese Übertragung erwirbt der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf eine Versorgungsleistung. Das hat zur Folge, dass mit der Übertragung steuerpflichtiger Arbeitslohn und damit auch beitragspflichtiges Arbeitsentgelt entsteht. Damit dies nicht geschieht, stellt § 3 Nr. 66 EStG die Übernahme bestehender Versorgungsungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. § 2 Abs. 2 Nr. 6 ArEV regelt in diesem Fall, dass bei Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 66 EStG kein Arbeitsentgelt vorliegt.

8 Altfälle

Nach dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 06./07.05.1998 (Punkt 6 der Niederschrift) waren Entgeltumwandlungen zugunsten einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Das hatte zur Folge, dass das Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung um den Betrag der Entgeltumwandlungen zu mindern war (vgl. 4.2). Für diese Altfälle gibt es keine Übergangsregelung, so dass die neue Rechtslage auch auf sie anzuwenden ist. Vom 01.01.2002 an mindern Entgeltumwandlungen zugunsten einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse nur noch in Höhe von höchstens 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten das Arbeitsentgelt i. S. der Sozialversicherung. Sofern in der Vergangenheit höhere Entgeltbestandteile umgewandelt worden sind, stellen sie vom 01.01.2002 an Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung dar, soweit sie 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten überschreiten.

9 Übersicht

Durchführungsweg	Ausgestaltung	Arbeitsentgelt	
		Zeitraum 2002 - 2008	Zeitraum ab 2009
Direktzusage	Entgeltumwandlung bis 4 v.H. der BBG	nein	ja
	vom Arbeitgeber finanziert	nein	nein
Unterstützungskasse	Entgeltumwandlung bis 4 v.H. der BBG	nein	ja
	vom Arbeitgeber finanziert	nein	nein
Direktversicherung	Entgeltumwandlung (laufendes Arbeitsentgelt)	ja	ja
	Entgeltumwandlung (Individualsteuer)	ja	ja
	Entgeltumwandlung (Sonderzuwendungen) bis 1.752 EUR, im Rahmen von § 40b EStG pauschal besteuert	nein	ja
	vom Arbeitgeber finanziert (Individualsteuer)	ja	ja
	vom Arbeitgeber finanziert bis 1.752 EUR, im Rahmen von § 40b EStG pauschal besteuert	nein	nein
Pensionskasse	Entgeltumwandlung (laufendes Arbeitsentgelt)	ja	ja
	Entgeltumwandlung (Individualsteuer)	ja	ja
	Entgeltumwandlung bis 4 v.H. der BBG im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG	nein	ja
	Entgeltumwandlung (Sonderzuwendungen) bis 1.752 EUR, im Rahmen von § 40b EStG	nein	ja

Durchführungsweg	Ausgestaltung	Arbeitsentgelt	
		Zeitraum 2002 - 2008	Zeitraum ab 2009
Pensionskasse	vom Arbeitgeber finanziert (Individualsteuer)	ja	ja
	vom Arbeitgeber finanziert bis 4 v.H. der BBG im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG	nein	nein
	vom Arbeitgeber finanziert bis 1.752 EUR, im Rahmen von § 40b EStG pauschal besteuert	nein	nein
Pensionsfonds	Entgeltumwandlung bis 4 v.H. der BBG im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG	nein	ja
	vom Arbeitgeber finanziert bis 4 v.H. der BBG im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG	nein	nein

Lohnsteuerliche Behandlung von Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die im Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlung erteilt werden („arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung“).

(Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 04.02.2000 – IV C 5 – S 2332 – 11/00)

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt für die lohnsteuerrechtliche Behandlung von Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die im Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlung erteilt werden, Folgendes:

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Arbeitslohnansprüche, die dem Grunde nach rechtlich noch nicht entstanden sind (künftigen Arbeitslohn), zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) herabzusetzen, so führt dies im Zeitpunkt der Vereinbarung über die Gehaltsänderung oder der Auszahlung des vereinbarungsgemäß geminderten Arbeitslohns nicht zum Zufluss des Teils des Arbeitslohns, der für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden soll.

Der Zeitpunkt des Zuflusses dieses Teils des Arbeitslohns richtet sich in derartigen Fällen vielmehr nach dem Durchführungsweg der zugesagten betrieblichen Altersversorgung. Dies bedeutet, dass bei der Versorgung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse der Lohn im Zeitpunkt der Zahlung der Beiträge durch den Arbeitgeber an die entsprechende Versorgungseinrichtung zufließt (§ 40b EStG, R 129 LStR). Bei der Versorgung über eine Direktzusage oder Unterstützungskasse fließt der Lohn hingegen erst im Zeitpunkt der Zahlung der Altersversorgungsleistungen an den Arbeitnehmer zu. Zur Abgrenzung von Direktzusagen, Rückdeckungsversicherung und rückgedeckten Unterstützungskassen von der Direktversicherung vgl. R 129 LStR.

Bei einer solchen Herabsetzung künftigen Arbeitslohns zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung im Sinne des BetrAVG ist es unschädlich, wenn der bisherige ungekürzte Arbeitslohn weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitslohns oder anderer Arbeitgeberleistungen (wie z.B. Weihnachtsgeld, Tantiemen, Jubiläumszuwendungen, betriebliche Altersversorgung) bleibt, die Gehaltsminderung zeitlich begrenzt oder vereinbart wird, das der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber sie für künftigen Arbeitslohn einseitig ändern können.

Um betriebliche Altersversorgung nach dem BetrAVG handelt es sich nur dann, wenn der Arbeitgeber mindestens ein biometrisches Risiko (Alter, Tod, Invalidität) übernimmt und vorbehaltlich des § 3 BetrAVG Ansprüche auf Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden. Dies ist bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers und bei der Invalidität der Invaliditätseintritt. Als Untergrenze für betriebliche Altersversorgung gilt

im Regelfall die Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Hinterbliebenenversorgung im Sinne des BetrAVG umfasst Leistungen an die Witwe des Arbeitnehmers bzw. den Witwer der Arbeitnehmerin, die Kinder des im Sinne des § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG, den früheren Ehegatten, in Einzelfällen auch an die Lebensgefährtin bzw. den Lebensgefährten. Die Zahlungsweise der Altersversorgungsleistung (lebenslange Rentenzahlung, befristete Zahlung, Einmalzahlung) ist für die steuerliche Beurteilung des zu Gunsten der betrieblichen Altersversorgung herabgesetzten künftigen Arbeitslohn unerheblich. Ein Indiz für das Vorliegen von Altersversorgungsleistungen im Sinne des BetrAVG sind bei der Versorgung über eine Direktzusage oder Unterstützungskasse Beiträge des Arbeitgebers an den Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (§ 14 BetrAVG).

Keine betriebliche Altersversorgung nach dem BetrAVG liegt vor, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vererblichkeit von Anwartschaften vereinbart ist. Auch Vereinbarungen, bei denen künftig fällig werdender Arbeitslohn (z.B. Tantiemen) teilweise gutgeschrieben und ohne Abdeckung eines biometrischen Risikos zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis) ggf. mit Wertsteigerung ausgezahlt werden, beziehen sich nicht auf eine betriebliche Altersversorgung. In einer solchen Vereinbarung kann eine Abrede über eine Lohnverwendung liegen, die im Zeitpunkt der ursprünglich vereinbarten Fälligkeit zum Zufluss von Arbeitslohn führt, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rechtsgeschäfte wie zwischen fremden Dritten abschließen (z.B. Darlehen), zu deren Erfüllung Barlohn verwendet wird (vgl. hierzu BFH-Urteil vom 20. August 1997, BStBl II S. 667). Dagegen führt die vereinbarte Gutschrift künftigen Arbeitslohns auf Arbeitszeitkonten nicht zum Zufluss von Arbeitslohn im Zeitpunkt der Gutschrift.

Eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die in der Vergangenheit auf Arbeitszeitkonten gutgeschriebenen Beträge zu Gunsten von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu verwenden, führt im Zeitpunkt der Vereinbarung zum Zufluss von Arbeitslohn in Höhe der vor dieser Vereinbarung gutgeschriebenen Beträge, weil insoweit über Ansprüche verfügt wird, die dem Grunde nach bereits entstanden sind. Dagegen liegt in der Umbuchung kein Arbeitslohnzufluss, wenn die wahlweise Verwendung der auf Arbeitszeitkonten gutzuschreibenden Beträge zu Gunsten von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bereits vor Aufbau der Arbeitszeitkonten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart worden ist. Dasselbe gilt, wenn die wahlweise Verwendung künftiger Gutschriften zu Gunsten betrieblicher Altersversorgungsleistungen bei bereits bestehenden Arbeitszeitkonten vereinbart wird. Wird in diesem Fall die wahlweise Verwendung auch der bereits gutgeschriebenen Beträge vereinbart, so ist insgesamt kein Arbeitslohnzufluss anzunehmen, wenn die Vereinbarung bis zum 31. Dezember 2000 getroffen wird.