

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

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

21. Dezember 2004

Entgeltumwandlungen zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge

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.

Ergänzend hat der Gesetzgeber durch das Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz - AltEinkG) vom 05.07.2004 (BGBl. I S. 1427) u.a. eine grundlegende Umgestaltung der einkommensteuerlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und verschiedene Änderungen in der betrieblichen Altersvorsorge vorgenommen, die Auswirkungen auf die beitragsrechtliche Behandlung in der Sozialversicherung haben.

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. Die Aufwendun-

gen für die betriebliche Altersvorsorge werden jedoch verstärkt aus der Umwandlung von Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers finanziert. Dabei besteht für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber die Möglichkeit der beitragsfreien Entgeltumwandlung in der Sozialversicherung. Damit das Beitragsaufkommen der Sozialversicherung nicht weiter geschmälert wird, gehören aber vom 01.01.2009 an auch umgewandelte Entgeltbestandteile (arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge) zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Deshalb sind bei einer Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung die umgewandelten Entgeltbestandteile lediglich bis zum 31.12.2008 bis zu insgesamt 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragsfrei.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesagentur für Arbeit haben die sich aus dem Alterseinkünftegesetz für Entgeltumwandlungen ergebenden beitragsrechtlichen Änderungen beraten und die erzielten Ergebnisse in diesem Rundschreiben zusammengefasst. Dieses Rundschreiben gilt für Entgeltumwandlungen, die vom 01.01.2005 an vorgenommen werden. Für Entgeltumwandlungen bis zum 31.12.2004 wird auf das Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum AVmG vom 18.12.2002 verwiesen.

Inhaltsverzeichnis

1	Gesetzliche Vorschriften	4
2	Allgemeines	13
3	Betriebliche Altersversorgung	13
3.1	Begriff der betrieblichen Altersversorgung	13
3.2	Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	14
4	Änderungen des § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV	15
5	Entgeltumwandlung	16
5.1	Anspruch auf Entgeltumwandlung	17
5.2	Entgeltumwandlung und Tarifvorrang nach § 17 Abs. 5 BetrAVG	17
5.2.1	Tarifvertrag bzw. Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung liegt vor	19
5.2.2	Tarifvertrag bzw. Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung liegt nicht vor	19
5.2.2.1	Arbeitnehmer ist tarifgebunden	19
5.2.2.2	Arbeitnehmer ist nicht tarifgebunden – Entgelt wird aber „nach Tarif“ gezahlt	19
5.2.3	Tarifvertrag ist für allgemein verbindlich erklärt	19
5.2.4	Entgeltteile, die nicht tariflich vereinbart sind (außer- und übertarifliche Arbeitsentgelte)	19
6	Steuerrechtliche Änderungen	20
6.1	Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG	20
6.2	Grenzbetrag 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung	21
6.2.1	Steuerfreibetrag von 1.800 EUR nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG	21
6.3	Übergangsregelung zur Anwendung der §§ 3 Nr. 63 und 40b EStG	22
6.4	Abgrenzung Altzusage - Neuzusage	22
6.5	Anwendung des § 40b Abs. 1 und 2 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung	23
6.5.1	Direktversicherungen	23
6.5.2	Pensionskassen	23
6.6	Verhältnis von § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG a.F., wenn die betriebliche Altersversorgung nebeneinander bei verschiedenen Versorgungsein- richtungen durchgeführt wird	24
6.7	Keine Anwendung des § 40b Abs. 1 und 2 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung	24
7	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	24
7.1	Allgemeines	24
7.2	Direktzusage	24
7.3	Unterstützungskasse	25
7.4	Direktversicherung	25
7.4.1	Vertragsabschluss vor dem 01.01.2005 (Altzusage)	25
7.4.1.1	Direktversicherungen, die nicht die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllen	25

7.4.1.2	Direktversicherungen, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllen	26
7.4.2	Vertragsabschluss nach dem 31.12.2004	26
7.5	Pensionskasse	27
7.5.1	Umlagefinanzierte Altersversorgung	27
7.5.2	Kapitalgedeckte Altersversorgung	28
7.6	Pensionsfonds	28
7.7	Auswirkungen auf das monatliche Arbeitsentgelt	28
7.8	Arbeitgeberbezogener Freibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG	32
7.9	Steuerfreibetrag von 1.800 EUR und Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 Satz 3 und 4 EStG	32
8	Mehrere Durchführungswege	32
9	Auswirkungen auf das Jahresarbeitsentgelt in der Krankenversicherung	34
10	Übertragung von Versorgungsanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel (Portabilität)	34

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) 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.

§ 2 ArEV

(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 mindestens bis zum 31. Dezember 2000 - 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, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung; für darin enthaltene Beträge aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 des Betriebsrentengesetzes) besteht Beitragsfreiheit 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,
7. und 8. . . .

§ 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 Unterstüt-

zungskasse, 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. bis 62. . . .

63. Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes vom 26. Juni 2001 (BGBl. I S. 1310, 1322), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 5. Juli 2004 (BGBl. I S. 1427)) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung vorgesehen ist, soweit die Beiträge im Kalenderjahr 4 vom Hundert 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 1800 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 1800 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;

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. . . .

§ 40b EStG

(in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung)

Pauschalierung der Lohnsteuer bei bestimmten Zukunftssicherungsleistungen

(1) 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 Versi-

cherung 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 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) und (4) . . .

§ 40b EStG

(in der ab 01.01.2005 geltenden Fassung)

(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.

(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 Zuwendun-

gen für Versorgungsverpflichtungen und Versorgungsanwartschaften leisten, die bestehen bleiben, gelten die Sätze 1 bis 4 für diese Zuwendungen nicht.

(3) und (4) . . .

§ 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 (52) . . .

(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.

(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 Direkt-

versicherung 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 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 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.

§ 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 Kapitaleistungen 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 Pensionskasse 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.

2 Allgemeines

Im Bereich der **kapitalgedeckten** betrieblichen Altersversorgung bestehen fünf Durchführungswege (siehe unter 3.2), die bisher teilweise steuerrechtlich unterschiedlich behandelt werden. Durch das Alterseinkünftegesetz wird diese Differenzierung weitgehend abgeschafft und durch die ab 01.01.2005 für alle Durchführungswege geltende nachgelagerte Besteuerung ersetzt. Hierzu werden die Beiträge für eine Direktversicherung in die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG einbezogen. Gleichzeitig wird die Steuerfreiheit auf solche Versorgungszusagen beschränkt, die eine lebenslange Altersversorgung vorsehen (siehe unter 6.1).

Bei den noch bestehenden **umlagefinanzierten** betrieblichen Altersversorgungen, die nicht unter § 3 Nr. 63 EStG fallen, verbleibt es bei der vorgelagerten Besteuerung und der Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG. Betroffen hiervon sind insbesondere die umlagefinanzierten Zusatzversorgungen im öffentlichen Dienst, z.B. die VBL (siehe unter 6.1), aber auch Direktversicherungen, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurden (siehe unter 6.5.1).

An der Begrenzung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung auf den 31.12.2008 hat sich nichts geändert.

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

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.

Keine betriebliche Altersversorgung liegt 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.

Die Mitnahmemöglichkeit erworbener Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel (sog. Portabilität, § 4 BetrAVG) wird zum 01.01.2005 verbessert. Bei einem Einvernehmen zwischen den Beteiligten ist eine Mitnahme der Anwartschaften, sofern sie über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung erworben worden sind, künftig möglich. Außerdem erhalten Beschäftigte das Recht, das von ihnen beim ehemaligen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungseinrichtung aufgebaute Betriebsrentenkapital zum neuen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungseinrichtung mitzunehmen (siehe unter 10).

Um Lücken in der betrieblichen Altersversorgung zu vermeiden, können Beschäftigte ihre Betriebsrentenansprüche, die in einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung durchgeführt worden sind (siehe unter 3.2.3 bis 3.2.5), künftig 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 gem. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG als auch die Fälle, in denen Eigenbeiträge gem. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG geleistet werden (siehe unter 5).

3.2 Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

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

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

Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG)

Die Unterstützungskasse ist - häufig in der Rechtsform 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.

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.

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.

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.

4 Änderungen des § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV

Vom 01.01.2005 an wird **§ 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV** geändert. Die **Nummer 5** sieht vor, dass Zuwendungen aus einem ersten Dienstverhältnis an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen auf Dauer dem Arbeitsentgelt nicht zugerechnet werden, soweit sie steuerfrei nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG sind, d.h., soweit die Zuwendungen 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen; hinsichtlich des zusätzlichen Steuerfreibetrags nach § 3 Nr. 63 Satz 3 und 4 EStG siehe unter 6.2.1 und 7.9. Das erste Dienstverhältnis ist eine Beschäftigung, für das die Lohnsteuer nicht nach der Lohnsteuerklasse VI zu erheben ist. Die aus einer Entgeltumwandlung stam-

menden Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds sind nur bis zum 31.12.2008 und nur bis zu 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei.

Die Änderung besteht darin, dass vom 01.01.2005 an nicht nur steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds, sondern auch Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen sind. Für in dem Höchstbetrag enthaltene Zuwendungen, die auf einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) beruhen, besteht Beitragsfreiheit weiterhin bis zum 31.12.2008.

5 Entgeltumwandlung

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 Lohnunterlagen zu nehmen.

Beispiel 1

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren im Juni 2005, dass der Arbeitgeber vom 01.07.2005 an den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers von 2.000 EUR um 200 EUR mindert und in diesem Umfang eine beitragsorientierte Versorgungszusage abgibt.

Lösung:

Das Bruttoentgelt des Arbeitnehmers beträgt vom 01.07.2005 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 Altersversorgung leistet. In diesem Fall bleibt der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers unverändert bestehen.

Beispiel 2

Arbeitgeber und Arbeitnehmer verabreden, dass der Arbeitgeber vom 01.07.2005 an berechtigt ist, vom Entgeltanspruch des Arbeitnehmers in Höhe von 2.000 EUR 200 EUR unmittelbar an einen externen Versorgungsträger abzuführen.

Lösung:

Das Bruttoentgelt des Arbeitnehmers beträgt vom 01.07.2005 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, die Entgeltminderung zeitlich begrenzt oder vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber sie bei künftigen Entgelterhöhungen einseitig ändern können.

5.1 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 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben nur 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, wie z.B. geringfügig Beschäftigte, die von der Möglichkeit des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit keinen Gebrauch gemacht haben, besitzen demzufolge keinen Anspruch auf Entgeltumwandlung.

5.2 Entgeltumwandlung und Tarifvorrang nach § 17 Abs. 5 BetrAVG

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.

Beispiel 3

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. v.H. 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 Beitragspflicht, soweit hierdurch der Tariflohn unterschritten wird.

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; das gilt selbst dann, wenn das Arbeitsentgelt „nach Tarif“ gezahlt wird.

Nachdem durch § 1a BetrAVG ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung geregelt ist, stellt sich die Frage, inwieweit dieser Rechtsanspruch durch Tarifverträge eingeschränkt wird, insbesondere wenn dem Arbeitnehmer nur tarifliches Arbeitsentgelt zusteht.

5.2.1 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.

5.2.2 Tarifvertrag bzw. Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung liegt nicht vor

Fehlt es an einer tariflichen Regelung zur Entgeltumwandlung, so ist zu unterscheiden:

5.2.2.1 Arbeitnehmer ist tarifgebunden

Der Arbeitnehmer kann mangels Tarifvertrag oder mangels 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.

5.2.2.2 Arbeitnehmer ist nicht tarifgebunden – Entgelt wird aber „nach Tarif“ gezahlt

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.

Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer können jederzeit Entgelte in eine betriebliche Altersversorgung umwandeln, da der Tarifvorrang nach § 17 Abs. 5 BetrAVG nicht eingreift. Das gilt selbst dann, wenn im Arbeitsvertrag auf die tariflichen Bestimmungen Bezug genommen wird. Denn allein durch die Bezugnahme auf den Tarifvertrag werden diese Entgeltbestandteile nicht zu Tariflohn. Eine Entgeltumwandlung ist zulässig.

5.2.3 Tarifvertrag ist für allgemein verbindlich erklärt

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

5.2.4 Entgeltteile, die nicht tariflich vereinbart sind (außer- und übertarifliche Arbeitsentgelte)

Außer- und übertarifliche Arbeitsentgelte 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 Arbeitsentgelte - kein Raum.

rifliche Entgelte - kein zusätzlicher Spielraum. Hier greift der Tarifvorrang nach § 17 Abs. 5 BetrAVG indirekt ein.

6 Steuerrechtliche Änderungen

6.1 Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG setzt ein bestehendes erstes Dienstverhältnis voraus und kann auch erfüllt sein, wenn ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis oder eine Aushilfstätigkeit ausgeübt wird. Arbeitnehmer, die dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse VI vorlegen, gehören nicht zu dem von § 3 Nr. 63 EStG begünstigten Personenkreis.

Vom 01.01.2005 an ist die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG grundsätzlich auf Versorgungszusagen beschränkt, die die Auszahlung der Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen monatlichen Rente oder eines Versorgungsplanes mit Restverrentung vorsehen. Begünstigte Aufwendungen im Sinne von § 3 Nr. 63 EStG sind nur Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse und eine Direktversicherung, die zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden. Für **Umlagen**, die vom Arbeitgeber an eine Versorgungseinrichtung (z.B. VBL) gezahlt werden, kommt die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG dagegen nicht in Betracht. Werden sowohl Umlagen als auch Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren erhoben, gehören letztere nur dann zu den begünstigten Aufwendungen, 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, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden. Eigenbeiträge des Arbeitnehmers nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG (siehe unter 5) 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 auf Entgeltumwandlung beruhender Beiträge vorrangig. Danach sind beim Freibetrag zunächst die arbeitgeberfinanzierten Beiträge und sofern der Freibetrag nicht ausgeschöpft worden ist, die auf Entgeltumwandlung beruhenden Beiträge zu berücksichtigen (siehe BMF-Schreiben vom 17.11.2004, Rz. 176).

Beispiel 4

Der Arbeitgeber hat eine Pensionskasse. Aufgrund eines im Jahr 2003 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 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (das sind im Jahr 2005 2.496 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 2.136 EUR (2.496 EUR - 360 EUR) steuer- und beitragsfrei. Der Restbetrag von 264 EUR (2.400 EUR - 2.136 EUR) ist individuell zu versteuern und beitragspflichtig.

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 aufsichtsrechtlich zur Ausübung ihrer Tätigkeit zugunsten von Arbeitnehmern in inländischen Betriebsstätten befugt sind. Eine entsprechende steuerliche Anerkennung hat auch beitragsrechtlich Auswirkungen in der Sozialversicherung.

Im Übrigen ist im § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG das Wort „insgesamt“ gestrichen worden, durch das bis zum 31.12.2004 das Fördervolumen beim Arbeitgeberwechsel je Kalenderjahr begrenzt wurde. Für die Inanspruchnahme der Steuerfreiheit wird nunmehr auf eine arbeitgeberbezogene Betrachtung umgestellt. 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.

6.2 Grenzbetrag 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung

Nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG sind Beiträge des Arbeitgebers aus einem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung steuerfrei, die im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden und soweit sie im Kalenderjahr 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2005: 2.496 EUR) nicht übersteigen. Dies gilt auch in Fällen der Entgeltumwandlung.

6.2.1 Steuerfreibetrag von 1.800 EUR nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG

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 geleistet werden, bis zur Höhe von 1.800 EUR steuerfrei bleiben. Dieser steuerlich zusätzliche Höchstbetrag kann jedoch nicht in Anspruch genommen werden, wenn für den Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr Beiträge nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a.F. pauschal besteuert werden (siehe BMF-Schreiben vom 17.11.2004, Rz. 173).

6.3 Übergangsregelung zur Anwendung der §§ 3 Nr. 63 und 40b EStG

Für die Anwendung von § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG (steuerfreier Festbetrag von 1.800 EUR im Kalenderjahr) sowie § 40b Abs. 1 und 2 EStG a.F. (Pauschalsteuerbetrag von 1.752 EUR) kommt es 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. Begünstigt sind in diesem Falle nur Beiträge an eine Direktversicherung oder Pensionskasse.

6.4 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.

Eine Altzusage liegt auch 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,

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

6.5 Anwendung des § 40b Abs. 1 und 2 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung

Auf Beiträge zu Gunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, die auf Grund von Altzusagen geleistet werden, kann § 40b Abs. 1 und 2 EStG a.F. unter folgenden Voraussetzungen weiter angewendet werden:

6.5.1 Direktversicherungen

Beiträge für eine Direktversicherung, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 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 versteuert werden, ohne dass es hierfür einer Verzichtserklärung des Arbeitnehmers bedarf.

Beiträge für eine Direktversicherung, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG **erfüllen**, können nur dann nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a.F. pauschal versteuert 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 ausgeschöpft 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 Beitragsleistung in 2005 nicht ausdrücklich widerspricht. 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 zustimmt. Bei einem späteren Arbeitgeberwechsel und Mitnahme der bestehenden Direktversicherung im Rahmen der Portabilität hat der Arbeitnehmer den Verzicht auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG bis zur ersten Beitragsleistung zu erklären.

6.5.2 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 v.H. 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 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung überschritten wird, ist eine Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a.F. für die übersteigenden Beiträge möglich.

6.6 Verhältnis von § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG a.F., wenn die betriebliche Altersversorgung nebeneinander bei verschiedenen Versorgungseinrichtungen durchgeführt wird

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.

6.7 Keine Anwendung des § 40b Abs. 1 und 2 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung

Auf Beiträge, die auf Grund von Neuzusagen geleistet werden, kann § 40b Abs. 1 und 2 EStG in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung nicht mehr angewendet werden. Die Beiträge bleiben jedoch bis zur Höhe von 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1.800 EUR grundsätzlich nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.

7 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

7.1 Allgemeines

Entgeltumwandlungen zur Finanzierung von Aufwendungen für eine betriebliche Altersvorsorge verringern bis zum 31.12.2008 das Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung und damit das für die Beurteilung der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung maßgebende Jahresarbeitsentgelt sowie ggf. die für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge maßgebende Bemessungsgrundlage. Die Entgeltumwandlungen haben in den einzelnen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung unterschiedliche versicherungs- und beitragsrechtliche Konsequenzen.

7.2 Direktzusage

Rückstellungen des Arbeitgebers zu Direktzusagen sind steuer- und sozialversicherungsfrei, da diese keine Einnahmen im steuerrechtlichen Sinne und kein Arbeitsentgelt nach § 14 Abs. 1 SGB IV sind.

Beträge, die im Zusammenhang mit Entgeltumwandlungen zu Direktzusagen des Arbeitgebers geleistet werden, sind wegen fehlender, die Steuerfreiheit einschränkender Vorschriften und des im Steuerrecht geltenden Zuflussprinzips in voller Höhe steuerfrei. In der Sozialversicherung gelten sie nach § 14 Abs. 1 i.V.m. § 115 SGB IV bis zu 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung bis zum 31.12.2008 nicht als Arbeitsent-

gelt, wobei es unerheblich ist, ob die Aufwendungen aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden.

7.3 Unterstützungskasse

Die unter 7.2 getroffenen Aussagen gelten entsprechend.

7.4 Direktversicherung

7.4.1 Vertragsabschluss vor dem 01.01.2005 (Altzusage)

7.4.1.1 Direktversicherungen, die nicht die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllen

Beiträge des Arbeitnehmers für Direktversicherungen, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurden, sind sozialversicherungsrechtlich dann kein Arbeitsentgelt,

- wenn sie pauschal versteuert werden
und
- es sich um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Arbeitsentgelt gezahlt
oder
- aus Einmalzahlungen finanziert

werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV).

Sofern also für die vorgenannten Leistungen laufendes Arbeitsentgelt verwendet wird, führt dies wie bisher nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Das heißt, dass die aus dem laufenden Arbeitsentgelt finanzierten Beiträge für eine Direktversicherung auch bei einer vorgenommenen Pauschalbesteuerung der Beitragspflicht unterliegen. Im Falle der Verwendung einer Einmalzahlung für die Zukunftssicherungsleistung darf die beitragspflichtige Einmalzahlung auch nur um den Betrag der pauschal versteuerten Zukunftssicherungsleistung gekürzt werden. Ist die Einmalzahlung niedriger als die Zukunftssicherungsleistung, kann folglich nur der Zahlbetrag der Einmalzahlung beitragsfrei belassen werden, da eine Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt in Zukunftssicherungsleistungen nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts führt.

Die Lohnsteuer kann nach § 40b Abs. 2 EStG a.F. i.V.m. § 52 Abs. 52a Satz 1 EStG mit einem Pauschsteuersatz in Höhe von 20 v.H. erhoben werden, soweit die Beiträge für eine Direktversicherung die Entgeltgrenze von 1.752 EUR im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Direktversicherungsvertrag (Gruppenversicherung) versichert, so gilt nach § 40b Abs. 2 Satz 2 EStG a.F. als Beitrag für den einzelnen Arbeitnehmer der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Beiträge durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, wenn dieser Teilbetrag 1.752 EUR nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Beiträge von mehr als 2.148 EUR im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen.

Die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b Abs. 2 EStG a.F. kann immer dann durchgeführt werden, wenn der Direktversicherungsvertrag nicht die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllt. Das ist der Fall, wenn der Versicherungsvertrag eine Kapitalleistung und keine Rentenleistung vorsieht (siehe unter 6.1 und 7.4.1.2). Eine Verzichtserklärung nach § 52 Abs. 6 Satz 1 EStG ist nicht erforderlich.

7.4.1.2 Direktversicherungen, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllen

Bei Direktversicherungsverträgen, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllen (der Versicherungsvertrag sieht eine Rentenleistung vor, siehe unter 6.1), ist für die Beiträge zu der Direktversicherung kraft Gesetzes vorrangig die Steuerfreiheit auszuschöpfen. Die Beiträge zu dieser Direktversicherung wären über § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV bis zu 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung nicht hinzurechnen und damit beitragsfrei. Das gilt auch für Entgeltumwandlungen unabhängig davon, ob sie aus laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt finanziert werden.

Der Arbeitnehmer hat 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 dann über den 31.12.2004 hinaus weiterhin möglich, wenn der Arbeitnehmer für diese Direktversicherungen

- bis zum 30.06.2005 (Übergangsfälle) oder
- bei Neueintritt in ein neues Beschäftigungsverhältnis (Arbeitgeberwechsel) bis zur ersten Beitragszahlung,

den Verzicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG erklärt. In diesem Fall ist bei einer Entgeltumwandlung wie bisher nur der Teil der Direktversicherungsbeiträge nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen, der aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt finanziert wird (siehe unter 7.4.1.1).

Wird in den Übergangsfällen zunächst keine Erklärung auf die Steuerfreiheit verzichten zu wollen durch den Arbeitnehmer abgegeben und werden deshalb in der Entgeltabrechnung die Aufwendungen für die Direktversicherung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei behandelt, so ändert sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nicht, wenn die Verzichtserklärung bis zum 30.06.2005 nachgeholt und rückwirkend auf Pauschalbesteuerung umgestellt wird. Die dann für die Sozialversicherung relevante Pauschalbesteuerung wird erst für die auf die Verzichtserklärung folgende Entgeltzahlung wirksam. Auch für diesen Fall gelten die Grundsätze über das rechtmäßig abgewickelte Versicherungsverhältnis (siehe unter 7.7) entsprechend.

7.4.2 Vertragsabschluss nach dem 31.12.2004

Beiträge für Direktversicherungen, die nach dem 31.12.2004 abgeschlossen werden, können nicht mehr pauschal versteuert werden. Sie sind aber steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG und über § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV bis zu 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Da eine Pauschalversteuerung nicht in Betracht kommt, können die Aufwendungen dieser neuen Direktversicherungen sowohl aus laufendem Arbeitsentgelt als auch aus Einmalzahlungen finanziert werden.

Voraussetzung für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist jedoch, dass im Versicherungsfall keine Kapitalauszahlung, sondern zumindest als Wahlrecht eine Rentenzahlung vorgesehen ist (siehe unter 6.1).

7.5 Pensionskasse

7.5.1 Umlagefinanzierte Altersversorgung

Sowohl für Alt- als auch für Neuzusagen gilt, dass Beiträge in eine umlagefinanzierte Pensionskasse nicht steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG sind, aber pauschal versteuert werden können.

Beiträge des Arbeitnehmers für umlagefinanzierte Pensionskassen, sind sozialversicherungsrechtlich dann kein Arbeitsentgelt,

- wenn sie pauschal versteuert werden
und
- es sich um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Arbeitsentgelt gezahlt
oder
- aus Einmalzahlungen finanziert

werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV).

Sofern also für die vorgenannten Leistungen laufendes Arbeitsentgelt verwendet wird, führt dies wie bisher nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Das heißt, dass die aus dem laufenden Arbeitsentgelt finanzierten Zuwendungen auch bei einer vorgenommenen Pauschalbesteuerung der Beitragspflicht unterliegen. Im Falle der Verwendung einer Einmalzahlung für die Zukunftssicherungsleistung darf die beitragspflichtige Einmalzahlung auch nur um den Betrag der pauschal versteuerten Zukunftssicherungsleistung gekürzt werden. Ist die Einmalzahlung niedriger als die Zukunftssicherungsleistung, kann folglich nur der Zahlbetrag der Einmalzahlung beitragsfrei belassen werden, da eine Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt in Zukunftssicherungsleistungen nicht zu einer Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts führt.

Die Lohnsteuer kann nach § 40b Abs. 2 EStG mit einem Pauschsteuersatz von 20 v.H. erhoben werden, soweit die Zuwendungen die in § 40b Abs. 2 EStG genannte Entgeltgrenze von 1.752 EUR im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in der Pensionskasse versichert, so gilt nach § 40b Abs. 2 Satz 2 EStG als Zuwendung für den einzelnen Arbeitnehmer der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Zuwendungen durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, wenn dieser Teilbetrag 1.752 EUR nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitneh-

mer, für die Zuwendungen von mehr als 2.148 EUR im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen.

7.5.2 Kapitalgedeckte Altersversorgung

Beiträge zu einer kapitalgedeckten Pensionskassenversorgung sind nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei und bis zu 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung auch beitragsfrei in der Sozialversicherung. 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 auch weiterhin nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuert werden können. Dafür ist keine gesonderte Erklärung des Arbeitnehmers erforderlich.

7.6 Pensionsfonds

Beiträge zu diesem Durchführungsweg der kapitalgedeckten Altersversorgung sind nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei und bis zu 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung auch beitragsfrei in der Sozialversicherung. Die Aufwendungen können sowohl aus laufendem Arbeitsentgelt als auch aus Einmalzahlungen finanziert werden.

7.7 Auswirkungen auf das monatliche Arbeitsentgelt

Bei dem Steuerfreibetrag von 4 v.H. 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.

Beispiel 5 (monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.2005 an gegen ein Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	220 EUR

Lösung:

Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	2.880 EUR
4 v.H. von 62.400 EUR = 2.496 EUR : 12 = 208 EUR	
Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (220 EUR – 208 EUR)	12 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.892 EUR

Beispiel 6 (jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.2005 an gegen ein Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	220 EUR

Lösung:

Maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 62.400 EUR =	2.496 EUR
---	-----------

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

Januar 2005 bis November 2005

mtl. 3.100 EUR – 220 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag) (verbrauchter Freibetrag insgesamt: 220 EUR x 11 Monate = 2.420 EUR, verbleibender Freibetrag 76 EUR)	2.880 EUR
---	-----------

Dezember 2005

3.100 EUR – 220 EUR (Entgeltumwandlung) es steht nur noch ein Freibetrag von 76 EUR zur Verfügung, also =	3.024 EUR
---	-----------

Wurde der Jahresfreibetrag 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.

Beispiel 7 (monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags, unvorhergesehenes Beschäftigungsende am 30.09.2005)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.01.2005 an gegen ein Arbeitsentgelt von	3.100 EUR
Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	220 EUR

Lösung:

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

4 v.H. von 62.400 EUR = 2.496 EUR : 12 = 208 EUR

Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (220 EUR – 208 EUR)	12 EUR
--	--------

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	2.892 EUR
---	-----------

Steuerrechtliche Rückrechnung für die Monate Januar bis August 2005
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 2005

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt

3.100 EUR - 220 EUR (Entgeltumwandlung) = 2.880 EUR

Beispiel 8 (monatlich gleich bleibende Berücksichtigung des Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2005 an gegen ein Arbeitsentgelt von 6.000 EUR

Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl. 500 EUR

Lösung:

Maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 62.400 EUR = 2.496 EUR

Kontinuierlich berücksichtigungsfähiger Freibetrag 249,60 EUR

(Jahresbetrag 2.496 EUR : 10 Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr)

Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung (6.000 EUR – 500 EUR) 5.500 EUR

Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung
(500 EUR – 249,60 EUR) 250,40 EUR

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung 5.750,40 EUR

Für die Bemessung der Beiträge zur Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung maßgebendes Arbeitsentgelt (begrenzt auf Beitragsbemessungsgrenze) 5.200 EUR

Beispiel 9 (jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibetrags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2005 an gegen ein Arbeitsentgelt von	5.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) von mtl.	500 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 62.400 EUR =	2.496 EUR
---	-----------

Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung in den Monaten:

März 2005 bis Juni 2005

mtl. 5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung = Freibetrag) (verbrauchter Freibetrag insgesamt: 500 EUR x 4 Monate = 2.000 EUR, verbleibender Freibetrag 496 EUR)	4.500 EUR
---	-----------

Juli 2005

5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung), als Rest-Freibetrag stehen nur noch 496 EUR zur Verfügung, also 5.000 EUR – 496 EUR = Arbeits- entgelt im Sinne der Sozialversicherung	4.504 EUR
---	-----------

August 2005 bis Dezember 2005

5.000 EUR – 500 EUR (Entgeltumwandlung) es steht kein Freibetrag mehr zur Verfügung, also bleibt das Arbeitsentgelt in voller Höhe beitragspflich- tig	5.000 EUR
--	-----------

Beispiel 10 (jeweils maximale Berücksichtigung des möglichen Freibe-
trags)

Beschäftigungsverhältnis vom 01.03.2005 an gegen ein Arbeitsentgelt von	5.000 EUR
Zulässige Entgeltumwandlung (Pensionskasse) als Einmalbetrag in einem beliebigen Monat (hier: Dezember 2005)	5.000 EUR

Lösung:

maximaler Freibetrag: 4 v.H. von 62.400 EUR =	2.496 EUR
---	-----------

Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung in den Monaten:

März 2005 bis November 2005 mtl.	5.000 EUR
----------------------------------	-----------

Dezember 2005

5.000 EUR – 5.000 EUR (Entgeltumwandlung) als Freibetrag stehen nur 2.496 EUR zur Verfügung, also: 5.000 EUR – 2.496 EUR =	2.504 EUR
---	-----------

Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden berechnet
aus 2.504 EUR, obwohl im Dezember 2005 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 und grundsätzlich vom 01.01.2005 an auch für die Direktversicherung (siehe unter 7.4.2).

7.8 Arbeitgeberbezogener Freibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG

Für die Inanspruchnahme der Steuerfreiheit wird ab 01.01.2005 auf eine arbeitgeberbezogene Betrachtung umgestellt (siehe unter 6.1). 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. Das in § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV aufgenommene Wort „insgesamt“ bezieht sich lediglich auf die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung, die bei einem Arbeitgeber in der Summe mit höchstens 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei geleistet werden können.

7.9 Steuerfreibetrag von 1.800 EUR und Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 Satz 3 und 4 EStG

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 (siehe unter 6.2.1). Durch die Bezugnahme in § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV 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 nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

8 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) oder Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV, § 3 Nr. 63 EStG) nebeneinander praktiziert, kann der Freibetrag je Einzelvorschrift nur ein Mal berücksichtigt werden. Entsprechendes gilt für die Gesamtbeiträge der nach § 40b EStG pauschal versteuerbaren Anlageformen. Dabei zählen § 40b EStG a.F. und § 40b EStG als zwei Vorschriften. Das bedeutet, dass für vor dem 01.01.2005 abgeschlossene Direktversicherungen nach § 40b a.F. i.V.m. § 52 Abs. 52a EStG und Pen-

sionskassenzusagen nach dem 31.12.2004 im Umlageverfahren (§ 40b EStG) mit jeweils 1.752 EUR pauschal versteuert werden können und bei Erfüllung der Voraussetzungen von § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen sind.

Bei einer Kumulierung der maßgebenden Freibeträge berechnet sich demnach der kalenderjährlich maximal anzusetzende Freibetrag eines Arbeitnehmers aus 2 x 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung sowie aus dem nach § 40b EStG in der jeweils geltenden Fassung pauschal versteuerten Betrag von 2 x 1.752 EUR (2005: 2 x 2.496 EUR + 2 x 1.752 EUR = 8.496 EUR).

Wird eine betriebliche Altersversorgung in mehreren Durchführungswegen finanziert, gelten dadurch ab 2005 jeweils folgende Freibeträge:

Mögliche Durchführungswege	maximal steuerbegünstigt je Kalenderjahr pro erstem Dienstverhältnis	maximal mögliche Sozialversicherungsfreiheit je Kalenderjahr pro erstem Dienstverhältnis	
		bei Arbeitgeberleistungen	bis 2008 bei Entgeltumwandlung
Pensionskasse (Altzusage nach Ausschöpfen der Steuerfreiheit von § 3 Nr. 63 EStG und Neuzusage bei Umlageverfahren) mit 20 v.H. pauschal versteuert lt. § 40b EStG a.F. bzw. § 40b EStG Direktversicherung (Altverträge) mit 20 v.H. pauschal versteuert lt. § 40b EStG a.F.	Insgesamt 1.752 EUR pauschal versteuerbar, im Einzelfall 2.148 EUR, wenn Durchschnitt maximal 1.752 EUR, Vervielfältigung bei Austritt (R 129 Abs. 11 LStR) Ausnahme Beim Zusammentreffen von § 40b EStG a.F. und § 40b EStG kann der Betrag von 1.752 EUR je Vorschrift in Anspruch genommen werden	Insgesamt 1.752 EUR, im Einzelfall 2.148 EUR, wenn Durchschnitt nicht über 1.752 EUR, Vervielfältigung bei Austritt	Aus Einmalzahlungen insgesamt 1.752 EUR, im Einzelfall 2.148 EUR, wenn Durchschnitt nicht über 1.752 EUR, Vervielfältigung bei Austritt (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV)
Pensionskasse und Pensionsfonds, (Alt- und Neuzusage) Direktversicherung (Neuverträge) lt. § 3 Nr. 63 EStG	Insgesamt 4 % der BBG RV steuerfrei, 2005 = 2.496 EUR plus 1.800 EUR	Insgesamt 4 % der BBG RV, 2005 = 2.496 EUR	Insgesamt 4 % der BBG RV, (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV) 2005 = 2.496 EUR
Direktzusage und/oder Unterstützungskasse (§ 11 EStG)	unbegrenzt steuerfrei (BMF-Schreiben vom 04.02.2000 und 16.01.2001)	unbegrenzt sozialversicherungsfrei	Insgesamt 4 % der BBG RV, (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV i.V.m. § 115 SGB IV) 2005 = 2.496 EUR

9 Auswirkungen auf das Jahresarbeitsentgelt in der Krankenversicherung

Die unter 7.7 dargestellte Verringerung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts durch Entgeltumwandlungen wirkt sich gleichermaßen bei der Ermittlung des für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht maßgebenden regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts aus, d.h., die umgewandelten Entgeltbestandteile bleiben, soweit sie nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören, auch bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Abs. 6 oder Abs. 7 SGB V außer Betracht.

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

Sofern die Erklärung zur Entgeltumwandlung widerrufen wird, ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt vom Zeitpunkt des Widerrufs an neu zu berechnen. Wird auf Grund dieser Neuberechnung die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, scheidet der Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 Satz 1 SGB V mit Ablauf des Kalenderjahres des Widerrufs aus der Krankenversicherungspflicht aus. Dies gilt nach § 6 Abs. 4 Satz 2 SGB V allerdings nicht, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend, wenn der Arbeitnehmer die Höhe der Entgeltumwandlung verändert.

10 Übertragung von Versorgungsanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel (Portabilität)

§ 4 Abs. 2 BetrAVG regelt die Übertragung von Versorgungsanwartschaften und Versorgungsverpflichtungen in Fällen des Arbeitgeberwechsels. 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.

§ 4 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG gibt dem Arbeitnehmer ein Recht auf Übertragung, wenn die betriebliche Altersvorsorge bisher über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist. 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 (2005: 62.400 EUR) nicht übersteigt.

§ 3 Nr. 55 Satz 1 EStG regelt, dass keine steuerlichen Folgerungen aus der Übertragung nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG gezogen werden und stellt den vom bisherigen Arbeitgeber nach § 4 Abs. 5 BetrAVG gezahlten Übertragungswert 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 ArEV).