

## **HANDOUT ZUM BAV SYMPOSIUM 2018**

Handout zum bAV Symposium 2018	I
A. Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz	1
I. Erhöhung des steuerfreien Volumens der betrieblichen Altersversorgung	1
II. Beibehaltung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a.F.	3
III. Betriebliche Altersversorgung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses	3
IV. Schließen von Versorgungslücken bei ruhenden Arbeitsverhältnissen	4
V. Steuerfreiheit für Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers nach § 3 Nr. 63a EStG	5
VI. Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern	5
VII. Abfindung von Kleinbetragsrenten	10
VIII. Übertragung betrieblicher Altersversorgung zwischen Versorgungsträgern	10
IX. Erwerb einer Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall	10
X. Verbesserungen bei der Riester-Rente	11
B. Aktuelle Zweifelsfragen zur BAV	12
I. Übernahme einer Pensionszusage durch Dritte	12
II. 44 €-Freigrenze bei Zukunftssicherungsleistungen weiter streitig	12
III. Teil- oder Vollkapitalisierung bei betrieblicher Altersversorgung	13
IV. Versicherungsbeiträge als sonstige Bezüge	14



## **A. DAS NEUE BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ**

Die Neuregelungen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung durch das sog. Betriebsrentenstärkungsgesetz sind zum 1.1.2018 wirksam geworden<sup>1</sup>. Die Finanzverwaltung hat das Anwendungsschreiben zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung überarbeitet und an die ab 1.1.2018 geltenden Neuregelungen angepasst<sup>2</sup>. Hervorzuheben sind nach dem folgende Maßnahmen:

### **I. Erhöhung des steuerfreien Volumens der betrieblichen Altersversorgung**

Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen wird von derzeit 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – angehoben. Gleichzeitig wird der bisherige steuerfreie zusätzliche Höchstbetrag von 1 800 € abgeschafft (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG n.F.). Ausgehend von der voraussichtlichen Beitragsbemessungsgrenze für das Kalenderjahr 2018 in Höhe von 78 000 € erhöht sich somit das steuerfreie Volumen von bisher 4 848 € (3 048 € zuzüglich 1 800 €) im Jahr 2017 auf 6 240 € im Jahr 2018. **Bei dem Höchstbetrag** des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG handelt es **sich um einen Jahresbetrag**. Eine zeitanteilige Kürzung **des Höchstbetrags** ist daher nicht vorzunehmen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres besteht oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden. **Der Höchstbetrag kann** erneut in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitnehmer **ihn** in einem vorangegangenen Dienstverhältnis bereits ausgeschöpft hat. Im Fall der Gesamtrechtsnachfolge und des Betriebsübergangs nach § 613a BGB kommt dies dagegen nicht in Betracht.

Die Zusammenfassung der bisherigen steuerfreien Höchstbeträge zu einer einheitlichen Grenze von 8% führt somit zu einer Anhebung des insgesamt steuerfreien Volumens. Eine Sozialversicherungsfreiheit ist allerdings weiterhin nur bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – vorgesehen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV n.F.).

#### **Beispiel:**

Der Arbeitgeber zahlt im Jahr 2018 für den Arbeitnehmer Beiträge in Höhe von 6 000 € an eine kapitalgedeckte Pensionskasse.

#### **Lösung:**

Der Beitrag ist in voller Höhe steuer- aber lediglich in Höhe 3 120 € beitragsfrei (ausgehend von der voraussichtlichen Beitragsbemessungsgrenze 2018; 4% von 78 000 € = 3 120 €). 2 880 € sind beitragspflichtig.

---

<sup>1</sup> Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17.08.2017, BGBl I S. 3214, BStBl I S. 1278.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu BMF-Schreiben vom 06.12.2017 – IV C 5 – S 2333/17/10002, BStBl 2018 I S. 147.

Laufende Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen, die nach „§ 40b EStG alt“ pauschal besteuert werden, führen nicht zum Verlust der Steuerbefreiung, sondern werden auf das steuerfreie Volumen von bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – angerechnet (§ 52 Abs. 4 Satz 13 EStG n.F.).

Im Fall der Durchschnittsberechnung nach § 40b Abs. 2 Satz 2 EStG a.F. – etwa bei einer Gruppendifrektversicherung – sind beim Arbeitnehmer die auf ihn entfallenden Leistungen auf das steuerfreie Volumen anzurechnen.

**Beispiel:**

Der Arbeitgeber zahlt im Jahr 2018 für den Arbeitnehmer Beiträge in Höhe von 6 000 € an eine kapitalgedeckte Pensionskasse. Er zahlt für den Arbeitnehmer B außerdem Beiträge an eine Direktversicherung in Höhe von 1 752 €, die nach „§ 40b alt“ mit 20% pauschal besteuert werden.

**Lösung:**

Der steuerfreie Höchstbetrag von 6 096 € (ausgehend von der voraussichtlichen Beitragsbemessungsgrenze 2018; 8% von 78 000 € = 6 240 €) vermindert sich um den pauschal besteuerten Direktversicherungsbeitrag von 1 752 €, sodass sich ein steuerfreies Volumen von 4 488 € ergibt (6 240 € abzüglich 1 752 €).

Der Beitrag des Arbeitgebers an die Pensionskasse in Höhe von 6 000 € ist daher lediglich in Höhe 4 488 € steuerfrei und in Höhe des Differenzbetrags von 1 512 € steuerpflichtig.

Die Steuerfreiheit setzt – wie bisher – ein bestehendes erstes Dienstverhältnis voraus. Diese Voraussetzung kann auch erfüllt sein, wenn es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis oder eine Aushilfstätigkeit handelt, bei der die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40a EStG in Anspruch genommen wird. In diesen Fällen ist, da die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM-Daten) nicht abgerufen werden, mittels Erklärung des Arbeitnehmers zu dokumentieren, dass es sich um ein erstes Dienstverhältnis handelt. Die Steuerfreiheit ist nicht bei Arbeitnehmern zulässig, bei denen der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug nach der Steuerklasse VI vorgenommen hat.

Die unmittelbare Anwendbarkeit des § 3 Nr. 63 EStG kann sich auch aus einer völkerrechtlichen Vereinbarung ergeben (z. B. Nr. 16 des Protokolls zum Doppelbesteuerungsabkommens [DBA] USA). In Entsendungsfällen hat für die Beiträge des Arbeitgebers zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung die Regelung des § 3 Nr. 63 EStG gegenüber den Regelungen eines DBA Vorrang.

## **II. Beibehaltung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a.F.**

Für die weitere Anwendung der Pauschalbesteuerung nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a.F. ist entscheidend, ob vor dem 1.1.2018 mindestens ein Beitrag des Arbeitgebers zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung an eine Pensionskasse oder Direktversicherung rechtmäßig pauschal besteuert wurde, weil die entsprechenden Beiträge aufgrund einer vor dem 1.1.2005 erteilten Versorgungszusage geleistet werden. In diesem Fall liegen für den jeweiligen Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen für die weitere Inanspruchnahme der Pauschalbesteuerung sein ganzes Leben lang vor. Vertragsänderungen (z.B. Beitragserhöhungen), Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage oder Arbeitgeberwechsel sind unbeachtlich. Im Fall eines Arbeitgeberwechsels genügt es, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber nachweist, dass vor dem 1.1.2018 mindestens ein Beitrag an eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert wurde. Dieser Nachweis kann durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung eines Vorarbeitgebers oder des Versorgungsträgers erbracht werden (Randnummern 85 und 86 des BMF-Schreibens vom 6.12.2017 IV C 5 – S 2333/17/10002, DOK 2017/0989084).

### **Beispiel**

Dem Arbeitnehmer A wurde vom Arbeitgeber B im Jahre 2000 eine Versorgungszusage über eine Pensionskasse und im Jahr 2010 in Form einer Direktversicherung erteilt. Die Beiträge für die Pensionskasse wurden – soweit sie über den steuerfreien Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgingen – bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses am 30.6.2017 nach § 40b EStG a.F. mit 20% pauschal besteuert. Die Beiträge an die Direktversicherung wurden aus individuell versteuertem Arbeitslohn geleistet. Nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit vom 1.7.2017 bis 31.3.2018 nimmt A zum 1.4.2018 ein neues Beschäftigungsverhältnis beim Arbeitgeber C auf. C erteilt A eine neue Versorgungszusage über einen Pensionsfonds und übernimmt die Direktversicherung. A weist dem C durch Vorlage einer Gehaltsabrechnung nach, dass die Beiträge für die Pensionskasse in 2017 nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert worden sind.

### **Lösung:**

Arbeitgeber C kann die Beiträge für die Direktversicherung bis zur Höhe von 1 752 € nach § 40b EStG a.F. mit 20% pauschal besteuern. Der Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage für die Direktversicherung (= 2010!) ist ohne Bedeutung.

## **III. Betriebliche Altersversorgung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

In der Praxis werden Abfindungen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, ggfs. auch zum (weiteren) Aufbau der betrieblichen Altersversorgung verwendet. Dies wurde bereits auch bisher schon steuerlich unterstützt (vgl. § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG).

Ab 2018 sind bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses Beiträge an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherung bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – steuerfrei, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dabei werden allerdings maximal 10 Kalenderjahre zugrunde gelegt (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n.F.). Die Anwendung der Vervielfältigungsregelung setzt einen Zusammenhang der Zahlung mit der Beendigung des Dienstverhältnisses voraus. Ein solcher Zusammenhang ist insbesondere dann zu vermuten, wenn der Beitrag innerhalb von drei Monaten vor dem Beendigungs-/Auflösungszeitpunkt geleistet wird. Die Vervielfältigungsregelung kann auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses angewendet werden, wenn die Beitragsleistung oder Entgeltumwandlung spätestens bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbart wird.

Die Beschränkung auf höchstens 10 Kalenderjahre führt nicht zu Verschlechterungen gegenüber der heutigen Rechtslage, wie die nachstehenden Ausführungen zeigen: Nach neuem Recht ab 2018 ergäbe sich ein maximal steuerfreies Volumen von 31 200 € (4% von 78 000 € x 10 Kalenderjahre). Für 2017 beträgt das steuerfreie Volumen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach geltendem Recht maximal 23 400 € (1 800 € x maximal 13 Kalenderjahre für den Zeitraum 2005 als Erstjahr der Geltung des Alterseinkünftegesetzes bis 2017). Auf eine Gegenrechnung des steuerfreien Volumens für die letzten sieben Jahre – wie es bis einschl. 2017 vorgesehen ist – wird ab 2018 verzichtet. Der nach den vorstehenden Ausführungen steuerfreie Betrag ist in der Regel auch sozialversicherungsfrei, da es sich insoweit i.d.R. um eine Abfindung wegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses handeln wird.

Pauschal besteuerte Zuwendungen aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 40b Abs. 1 und Abs. 2 Sätze 3 und 4 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung), führen nicht zur Versagung der Vervielfältigungsregelung, werden allerdings weiterhin auf das steuerfreie Volumen angerechnet (§ 52 Abs. 4 Satz 14 EStG n.F.).

#### **IV. Schließen von Versorgungslücken bei ruhenden Arbeitsverhältnissen**

Ebenfalls steuerfrei sind ab 2018 Nachzahlungen von Beiträgen an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen für maximal 10 Kalenderjahre, in denen das **erste Dienstverhältnis** ruhte und in Deutschland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde (§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG n.F.). Hierdurch sollen bei „gebrochenen Erwerbsbiographien“ Versorgungslücken wie beispielsweise Zeiten einer Entsendung ins Ausland, Elternzeiten und Sabbatjahre geschlossen werden. Zu beachten ist jedoch, dass nur volle Kalenderjahre berücksichtigt werden, in denen vom Arbeitgeber des ersten Dienstverhältnisses im Inland vom 1.1. bis 31.12. kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde und in diesen Zeiten keine Beiträge im Sinne des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG geleistet wurden. Arbeitslöhne aus anderen Arbeitsverhältnissen (Steuerklasse VI oder pauschal besteuertem Arbeitslohn) sind hingegen unschädlich. Bei der Neuregelung werden auch Kalenderjahre vor 2018 berücksichtigt, sofern die Nachzahlung nach dem 31.12.2017 erfolgt. Sowohl im Zeit-

raum des Ruhens als auch im Zeitpunkt der Nachzahlung muss allerdings ein erstes Dienstverhältnis vorliegen. Dies ist dem Arbeitgeber durch den Abruf der ELStAM bekannt.

Für die Berechnung des steuerfreien Betrags für die Neuregelung werden ebenfalls 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – je Kalenderjahr berücksichtigt, maximal jedoch für 10 Kalenderjahre. Maßgeblich ist die Beitragsbemessungsgrenze des Jahres der Zahlung. Damit ergibt sich ein steuerfreier Nachzahlungsbetrag von maximal 62 400 € (8% von 78 000 € x 10 Kalenderjahre).

Die Nachholung der Beitragszahlung muss im Zusammenhang mit dem Ruhen des Dienstverhältnisses stehen. Von einem solchen Zusammenhang kann ausgegangen werden, wenn die Beiträge im Folgejahr, das auf das Ende der Ruhensphase folgt, nachgezahlt werden. In dem Kalenderjahr, das auf das Ende der Ruhensphase folgt, können die Steuerbefreiungen nach § 3 Nr. 63 Sätze 1 und 4 EStG n.F. nebeneinander in Anspruch genommen werden.

Die Nachholungsregelung ist eine Jahres-Regelung, d. h., es sind nur solche Kalenderjahre zu berücksichtigen, in denen vom 1. Januar bis zum 31. Dezember vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde. Berücksichtigt werden dabei auch Kalenderjahre vor 2018, sofern die Nachzahlung ab dem 1. Januar 2018 erfolgt. Arbeitslöhne aus anderen Dienstverhältnissen (Steuerklasse VI oder pauschal besteuert) bleiben unberücksichtigt.

Hinweis: In Entsendungsfällen sind für weiter gezahlte Beiträge des Arbeitgebers zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung die Regelungen des § 3 Nr. 63 EStG vorrangig vor den DBA-Regelungen einschlägig.

#### **V. Steuerfreiheit für Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers nach § 3 Nr. 63a EStG**

Der neue § 3 Nr. 63a EStG findet in den Fällen Anwendung, in denen der Arbeitgeber Sicherungsbeiträge im Zusammenhang mit einer reinen Beitragszusage leistet. Er gilt für Zusatzbeiträge des Arbeitgebers im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrAVG, die den einzelnen Arbeitnehmern nicht unmittelbar gutgeschrieben oder zugerechnet werden, sondern zunächst der Absicherung der Beitragszusage dienen. Diese Zusatzbeiträge, die tarifvertraglich vereinbart werden sollen, bleiben im Zeitpunkt der Leistung des Arbeitgebers an die Versorgungseinrichtung steuerfrei. Soweit hieraus später Versorgungsleistungen oder andere Vorteile zufließen, liegen sonstige Einkünfte i.S.d. § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG vor.

#### **VI. Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern**

Ab 2018 wird erstmals ein Förderbetrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener mit einem ersten Dienstverhältnis eingeführt. Begünstigt sind somit Arbeitnehmer mit Steuerklasse I bis V oder mit erstem Dienstverhältnis und pauschal besteuertem Arbeitslohn. Nicht begünstigt sind hingegen

Arbeitnehmer mit Steuerklasse VI (§ 100 Abs. 1 EStG n.F.). Ein erstes Arbeitsverhältnis kann auch ein weiterbestehendes Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn sein (z.B. während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, der Elternzeit, der Pflegezeit, des Bezugs von Krankengeld). Da § 100 EStG – anders als etwa § 3 Nr. 62 EStG – für alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne gilt, sind m.E. auch Gesellschafter-Geschäftsführer begünstigt.

Durch die Bezugnahme auf das erste Dienstverhältnis wird sichergestellt, dass der Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung für einen Arbeitnehmer mit mehreren nebeneinander bestehenden Arbeitsverhältnissen nicht mehrfach in Anspruch genommen werden kann. Es ist allerdings nicht ausgeschlossen, dass der Förderbetrag bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Kalenderjahres und damit mehreren ersten Dienstverhältnissen „nacheinander“ mehrfach in Anspruch genommen wird. Auf eine Begrenzung der Förderung nur eines ersten Dienstverhältnisses jährlich hat der Gesetzgeber aus Vereinfachungsgründen verzichtet.

Staatlich gefördert werden soll der Geringverdiener. Verfahrensmäßig abgewickelt wird die Förderung jedoch über die Lohnsteuer-Anmeldung des Arbeitgebers. Profitieren sollen Arbeitnehmer, die über keine ausreichenden eigenen Mittel verfügen bzw. für die sich eine auf Gehaltsumwandlung basierende betriebliche Altersversorgung aufgrund der niedrigen oder nicht vorhandenen Lohnsteuerentlastungswirkung steuerlich nicht rechnet. Geringverdiener sind Arbeitnehmer, deren laufender Arbeitslohn im Zeitpunkt der Beitragsleistung nicht mehr als 2 200 € monatlich (73,34 € bei täglicher Lohnzahlung, 513,34 € bei wöchentlicher Lohnzahlung und 26 400 € bei jährlicher Lohnzahlung) beträgt (§ 100 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 EStG n.F.). Steuerfreie Lohnbestandteile (z.B. steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit), sonstige Bezüge wie etwa Weihnachtsgeld, unter die 44 €-Freigrenze fallende Sachbezüge (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) oder nach §§ 37a, 37b, 40, 40b EStG pauschal besteuert Arbeitslohn bleiben bei der Prüfung der Lohngrenzen ausweislich der Gesetzesbegründung unberücksichtigt.

Bei Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, bei denen die Lohnsteuer nach § 40a EStG pauschal erhoben wird, gibt es keinen laufenden Arbeitslohn im vorstehenden Sinne. Hier wird deshalb auf den pauschal besteuerten Arbeitslohn oder das pauschal besteuerte Arbeitsentgelt für den entsprechenden Lohnzahlungszeitraum abgestellt. Als sonstiger Bezug einzuordnende Arbeitslohnbestandteile (z.B. Weihnachtsgeld) bleiben auch hier unberücksichtigt.

Bei Arbeitnehmern, die den gesetzlichen Mindestlohn beziehen, liegt ungeachtet der unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen bei der Arbeitslohnermittlung (= Arbeitstage) und der Lohnsteuerermittlung (= Kalendertage) der Arbeitslohn regelmäßig innerhalb der Grenze von 73,34 € täglich.

Der zum Lohnsteuerabzug verpflichtete Arbeitgeber muss zur Inanspruchnahme des Förderbetrags zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Beitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung von mindestens 240 € jährlich



leisten. Der Arbeitgeber tritt somit in Vorkasse. Dafür erhält er im Rahmen der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung vom Finanzamt einen Förderbetrag von 30%, höchstens 144 € p.a. auf seine Lohnsteuerzahllast angerechnet. Die Inanspruchnahme des Förderbetrags setzt zudem voraus, dass Vertriebskosten beim Abschluss des Vertrages über die betriebliche Altersversorgung nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden (sog. „Zillmerung“). Vielmehr dürfen die Vertriebskosten nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden (§ 100 Abs. 3 Satz 1 Nr. 4 EStG n.F.).

Fällt keine Lohnsteuer an oder ist sie niedriger als der Förderbetrag, erstattet das Betriebsstättenfinanzamt den „Rotbetrag“ an den Arbeitgeber (§ 100 Abs. 2 EStG n.F.). Der geförderte Arbeitgeberbeitrag beträgt somit zwischen 240 € (Mindestbetrag) und 480 € (Höchstbetrag) und der Förderbetrag (= jeweils 30% des Arbeitgeberbeitrags) zwischen 72 € und 144 €. Wirtschaftlich wird also die betriebliche Altersversorgung für Geringverdiener zu 70% vom Arbeitgeber und zu 30% vom Staat getragen. Die zusätzlichen Beiträge des Arbeitgebers können tarifvertraglich, durch eine Betriebsvereinbarung oder auch einzelvertraglich festgelegt worden sein

Bei Gehaltsumwandlungen ist wegen des Zusätzlichkeitserfordernisses die Förderung ausgeschlossen. Dies ist ein wesentlicher Unterschied gegenüber der Steuerfreiheit der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG. Ebenso kommt die Förderung nach § 100 EStG bei umlagefinanzierter betrieblicher Altersversorgung nicht in Betracht.

Durch den gesetzlich festgelegten Mindestbetrag von 240 € jährlich (vgl. § 100 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 EStG n.F.) soll das Entstehen von Mini-Anwartschaften verhindert werden. Der Betrag orientiert sich an der bisher schon geltenden Regelung des Betriebsrentengesetzes zum Anspruch auf Entgeltumwandlung (vgl. § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG; Mindestbetrag 2017 =  $1/160$  von 35 700 € = 223,13 €). Auf eine Dynamisierung des Mindestbetrags in den Folgejahren hat der Gesetzgeber bewusst verzichtet.

Für die Inanspruchnahme des Förderbetrags ist unbeachtlich, ob der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag monatlich, unregelmäßig oder nur einmal im Kalenderjahr gezahlt wird. Für die Inanspruchnahme des Förderbetrags sind stets die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich (§ 100 Abs. 3 Satz 2 EStG n.F.). Dies gilt auch bei schwankenden oder steigenden Arbeitslöhnen. Hierdurch kann der Arbeitgeber den Förderbetrag betriebliche Altersversorgung in einfacher Weise und vor allen Dingen rechtssicher geltend machen.

#### **Beispiel:**

Bei einem Arbeitnehmer beträgt im Januar der laufende Arbeitslohn 1 950 €. Der Arbeitgeber zahlt einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag und nimmt mit der Lohnsteuer-Anmeldung für Januar 2018 den BAV-Förderbetrag in Anspruch. Ab Mai 2018 steigt der laufende Arbeitslohn auf 2 300 €. Der Arbeitgeber zahlt weiterhin monatlich den zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag.

Ab Mai 2018 kann der BAV-Förderbetrag nicht mehr in Anspruch genommen werden. Dass ab Mai 2018 die Geringverdienergrenze von 2 200 € monatlich überschritten wird, hat aber keinen Einfluss auf den bereits in den Monaten Januar bis April 2018 in Anspruch genommenen BAV-Förderbetrag. Die Förderung wird also für diese Monate nicht zurückgefordert.

Spätere Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich (§ 100 Abs. 3 Satz 2 EStG n.F.). Dies gilt auch dann, wenn sich unerwartet herausstellt, dass der jährliche Mindestbetrag von 240 € nicht erreicht wird.

### **Beispiel**

Der Arbeitgeber zahlt für einen unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer (= Geringverdiener) einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung i.H.v. 20 € monatlich in eine Direktversicherung. In den Lohnsteuer-Anmeldungen nimmt er hierfür den BAV-Förderbetrag in Anspruch. Zum 31.8.2018 scheidet der Arbeitnehmer unerwartet aus dem Unternehmen aus. Daher kann der vom Arbeitgeber zu zahlende jährliche Mindestbetrag von 240 € nicht mehr erreicht werden.

Der Arbeitgeber erhält in den Monaten Januar bis August einen Förderbetrag i.H.v. 6 € (30% von 20 €). Der Förderbetrag wird aufgrund des Ausscheidens des A nicht rückgängig gemacht.

### **Übergangsregelung zum 1.1.2018:**

Bei am 1.1.2018 bereits bestehenden Vereinbarungen einer betrieblichen Altersversorgung kann der Arbeitgeber den staatlichen Förderbetrag nicht in Anspruch nehmen, ohne dass zusätzliche Mittel mindestens in Höhe des staatlichen Zuschusses für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt entsprechend bei geringfügigen Beitragserhöhungen (§ 100 Abs. 2 Satz 2 EStG n.F.). Ziel dieser Regelung ist, den Arbeitgeber mit dem Förderbetrag zu motivieren, zusätzliche Arbeitgeberbeiträge für die Altersversorgung seiner Arbeitnehmer aufzubringen. Für die Begrenzung des BAV-Förderbetrags bei bereits bestehenden Versorgungsvereinbarungen wird auf das **Referenzjahr 2016** abgestellt. Dadurch greift bei einer erst ab 2017 bestehenden betrieblichen Altersversorgung (z. B. Neueinstellung in 2017) die Begrenzung des § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG nicht ein. Dies gilt entsprechend für alle Erhöhungen der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge ab 2017.

Weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Förderbetrags ist, dass der Arbeitslohn des Arbeitnehmers (= Geringverdiener) im Lohnzahlungszeitraum, für den der Förderbetrag geltend gemacht wird, in Deutschland dem Lohnsteuerabzug unterliegt (§ 100 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 EStG n.F.). Die Förderung ist somit ausgeschlossen bei einer betrieblichen Altersversorgung zugunsten von Arbeitnehmern, die ausschließlich steuerfreien Arbeitslohn aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens beziehen. Auf die Art der Steuerpflicht des Arbeitnehmers (unbeschränkt einkommensteuerpflichtig nach § 1 Abs. 1, 3 EStG oder beschränkt einkommen-

steuerpflichtig nach § 1 Abs. 4 EStG) kommt es hingegen nicht an. Die Förderung kann auch bei einer betrieblichen Altersversorgung zugunsten von Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden, bei denen der Lohnsteuerabzug im Inland aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens begrenzt ist (wie z.B. bei Grenzgängern aus der Schweiz auf 4,5% des Bruttobetrag der Vergütungen, wenn diese Geringverdiener i.S. des § 100 EStG sind).

Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener ist bis zum förderfähigen Höchstbetrag von 480 € jährlich steuer- und beitragsfrei (§ 100 Abs. 5 Satz 1 EStG n.F.). Er wird zudem nicht auf das daneben bestehende steuerfreie Volumen nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet. Somit kann ein über den förderfähigen Höchstbetrag hinaus gezahlter zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sein, wenn das entsprechende Volumen des § 3 Nr. 63 EStG nicht bereits durch andere Beiträge ausgeschöpft wurde. Da die Steuerfreistellung des § 3 Nr. 63 EStG unberührt bleibt, wird dieses Volumen durch den steuerfreien förderfähigen Höchstbetrag von bis zu 480 € nicht verbraucht (§ 100 Abs. 5 Satz 2 EStG n.F.). Hierdurch werden aufwendige Wechselwirkungen z.B. bei monatlicher Beitragszahlung vermieden. Die Förderung für den zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung wird zudem neben der steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge („Riester-Rente“) gewährt. Ebenso wird die Riester-Zulage nicht auf den Förderbetrag angerechnet.

Die späteren Versorgungsleistungen auf Grund von Beiträgen, für die der Förderbetrag in Anspruch genommen wurde, gehören zu den voll steuerpflichtigen sonstigen Einkünften nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des BAV-Förderbetrags sind vom Arbeitgeber im Lohnkonto des jeweiligen Arbeitnehmers aufzuzeichnen, insbesondere um die Nachprüfung im Rahmen einer Lohnsteuer-Nachschaue oder Lohnsteuer-Außenprüfung zu ermöglichen (§ 4 Abs. 2 Nr. 7 LStDV n.F.). Außerdem hat der Arbeitgeber der Versorgungseinrichtung im Hinblick auf die nachgelagerte Besteuerung auch die steuerfreien Beiträge mitzuteilen. Die Versorgungseinrichtung hat wegen der nachgelagerten Besteuerung ihrerseits der Finanzverwaltung eine Rentenbezugsmitteilung (§ 22a EStG) zu übermitteln.

Für den BAV-Förderbetrag gelten die Vorschriften für die lohnsteuerliche Anrufungsauskunft (§ 42e EStG), die Lohnsteuer-Außenprüfung (§ 42f EStG) und zur Lohnsteuer-Nachschaue (§ 42g EStG) entsprechend (§ 100 Abs. 4 Nr. 1 EStG n.F.). Wird bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung festgestellt, dass bei einem Arbeitgeber die Voraussetzungen für den BAV-Förderbetrag nicht vorgelegen haben, werden die entsprechenden Lohnsteuer-Anmeldungen geändert. Verfahrensrechtlich ist eine solche Änderung unproblematisch, da Lohnsteuer-Anmeldungen als Steueranmeldungen einer Steuerfestsetzung unter dem Vorbehalt der Nachprüfung gleichstehen (§ 168 i.V.m. § 164 AO). Auch die Vorschriften aus der Abgabenordnung für Steuervergütungen sowie die Straf- und Bußgeldvorschriften sind entsprechend anzuwenden (§ 100 Abs. 4 Nrn. 2 und 3 EStG n.F.).

### **VII. Abfindung von Kleinbetragsrenten**

Bei Altersvorsorgeverträgen kann eine Kleinbetragsrente förderunschädlich durch eine Einmalzahlung abgefunden werden. Dieses Recht kann sich der Anbieter eines Altersvorsorgevertrags vertraglich zusichern. Bei dieser Einmalzahlung handelt es sich nach Auffassung der Finanzverwaltung nicht um außerordentliche Einkünfte nach § 34 EStG. Um die steuerlichen Folgen der Kleinbetragsrentenabfindung abzumildern, ist die ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung nach § 34 Abs. 1 EStG in diesen Fällen jedoch entsprechend anzuwenden (§ 22 Nr. 5 Satz 13 EStG n.F.).

Die Leistungen aus Altersvorsorgeverträgen, die als Kleinbetragsrentenabfindung ausgezahlt werden, müssen im Rentenbezugsmitteilungsverfahren gesondert gekennzeichnet werden, um eine zutreffende Besteuerung sicherzustellen (§ 22a Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 EStG n.F.).

### **VIII. Übertragung betrieblicher Altersversorgung zwischen Versorgungsträgern**

Die arbeitsrechtlich bestehende Möglichkeit der Mitnahme der betrieblichen Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel (sog. Portabilität nach § 4 BetrAVG) wird steuerlich durch eine Steuerfreistellung flankiert (§ 3 Nr. 55 EStG). Da die Regelung in § 3 Nr. 55 Satz 1 EStG einen direkten Verweis auf § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG enthält, wurden bisher lediglich **gesetzlich unverfallbare** Anwartschaften von der Steuerfreistellung erfasst. Durch eine entsprechende Ergänzung wird zukünftig auch die Übertragung von Anwartschaften einer betrieblichen Altersversorgung aufgrund vertraglich unverfallbarer Anwartschaften steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 55 Satz 1 zweiter Halbsatz EStG n.F.).

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung **auch ohne Arbeitgeberwechsel** von einem externen auf einen anderen externen Versorgungsträger (Pensionsfonds, Pensionskasse, Lebensversicherungsunternehmen) übertragen werden. Eine solche Übertragung zwischen externen Versorgungsträgern wird nunmehr auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (also ohne Arbeitgeberwechsel) steuerfrei gestellt, sofern im Zusammenhang mit der Übertragung keine unmittelbaren Zahlungen an den Arbeitnehmer erfolgen (§ 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe a EStG n.F.) Erst die späteren Auszahlungen an den Arbeitnehmer werden als sonstige Einkünfte erfasst, als ob die Übertragung nicht stattgefunden hätte (§ 22 Nr. 5 EStG). Im Übrigen führt die Übertragung zu keiner Novation i.S.d. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG, wenn sich im Zusammenhang mit der Übertragung die vertraglichen Hauptpflichten (insbesondere Versicherungssumme, Laufzeit, biometrische Risiken) nicht ändern.

### **IX. Erwerb einer Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall**

Durch § 8 Abs. 3 BetrAVG erhält der Arbeitnehmer im Insolvenzfall des Arbeitgebers das Recht, eine für ihn abgeschlossene Rückdeckungsversicherung fortzusetzen.

zen. Macht der Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch, fließt ihm grundsätzlich ein zu besteuender geldwerter Vorteil aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis zu. Eine Besteuerung zu diesem Zeitpunkt widerspricht aber dem Grundgedanken der nachgelagerten Besteuerung.

Der Erwerb solcher Ansprüche aus einer Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall wird daher steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 65 Satz 1 Buchstabe d EStG n.F.). Darüber hinaus werden von der Steuerfreiheit auch Ansprüche erfasst, die auf nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens erbrachten Beiträgen beruhen. Die Neuregelung gilt auch für Gesellschafter-Geschäftsführer (Verpfändungsfälle).

Die späteren Versorgungsleistungen aus einer Rückdeckungsversicherung, in die der Arbeitnehmer eingetreten ist, gehören zu den sonstigen Einkünften im Sinne des § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG; dies gilt für die gesamten Leistungen (§ 3 Nr. 65 Satz 5 1. Halbsatz EStG). Es muss daher keine gesonderte Aufteilung in Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und sonstige Einkünfte vorgenommen werden. Das Versorgungsunternehmen muss keinen Lohnsteuerabzug durchführen. Es muss lediglich – wie in anderen Fällen sonst auch – eine Rentenbezugsmitteilung an die zentrale Stelle übermitteln.

Die Besteuerung als sonstige Einkünfte kommt auch in den Fällen zur Anwendung, in denen der Arbeitnehmer die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortsetzt. Entsprechend der Systematik sind Leistungen, die auf geförderten Beiträgen beruhen, voll nachgelagert zu besteuern. Die auf nicht geförderten Beiträgen beruhenden Leistungen werden grundsätzlich nur mit dem Ertragsanteil besteuert. Allerdings können bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen auch die besonderen Regelungen des § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG für Lebensversicherungen zur Anwendung kommen (§ 3 Nr. 65 Satz 5 2. Halbsatz EStG n.F.).

#### **X. Verbesserungen bei der Riester-Rente**

Im Bereich der privaten Altersvorsorge wird die Grundzulage für die Riester-Förderung ab 2018 von 154 € auf 175 € erhöht (§ 84 Satz 1 EStG n.F.). Hierdurch soll für Geringverdiener ein größerer Anreiz geschaffen werden, etwas für eigene Altersvorsorge zu tun.

Wird die Riester-Rente über einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung durchgeführt, sind die späteren Leistungen aus diesem Vertrag – wie bei einer privaten Riester-Rente – zukünftig nicht mehr kranken- und pflegeversicherungspflichtig (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V n.F.). Somit wird erreicht, dass betriebliche Riester-Renten systematisch in der Kranken- und Pflegeversicherung wie private Riester-Renten behandelt werden.

## **B. AKTUELLE ZWEIFELSFragen ZUR BAV**

### **I. Übernahme einer Pensionszusage durch Dritte**

Der BFH hat mit seine Rechtsprechung bestätigt, nach der bei einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer die Ablösung einer vom Arbeitgeber erteilten Pensionszusage zum Zufluss von Arbeitslohn führen kann. Und zwar dann, wenn der Ablösungsbetrag auf Verlangen des Arbeitnehmers zur Übernahme der Pensionsverpflichtung an einen Dritten gezahlt wird.

Hat der Arbeitnehmer hingegen kein Wahlrecht, den Ablösungsbetrag alternativ an sich auszahlen zu lassen, wird mit der Zahlung des Ablösungsbetrags an den die Pensionsverpflichtung übernehmenden Dritten der Anspruch des Arbeitnehmers auf die künftigen Pensionszahlungen (noch) nicht erfüllt. Zufluss von Arbeitslohn liegt in diesem Fall daher nicht vor<sup>3</sup>.

Die Finanzverwaltung folgt dem BFH, weist jedoch auf Folgendes hin:

Die Entscheidung des BFH ist zum speziellen Fall der Ablösung einer Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers ergangen, der nicht unter das Betriebsrentengesetz fällt. Sie wird von der Finanzverwaltung in gleichgelagerten Fällen angewendet. Führt danach die Zahlung des Ablösungsbetrags an den die Pensionsverpflichtung übernehmenden Dritten nicht zum Lohnzufluss beim Gesellschafter-Geschäftsführer, liegt Zufluss von Arbeitslohn erst im Zeitpunkt der Auszahlung der späteren (Versorgungs-)Leistungen vor. Der übernehmende Dritte hat die Lohnsteuer einzubehalten und alle anderen lohnsteuerlichen Arbeitgeberpflichten zu erfüllen.

Anders als in dem vom BFH entschiedenen Fall fließt einem Arbeitnehmer jedoch dann Arbeitslohn zu, wenn

- der Durchführungsweg von einer Pensions-/Direktzusage oder von einer Versorgungszusage über eine Unterstützungskasse auf einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung gewechselt wird und
- der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang einen Ablösungsbetrag zahlt.

Der Ablösungsbetrag kann in diesem Fall nur unter den in § 3 Nr. 63 und 66 Einkommensteuergesetz genannten Voraussetzungen steuerfrei bleiben. Von einem steuerpflichtigen Ablösungsbetrag hat der Arbeitgeber naturgemäß Lohnsteuer einzubehalten<sup>4</sup>.

### **II. 44 €-Freigrenze bei Zukunftssicherungsleistungen weiter streitig**

Die Finanzverwaltung geht davon aus, dass bei Zukunftssicherungsleistungen des Arbeitgebers zugunsten seines Arbeitnehmers Arbeitslohn in Form von Barlohn vor-

---

<sup>3</sup> BFH-Urteil vom 18.08.2016 – VI R 18/13; BStBl 2017 II S. 730).

<sup>4</sup> BMF-Schreiben vom 04.07.2017 – IV C 5 – S 2333/16/10002; BStBl I S. 883.

liegt. Dies wird damit begründet, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer – wirtschaftlich betrachtet – die Beiträge für die Zukunftssicherung zur Verfügung stellt. Die 44-€-Freigrenze für Sachbezüge kann daher nach Auffassung des Fiskus – weil kein Sachlohn vorliegt – nicht angewendet werden. Dies gilt auch bei der Verschaffung von Versicherungsschutz. Und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer Versicherungsnehmer oder versicherte Person ist.

Soweit der BFH davon ausgeht, dass die Gewährung von Krankenversicherungsschutz in Höhe der geleisteten Beiträge Sachlohn ist, lehnt die Finanzverwaltung diese Sichtweise ab.

Das Finanzgericht Mecklenburg-Vorpommern hat nunmehr abweichend von der Verwaltungsauffassung entschieden, dass die 44-€-Freigrenze auch für Zuschüsse des Arbeitgebers zu Beitragsleistungen des Arbeitnehmers für eine private Krankenzusatzversicherung gilt. Gegen das Urteil hat die Finanzverwaltung wiederum Revision eingelegt, sodass die Rechtsfrage erneut dem BFH vorliegt<sup>5</sup>.

### **III. Teil- oder Vollkapitalisierung bei betrieblicher Altersversorgung**

Beiträge für eine Direktversicherung sowie Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds sind bekanntlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten jährlich steuer- und beitragsfrei (für 2017: 4% von 76.200 € = 3.048 € p.a.).

In der Auszahlungsphase werden die Versorgungsleistungen sodann als sonstige Einkünfte voll besteuert, soweit sie auf steuerfreien Beiträgen beruhen (sog. nachgelagerte Besteuerung). Das gilt sowohl für fortlaufende als auch im Fall von Teil- bzw. Einmalkapitalauszahlungen.

Nach der von der Finanzverwaltung seit jeher vertretenen Auffassung handelt es sich bei Teil- bzw. Einmalkapitalauszahlungen aus Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds nicht um außerordentliche Einkünfte. Daher lehnt der Fiskus hier eine Tarifiermäßigung in Form der sog. Fünftelregelung auf Teil- bzw. Einmalkapitalauszahlungen ab.

Diese Sichtweise hat der Bundesfinanzhof nunmehr bestätigt<sup>6</sup>. Seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2013 – dort hatte der BFH eine einmalige Kapitalabfindung von 350.000 € aus einem berufsständischen Versorgungswerk unter der Geltung des Alterseinkünftegesetzes tarifiermäßig besteuert, soweit die Kapitalabfindung auf vor 2005 bezahlten Beiträgen beruhte – hielt das Gericht im jetzt entschiedenen Fall

---

<sup>5</sup> Urteil des FG Mecklenburg-Vorpommern vom 16.03.2017 – 1 K 215/16 (Rev, Az beim BFH: VI R 16/17) gegen BMF-Schreiben vom 10.10.2013 – IV C 5 – S 2334/13/10001; BStBl 2013 I S. 1301. Gl.A. Urteil des Sächsischen FG vom 16.03.2016 – 2 K 192/16; Az beim BFH: VI R 13/16.

<sup>6</sup> BFH-Urteil vom 20.09.2016 – X R 23/15; BStBl 2017 II S.347. Fußnote des BMF zum Leitsatz: Zu Rz. 16: Nach einem Beschluss der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder sind weiterhin die Regelungen in Rz. 312 des BMF-Schreibens vom 24. Juli 2013 - BStBl I S. 1022 - in seiner aktuellen Fassung zu beachten. Danach steht allein die Möglichkeit, anstelle einer Rente oder eines Auszahlungsplans eine Einmalkapitalauszahlung - 100 % des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals - zu wählen, der Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG nicht entgegen.

nicht für einschlägig. Begründung: Im jetzt entschiedenen Streitfall ging es um die kapitalisierte Auszahlung von Beiträgen, die ausschließlich unter der Geltung des Alterseinkünftegesetzes geleistet worden waren.

#### **IV. Versicherungsbeiträge als sonstige Bezüge**

Arbeitslohn aus Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung des Arbeitnehmers fließt dem Arbeitnehmer nicht schon mit Erteilung der Einzugsermächtigung durch den Arbeitgeber zu. Der Zufluss erfolgt vielmehr erst, wenn der Arbeitgeber den Versicherungsbeitrag tatsächlich leistet.

Der BFH hält es für die zeitliche Zuordnung von Arbeitslohn in Form sonstiger Bezüge sachlich nicht geboten, vom Zuflussprinzip abzuweichen und – wie für wiederkehrende Einnahmen außerhalb vonlohneinkünften – eine Zuordnung nach der wirtschaftlichen Zugehörigkeit des sonstigen Bezugs vorzunehmen. Damit bezieht der Arbeitnehmer nicht laufend gezahlten Arbeitslohn (sonstige Bezüge) ebenfalls im Zeitpunkt des Zuflusses.

Das wurde dem Arbeitnehmer im Streitfall zum Verhängnis. Die Versicherung zog den im Wege der Gehaltsumwandlung geleisteten Tarifbeitrag von 4.440 € p.a. für den Zeitraum 1.12.2010 bis 30.11.2011 am 5.01.2011 vom Geschäftskonto des Arbeitgebers ein. Die Abbuchung des Beitrags für den Folgezeitraum, den 1.12.2011 bis zum 30.11.2012, erfolgte im Dezember 2011.

Der steuerfreie Höchstbetrag belief sich im Zahlungsjahr auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (für 2011: 66.000 € x 4 % = 2.640 €) zuzüglich 1.800 € (insgesamt 4.440 €). Da in 2011 jedoch 2 Jahresbeiträge (=8.880 €) an die Versicherung gezahlt worden waren, waren laut BFH 4.440 € individuell zu versteuern.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> BFH-Urteil vom. 24.08.2017 – VI R 58/15.



