

# Zukunftssicherung durch betriebliche Altersvorsorge

## Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz

Zu den Leistungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer gehören insbesondere Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Dafür stehen fünf Durchführungswege zur Verfügung.

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Direktzusage (auch Pensionszusage genannt)

### Direktversicherung und Pensionskasse

Im Versicherungsrecht wird seit dem Jahr 2005 nicht mehr zwischen Direktversicherung und Pensionskasse unterschieden. Im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung oder Pensionskasse erteilt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Zusage über eine betriebliche Altersvorsorge und zahlt regelmäßig Beiträge aus seinen Mitteln in die Direktversicherung oder Pensionskasse ein.

Arbeitnehmer mit nicht so hohen Einkommen können ab 2018 durch einen staatlichen Zuschuss, den sogenannten **BAV-Förderbeitrag** zusätzlich gefördert werden. Einen BAV-Förderbeitrag gibt es, wenn ein Arbeitgeber für seinen Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn mindestens 240 Euro pro Jahr zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge einzahlt. Maximal förderfähig sind Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 480 Euro jährlich. Der BAV-Förderbeitrag beträgt 30 % des Arbeitgeberbeitrags, also mindestens 72 Euro und maximal 144 Euro. Im Ergebnis zahlt der Arbeitgeber damit nur 70 % des Altersvorsorgebeitrags, 30 % werden durch den BAV-Zuschuss staatlich finanziert. Förderfähig sind Arbeitnehmer in einem ersten Dienstverhältnis, deren laufender Arbeitslohn monatlich maximal 2.200 Euro beträgt. Steuerfreie oder pauschalbesteuerte Lohnbestandteile sowie sonstige Bezüge wie Weihnachtsgeld bleiben unberücksichtigt. Für bereits vor 2017 abgeschlossene Vereinbarungen gelten Sonderregelungen.

Eine andere Gestaltungsvariante ist die Entgeltumwandlung (sog. arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge). Hierbei trifft der Arbeitgeber mit seinem Mitarbeiter eine Vereinbarung, dass ein Teil seines noch nicht fälligen Gehalts zugunsten eines Anspruchs auf Versicherungsschutz über die Direktversicherung oder Pensionskasse umgewandelt wird. Im Rahmen der gesetzlichen Höchstbeträge (§ 3 Nr. 63 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV) ist dieser Teil des Gehalts steuer- und sozialversicherungsfrei. Soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, ist er bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge über eine Direktversicherung oder Pensionskasse, die **ab dem 1. Januar 2019** abgeschlossen werden, verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Direktversicherung oder Pensionskasse weiterzuleiten. Ab dem **1. Januar 2022** gilt diese Zuschusspflicht auch für alle vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossenen Vereinbarungen.

Sowohl bei der arbeitgeber- als auch bei der arbeitnehmerfinanzierten Variante ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer. Versicherte Person ist der Arbeitnehmer, dem die Zusage erteilt wird. Der Arbeitnehmer bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen sind die Leistungsempfänger, die dann aus der Direktversicherung oder Pensionskasse im Alter bzw. im Falle des Todes Versorgungsleistungen erhalten.

Die Beiträge stellen für die Firma Betriebsausgaben dar. Die Anwartschaft des Arbeitnehmers auf Leistungen aus der Direktversicherung oder Pensionskasse muss nicht bilanziert werden (sogenannter externer Versorgungsweg).

Die Direktversicherung/Pensionskasse sieht nicht nur eine Altersvorsorge für den Arbeitnehmer vor, sondern kann auch die Hinterbliebenen oder eine eventuelle Berufsunfähigkeit absichern. Im Regelfall ist bei der Direktversicherung oder Pensionskasse eine lebenslange Altersrente vorgesehen. Diese kann nicht vor Vollendung des 62. Lebensjahres (60. Lebensjahr bei vor dem 1. Januar 2012 abgeschlossenen Verträgen) in Anspruch genommen werden.

Der Arbeitnehmer hat im Rahmen der Direktversicherung oder Pensionskasse durch Entgeltumwandlung eine gesetzlich sofort unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente und ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht. Das bedeutet, dass ihm die Anwartschaft auf Leistungen aus der Direktversicherung oder Pensionskasse bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles erhalten bleibt.

Im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung oder Pensionskasse hat der Arbeitnehmer einen gesetzlich unverfallbaren Anspruch, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 25. Lebensjahr **(ab 1. Januar 2018: das 21. Lebensjahr)** vollendet und die Zusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre **(ab 1. Januar 2018: mindestens 3 Jahre)** bestanden hat.

Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit unverfallbaren Ansprüchen hat der Arbeitnehmer den Rechtsanspruch, die Versorgung aus eigenen Mitteln fortzuführen, beitragsfrei zu stellen oder über den neuen Arbeitgeber weiterzuführen. Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, bevor seine Versorgungsanwartschaft unverfallbar geworden ist, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, die Mittel aus der Direktversicherung oder Pensionskasse selbst in Anspruch zu nehmen. Die unverfallbaren Versorgungsansprüche bleiben bei Arbeitslosigkeit erhalten und werden nicht auf das Arbeitslosengeld-II angerechnet.

### **Pensionsfonds**

Der Arbeitgeber erteilt seinen Arbeitnehmern eine Zusage auf Versorgungsleistungen, die über einen Pensionsfonds finanziert werden. Pensionsfonds sind externe Versorgungsträger, die nur als Aktiengesellschaften und als Pensionsfondsvereine auf Gegenseitigkeit betrieben werden. Pensionsfonds sind in ihrer Kapitalanlage weitgehend frei, so dass die Chancen der Kapitalmärkte genutzt werden können.

Bei der Beitragszahlung gibt es auch beim Pensionsfonds neben der Variante, dass der Arbeitgeber eigene Beiträge einzahlt (arbeitgeberfinanzierter Pensionsfonds), die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber Beiträge in den Pensionsfonds einzahlt, die durch die Umwandlung von Gehaltsteilen des Arbeitnehmers finanziert werden (arbeitnehmerfinanzierter Pensionsfonds).

Der BAV-Förderbeitrag wird auch gewährt, wenn der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge an einen Pensionsfonds zahlt. Die Ausführungen zu den Voraussetzungen für den BAV-Förderbeitrag bei einer betrieblichen Altersvorsorge über die Durchführungswege Direktversicherung oder Pensionskasse gelten entsprechend.

Auch bei Entgeltumwandlungen zugunsten eines Pensionsfonds ist der Arbeitgeber ab 2019 bzw. 2022 verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Der Pensionsfonds räumt dem Arbeitnehmer und seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf die zugesagte Versorgungsleistung ein, wodurch die Absicherung des Arbeitnehmers und seiner Familie gewährt ist.

Neben der Altersversorgung kann auch eine Berufsunfähigkeitsvorsorge vereinbart werden. Leistungen im Todesfall werden an den hinterbliebenen Ehepartner bzw. die kindergeldberechtigten Kinder ausgezahlt. In der Regel wird eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt. Dem Arbeitnehmer steht dabei im Versorgungsfall ein Versorgungskapital auf Grundlage der gezahlten Beiträge und Erträge, mindestens aber die Summe der zugesagten Beiträge abzüglich Risikoanteil zu.

Bezüglich der Unverfallbarkeit und der Regelungen beim vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb, gelten die Ausführungen zur Direktversicherung oder Pensionskasse entsprechend.

### **Unterstützungskasse**

Bei einer betrieblichen Altersversorgung über eine Unterstützungskasse wird der Arbeitgeber Mitglied in der Unterstützungskasse und sagt seinen Mitarbeitern über die Unterstützungskasse Versorgungsleistungen zu. Die Unterstützungskasse finanziert diese Leistungen regelmäßig durch Rückdeckungsversicherungen (sog. rückgedeckte Unterstützungskasse). Die Firma stellt der Unterstützungskasse durch laufende, gleichbleibende oder steigende Zuwendungen die Finanzmittel für diese Versicherungsverträge zur Verfügung.

Es können Kapital- oder Rentenleistungen zum Pensionierungszeitpunkt bzw. Hinterbliebenenleistungen an Ehegatten und Kinder zugesagt werden. Außerdem ist die Zusage einer Berufsunfähigkeitsrente möglich.

Für die Firma sind die Versicherungsbeiträge als Betriebsausgaben abzugsfähig, wenn

- der Versorgungsberechtigte **bei erstmals nach dem 31. Dezember 2017 zugesagten Leistungen am Ende des Wirtschaftsjahres das 23. Lebensjahr** bzw. bei erstmals nach dem 31. Dezember 2008 und vor dem 1. Januar 2018 zugesagten Leistungen am Ende des Wirtschaftsjahres das 27. Lebensjahr vollendet hat (keine Altersbegrenzung bei sofortiger Unverfallbarkeit bei Gehaltsverzicht),
- laufende, gleichbleibende oder steigende Beiträge gezahlt werden (Grundsatz),
- die Versicherungsdauer auf den Zeitpunkt abgestellt ist, ab dem erstmals Altersversorgungsleistungen von der Unterstützungskasse zugesagt sind (mindestens das 62. Lebensjahr bzw. das 60. Lebensjahr bei Versorgungszusage vor dem 1. Januar 2012).

In der Bilanz weist die Firma weder Aktivwerte noch Rückstellungen für künftige Versorgungsverpflichtungen aus.

Die Unterstützungskasse ist grundsätzlich verpflichtet, die im Leistungsplan vorgesehenen Leistungen zu erbringen. Ist sie hierzu aber nicht in der Lage, weil der Arbeitgeber ihr nicht die erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt hat, so kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unmittelbar die Erfüllung der zugesagten Leistungen verlangen und ggf. auch einklagen.

Bei einer betrieblichen Altersversorgung über eine (auch rückgedeckte) Unterstützungskasse ist der Arbeitgeber zur Insolvenzsicherung verpflichtet, Beiträge an den Pensionsversicherungsverein zu entrichten.

### Direktzusage (Pensionszusage)

Der Arbeitgeber erteilt seinem Mitarbeiter eine unmittelbare Versorgungszusage. Im Versorgungsfall erhält der Mitarbeiter die ihm zugesagte Leistung. Diese kann entweder eine Rente oder eine einmalige Kapitalzahlung sein. Auch eine Hinterbliebenenversorgung kann eingeschlossen werden. Neben der Altersversorgung besteht die Möglichkeit, für den Arbeitnehmer zusätzlich eine Berufsunfähigkeitsversorgung zu vereinbaren.

Der Arbeitgeber kann diese Leistungen auch über eine Rückdeckungsversicherung finanzieren. Hierfür werden vom Unternehmen Beiträge gezahlt.

Mit dem Abschluss einer Rückdeckungsversicherung lagert der Arbeitgeber die Lasten betriebsfremder Risiken von seinem Unternehmen auf die Versicherung aus. Dabei ist er Versicherungsnehmer, versicherte Person ist der Arbeitnehmer, dem die Zusage erteilt wurde. Durch die Rückdeckung werden im Rahmen des Versicherungsvertrages außerhalb des Betriebes Mittel angesammelt, die bei Fälligkeit auch tatsächlich zur Verfügung stehen.

Für die Verpflichtungen aus einer Pensionszusage müssen in der Bilanz Pensionsrückstellungen gebildet werden. Die Beiträge zu der Rückdeckungsversicherung sind Betriebsausgaben. Die Versicherung stellt eine Forderung der Firma gegenüber dem Versicherungsunternehmen dar und ist als Aktivposten in der Bilanz auszuweisen.

Im Gegensatz zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds sieht das Einkommensteuergesetz keine fixe Begrenzung für die steuerliche Begünstigung von Versorgungszusagen an Arbeitnehmer in Form der rückgedeckten Pensionszusage vor. Sie darf zusammen mit der gesetzlichen Rentenversicherung, sonstiger betrieblicher Altersversorgung bzw. gleichgestellten Leistungen lediglich 75 Prozent der maßgebenden Aktivenbezüge nicht übersteigen (Übersorgung).

Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer müssen teilweise anderen Voraussetzungen gerecht werden, als Pensionszusagen an nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (ein Gesellschafter-Geschäftsführer beherrscht die Kapitalgesellschaft grundsätzlich dann, wenn er mehr als 50 Prozent der Stimmrechte besitzt). Unter anderem ist für die steuerliche Anerkennung dieser Pensionszusagen die Einhaltung der Probezeit für den Geschäftsführer erforderlich. Die Finanzverwaltung hält in einer bereits bestehenden GmbH zur Beurteilung der Eignung des Gesellschafter- Geschäftsführers nach seiner Anstellung in der Regel eine Probezeit von zwei bis drei Jahren für ausreichend. Bei entsprechenden Vortätigkeiten ist eine Probezeit nicht in jedem Fall erforderlich, so z. B. wenn ein Einzelunternehmen in eine Kapitalgesellschaft umgewandelt wird und der bisherige, bereits erprobte, Geschäftsführer des Einzelunternehmens als Geschäftsführer der Kapitalgesellschaft das Unternehmen fortführt. Ist die Kapitalgesellschaft neu gegründet worden, kann eine Pensionszusage erst dann erteilt werden, wenn die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Kapitalgesellschaft zuverlässig abschätzbar ist. In der Regel bedarf es hierzu eines Zeitraums von wenigstens fünf Jahren.

Bei einer betrieblichen Altersversorgung über eine Direktzusage ist der Arbeitgeber zur Insolvenzsicherung verpflichtet, Beiträge an den Pensionsversicherungsverein zu entrichten.

überreicht durch:

Anlagen:

Anlage 1 – tabellarische Darstellung der Besteuerung von Neuzusagen (ab 2005) in der Anspar- und Auszahlungsphase

Anlage 2 – tabellarische Darstellung der Besteuerung von Altzusagen (vor 2005) in der Anspar- und Auszahlungsphase

Die Erarbeitung des Merkblattes erfolgt mit großer Sorgfalt. Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.



## Betriebliche Altersvorsorge – Neuzusagen (ab 2005)

Ansparphase (Behandlung der Beiträge)										
	Direktversicherung		Pensionskasse		Pensionsfonds		Unterstützungskasse		Direktzusage	
	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich
<b>Regel- besteuerung</b>	<b>Beiträge ab 2018:</b> steuerfrei i.H.v. 8 % der BBG/ aRV West <sup>1</sup>	sozialversicherungs- frei i.H. v. 4 % der BBG/ aRV West <sup>1,2</sup>	<b>Beiträge ab 2018:</b> steuerfrei i.H.v. 8 % der BBG/ aRV West <sup>1</sup>	sozialversicherungs- frei i.H. v. 4 % der BBG/ aRV West <sup>1,2</sup>	<b>Beiträge ab 2018:</b> steuerfrei i.H.v. 8 % der BBG/ aRV West <sup>1</sup>	sozialversicherungs- frei i.H. v. 4 % der BBG/ aRV West <sup>1,2</sup>	wie Altzusage: Keine Versteuerung, da kein Zufluss beim Arbeitnehmer	wie Altzusage: In voller Höhe sv-frei	wie Altzusage: Keine Versteuerung, da kein Zufluss beim Arbeitnehmer	wie Altzusage: in voller Höhe sozialversicherungs- frei
	<b>Beiträge bis 2017:</b> steuerfrei i.H.v. 4 % der BBG/ aRV West <sup>1</sup>		<b>Beiträge bis 2017:</b> steuerfrei i.H.v. 4 % der BBG/ aRV West <sup>1</sup>		<b>Beiträge bis 2017:</b> steuerfrei i.H.v. 4 % der BBG/ aRV West <sup>1</sup>					
	<b>ab 2018: BAV-Förder- betrag</b> steuerfrei in Höhe des zusätzlichen Arbeitgeber- beitrags (max. 480 €)	sv-frei in Höhe des zusätzlichen Arbeitgeber- beitrags	<b>ab 2018: BAV-Förder- betrag</b> steuerfrei in Höhe des zusätzlichen Arbeitgeber- beitrags (max. 480 €)	sv-frei in Höhe des zusätzlichen Arbeitgeber- beitrags	<b>ab 2018: BAV-Förder- betrag</b> steuerfrei in Höhe des zusätzlichen Arbeitgeber- beitrags (max. 480 €)	sv-frei in Höhe des zusätzlichen Arbeitgeber- beitrags				
<b>Pauschalierung</b>			Pauschalierung mit 20 % für Beiträge bis zu 1.752 € p.a.	sv-frei bis zur Höhe der Pauschalierungs- grenze						
<b>Besonderheiten bei Entgelt- umwandlung</b>	wahlweise steuerfrei oder individuelle Versteuerung über die Lohn- steuerkarte,  Möglichkeit der Inanspruchnah- me der Riester- Förderung	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig <sup>3</sup>	wahlweise steuerfrei, Pauschalierung oder individuelle Versteuerung über die Lohn- steuerkarte,  Möglichkeit der Inanspruchnah- me der Riester- Förderung	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig <sup>3</sup>	wahlweise steuerfrei oder individuelle Versteuerung über die Lohn- steuerkarte,  Möglichkeit der Inanspruchnah- me der Riester- Förderung	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig <sup>3</sup>		sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig <sup>3</sup>		sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Gilt nur, wenn die Auszahlung der Leistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist.

<sup>2</sup> Gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV.

<sup>3</sup> Gem. § 14 Abs. 1 SGB IV

<sup>4</sup> Sozialversicherungspflicht besteht nur in der Kranken- und Pflegeversicherung

<sup>5</sup> Keine Sozialversicherungspflicht bei betrieblichen Riester-Renten

Behandlung der Renten und Kapitalzahlungen (Auszahlungsphase) – Siehe Seite 2

## Betriebliche Altersvorsorge – Neuzusagen (ab 2005)

Auszahlungsphase (Behandlung der Renten und Kapitalzahlungen)										
	Direktversicherung		Pensionskasse		Pensionsfonds		Unterstützungskasse		Direktzusage	
	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich
<b>Regelbesteuerung</b>	in voller Höhe steuerpflichtig	in voller Höhe sv-pflichtig <sup>4,5</sup>	in voller Höhe steuerpflichtig	in voller Höhe sv-pflichtig <sup>4,5</sup>	in voller Höhe steuerpflichtig	in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>	in voller Höhe steuerpflichtig; ggf. Versorgungsfreibetrag,  bei Kapitalzahlung: Fünftel-Regelung	in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>  bei Kapitalzahlung: sv-pflichtig für 10 Jahre mit monatlich 1/120 der Einmalzahlung <sup>5</sup>	in voller Höhe steuerpflichtig; ggf. Versorgungsfreibetrag,  bei Kapitalzahlung: Fünftel-Regelung	in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>  bei Kapitalzahlung: sv-pflichtig für 10 Jahre mit monatlich 1/120 der Einmalzahlung <sup>5</sup>
<b>Pauschalierung</b>			bei Rentenzahlung: in Höhe des Ertragsanteils steuerpflichtig;  bei Kapitalzahlung: steuerfrei, wenn Mindestlaufzeit von 12 Jahren eingehalten wurde und Beitragszahlungsdauer mind. 5 Jahre betrug	bei Rentenzahlung: in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>  bei Kapitalzahlung: sv-pflichtig für 10 Jahre mit monatlich 1/120 der Kapitalzahlung <sup>5</sup>						

<sup>1</sup> Gilt nur, wenn die Auszahlung der Leistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist.

<sup>2</sup> Gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV.

<sup>3</sup> Gem. § 14 Abs. 1 SGB IV

<sup>4</sup> Sozialversicherungspflicht besteht nur in der Kranken- und Pflegeversicherung

<sup>5</sup> Keine Sozialversicherungspflicht bei betrieblichen Riester-Renten

Behandlung der Beiträge (Ansparphase) – Siehe Seite 1

## Betriebliche Altersvorsorge – Altzusagen (vor 2005)

Ansparphase (Behandlung der Beiträge)										
	Direktversicherung		Pensionskasse		Pensionsfonds		Unterstützungskasse		Direktzusage	
	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich
<b>Regelbesteuerung</b>	<b>Beiträge ab 2018:</b> steuerfrei i.H.v. 8 % der BBG/aRV West <sup>1</sup>	sozialversicherungsfrei i.H. v. 4 % der BBG/aRV West <sup>1,2</sup>	<b>Beiträge ab 2018:</b> steuerfrei i.H.v. 8 % der BBG/aRV West <sup>1</sup>	sozialversicherungsfrei i.H. v. 4 % der BBG/aRV West <sup>1,2</sup>	<b>Beiträge ab 2018:</b> steuerfrei i.H.v. 8 % der BBG/aRV West <sup>1,2</sup>	sozialversicherungsfrei i.H. v. 4 % der BBG/aRV West <sup>1,2</sup>	keine Versteuerung, da kein Zufluss beim Arbeitnehmer	in voller Höhe sv-frei	keine Versteuerung, da kein Zufluss beim Arbeitnehmer	in voller Höhe sv-frei
	<b>Beiträge bis 2017:</b> steuerfrei i.H.v. 4 % der BBG/aRV West <sup>1</sup>		<b>Beiträge bis 2017:</b> steuerfrei i.H.v. 4 % der BBG/aRV West <sup>1</sup>		<b>Beiträge bis 2017:</b> steuerfrei i.H.v. 4 % der BBG/aRV West <sup>1</sup>					
<b>Pauschalierung</b>	Pauschalierung mit 20 % für Beiträge bis zu 1.752 € p.a. möglich <sup>3</sup>	bis zur Höhe der Pauschalierungsgrenze sv-frei (gilt auch bei Entgeltumwandlung von Sonderzahlungen, z.B. Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Tantieme)	Pauschalierung mit 20 % für Beiträge über 4 % der BBG/aRV West bis zu 1.752 € p.a.	bis zur Höhe der Pauschalierungsgrenze sv-frei						
<b>Besonderheiten bei Entgeltumwandlung</b>	wahlweise steuerfrei, Pauschalierung oder individuelle Versteuerung über die Lohnsteuerkarte,  Möglichkeit der Inanspruchnahme der Riester-Förderung	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig <sup>2</sup>	wahlweise steuerfrei, Pauschalierung oder individuelle Versteuerung über die Lohnsteuerkarte,  Möglichkeit der Inanspruchnahme der Riester-Förderung	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig <sup>2</sup>	wahlweise steuerfrei oder individuelle Versteuerung über die Lohnsteuerkarte,  Möglichkeit der Inanspruchnahme der Riester-Förderung	sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig <sup>2</sup>		sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig <sup>2</sup>		sv-frei bis 4 % der BBG/aRV West, danach sv-pflichtig <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Gilt nur, wenn die Auszahlung der Leistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist.

<sup>2</sup> Gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV.

<sup>3</sup> Für eine Pauschalversteuerung der Beiträge musste der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber bis zum 30.06.2005 den Verzicht auf die Steuerfreiheit erklären, sofern die Versicherung die Anforderungen für die Steuerfreiheit erfüllt.

<sup>4</sup> Gem. § 14 Abs. 1 SGB IV.

<sup>5</sup> Sozialversicherungspflicht besteht nur in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Behandlung der Renten und Kapitalzahlungen (Auszahlungsphase) – Siehe Seite 2

## Betriebliche Altersvorsorge – Altzusagen (vor 2005)

Auszahlungsphase (Behandlung der Renten und Kapitalzahlungen)										
	Direktversicherung		Pensionskasse		Pensionsfonds		Unterstützungskasse		Direktzusage	
	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich	steuerlich	sv-rechtlich
<b>Regelbesteuerung</b>	in voller Höhe steuerpflichtig	bei Rentenzahlung: in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>  bei Kapitalzahlung: sv-pflichtig für 10 Jahre mit monatlich 1/120 der Einmalzahlung <sup>5</sup>	in voller Höhe steuerpflichtig	bei Rentenzahlung: in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>  bei Kapitalzahlung: sv-pflichtig für 10 Jahre mit monatlich 1/120 der Einmalzahlung <sup>5</sup>	in voller Höhe steuerpflichtig	bei Rentenzahlung: in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>  bei Kapitalzahlung: sv-pflichtig für 10 Jahre mit monatlich 1/120 der Einmalzahlung <sup>5</sup>	in voller Höhe steuerpflichtig; ggf. Versorgungsfreibetrag,  bei Kapitalzahlung Fünftel-Regelung	bei Rentenzahlung: in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>  bei Kapitalzahlung: sv-pflichtig für 10 Jahre mit monatlich 1/120 der Einmalzahlung <sup>5</sup>	in voller Höhe steuerpflichtig; ggf. Versorgungsfreibetrag,  bei Kapitalzahlung Fünftel-Regelung	bei Rentenzahlung: in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>  bei Kapitalzahlung: sv-pflichtig für 10 Jahre mit monatlich 1/120 der Einmalzahlung <sup>5</sup>
<b>Pauschalierung</b>	bei Rentenzahlung: in Höhe des Ertragsanteils steuerpflichtig;  bei Kapitalzahlung: steuerfrei, wenn Mindestlaufzeit von 12 Jahren eingehalten wurde und Beitragszahlungsdauer mind. 5 Jahre betrug	bei Rentenzahlung: in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>  bei Kapitalzahlung: sv-pflichtig für 10 Jahre mit monatlich 1/120 der Einmalzahlung <sup>5</sup>	wie Direktversicherung, gilt aber nur für die aus pauschalversteuerten Beiträgen stammenden Zahlungen	bei Rentenzahlung: in voller Höhe sv-pflichtig <sup>5</sup>  bei Kapitalzahlung: sv-pflichtig für 10 Jahre mit monatlich 1/120 der Einmalzahlung <sup>5</sup>						

<sup>1</sup> Gilt nur, wenn die Auszahlung der Leistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist.

<sup>2</sup> Gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV.

<sup>3</sup> Für eine Pauschalversteuerung der Beiträge musste der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber bis zum 30.06.2005 den Verzicht auf die Steuerfreiheit erklären, sofern die Versicherung die Anforderungen für die Steuerfreiheit erfüllt.

<sup>4</sup> Gem. § 14 Abs. 1 SGB IV.

<sup>5</sup> Sozialversicherungspflicht besteht nur in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Behandlung der Beiträge (Ansparphase) – Siehe Seite 1