

2.2 Sonderfall: Pensionen im öffentlichen Dienst

Anders ist allerdings die ertragsteuerliche Systematik bei der Altersversorgung im öffentlichen Dienst: Durch eine vom Arbeitgeber abgegebene Versorgungszusage, insbesondere bei Beamtenpensionen,²¹ erlangt der Arbeitnehmer lediglich eine Anwartschaft auf spätere Versorgungsleistungen; erst diese sind im Zeitpunkt des Zuflusses als (nachträglicher) Arbeitslohn steuerpflichtig (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG, § 2 Abs. 2 LStDV).²² Hier erfolgt aufgrund des Zuflussprinzips eine faktisch nachgelagerte Besteuerung: In der aktiven Erwerbsphase, in der die Ansprüche auf Versorgungsleistungen aufgebaut werden, erfolgt mangels Zuflusses noch keine Versteuerung, vielmehr erst in der Versorgungsphase, dann aber in voller Höhe.

2.3 Betriebliche Altersversorgung

Bis zum Altersvermögensgesetz²³ gab es vier Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung.²⁴ Neben dem neu eingeführten Pensions-

21 Aber auch bei der Direkt-/Pensionszusage in der privaten Wirtschaft und bei der Unterstützungskassenzusage; s. dazu nachfolgend bei der betrieblichen Altersversorgung.

22 *Blimich/Thürmer*, EStG/KStG/GewStG, Kommentar, Stand: 88. EL (Okt. 2005), § 19 EStG Rz. 301.

23 AVmG vom 29.06.2001, BGBl 2001 I S. 1310, BStBl 2001 I S. 420, einschl. der Änderungen durch das Steueränderungsgesetz 2001 vom 20.12.2001, BGBl 2001 I S. 3794, BStBl 2002 I S. 4, das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20.12.2001, BGBl 2001 I S. 3926, BStBl 2002 I S. 56, das Hüttenknappschaftliche Zusatzversicherungs-Neuregelungs-Gesetz vom 21.06.2002, BGBl 2002 I S. 2167, das Gesetz zur Einbeziehung beurlaubter Beamter in die kapitalgedeckte Altersversorgung vom 15.01.2003, BGBl 2003 I S. 58, das Dritte und das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. bzw. 24.12.2003, BGBl 2003 I S. 2848, 2954, BStBl 2004 I S. 114, 116; vgl. auch AVmEG vom 21.03.2001, BGBl 2001 I S. 403, geä. durch Art. 7a des Gesetzes vom 13.06.2001, BGBl 2001 I S. 1027, Art. 52 des Gesetzes vom 19.06.2001, BGBl 2001 I S. 1046, Art. 33 des AVmG, a. a. O., und Art. 1 des Gesetzes vom 17.07.2001, BGBl 2001 I S. 1598.

24 Vgl. z. B. *Zeitler/Horlemann*, Betriebliche Altersversorgung in mittelständischen Betrieben, Betriebliche Altersversorgung 1991 S. 129; s. auch die vergleichende Übersicht bei *Pasch/Augsten*, Betriebliche Altersvorsorge – Förderung und Besteuerung unter Berücksichtigung der Neugestaltungen durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) –, StbG 2001 S. 600/603.

fonds als fünftem Durchführungsweg bleiben diese Durchführungswege durch das AVmG zunächst im Wesentlichen unverändert bestehen.

Das hierzu grundlegende *BMF*-Schreiben vom 17.11.2004,²⁵ definiert folglich betriebliche Altersversorgung nach dem BetrAVG²⁶ wie folgt:

BMF-Schreiben:²⁷

- 154 „Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Tod, Invalidität) zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden (§ 1 BetrAVG). ... Als Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung kommen die Direktzusage (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG), die Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG), die Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG), die Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG) oder der Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG, § 112 VAG²⁸) in Betracht.“
- 155 „Nicht um betriebliche Altersversorgung handelt es sich, wenn der Arbeitgeber oder eine Versorgungseinrichtung dem nicht bei ihm beschäftigten Ehegatten eines Arbeitnehmers eigene Versorgungsleistungen zur Absicherung seiner biometrischen Risiken (Alter, Tod, Invalidität) verspricht, da hier keine Versorgungszusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitgeber und dem Ehegatten vorliegt (§ 1 BetrAVG).“
- 156 „Das biologische Ereignis ist bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers und bei der Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt. Als Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gilt im Regelfall das 60. Lebensjahr. In Ausnahmefällen können betriebliche Altersversorgungsleistungen auch schon vor dem 60. Lebensjahr gewährt werden, so z. B. bei Berufsgruppen wie Piloten, bei denen schon vor dem 60. Lebensjahr Ver-

25 *BMF*-Schreiben vom 17.11.2004, BStBl 2004 I S. 1065, Rz. 154 ff. Dieses ersetzt – insoweit ohne sachliche Änderungen – mit Wirkung zum 01.01.2005 das *BMF*-Schreiben vom 05.08.2002, BStBl 2002 I S. 767; dieses wiederum trat mit Wirkung zum 01.01.2002 an die Stelle des *BMF*-Schreibens vom 04.02.2000, BStBl 2000 I S. 354.

26 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974, BGBl 1974 I S. 3610, zuletzt geä. durch Gesetz vom 05.07.2004, BGBl 2004 I S. 1427.

27 *BMF*, a. a. O., Fn. 25, Rz. 154 ff.

28 Versicherungsaufsichtsgesetz i. d. F. vom 17.12.1992, BGBl 1993 I S. 2, zuletzt geä. durch Gesetz vom 29.08.2005, BGBl 2005 I S. 2546.

sorgungsleistungen üblich sind.²⁹ Ob solche Ausnahmefälle vorliegen, ergibt sich aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. ...“

157 „Eine Hinterbliebenenversorgung im steuerlichen Sinne darf nur Leistungen an die Witwe des Arbeitnehmers oder den Witwer der Arbeitnehmerin, die Kinder i. S. d. § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG, den früheren Ehegatten oder die Lebensgefährtin/den Lebensgefährten³⁰ vorsehen. ...“

159 „Keine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vererblichkeit von Anwartschaften vereinbart ist. Auch Vereinbarungen, nach denen Arbeitslohn gutgeschrieben und ohne Abdeckung eines biometrischen Risikos zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis) ggf. mit Wertsteigerung ausbezahlt wird, sind nicht dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung zuzuordnen.³¹ 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. ...“

Der in der bisherigen Besteuerungssystematik maßgebliche Zeitpunkt des Zuflusses von Arbeitslohn kann unterschiedlich sein und richtet sich – wie nachfolgend beschrieben – bei der betrieblichen Altersversorgung nach deren Durchführungsweg, und zwar sowohl bei der arbeitgeberfinanzierten als auch bei der durch Entgeltumwandlung, also arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung.³²

2.3.1 Direktzusage (Pensionsrückstellung)

Bei der Direktzusage verpflichtet sich der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer unmittelbar, ihm beim Eintritt des Versorgungsfalls Leistungen zu erbringen.

29 Vgl. auch *BMF*-Schreiben vom 16.01.2001, DStR 2001 S. 214.

30 S. dazu auch *BMF*-Schreiben vom 25.07.2002, BStBl 2002 I S. 706: Danach können die betriebliche Veranlassung und die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme im Einzelfall ggf. dann anzuerkennen sein, wenn folgende Anhaltspunkte vorliegen: schriftlich bestätigte Kenntnisnahme des/der Lebensgefährten/in, Unterhaltspflicht gegenüber dem/der Lebensgefährten/in oder gemeinsame Haushaltsführung.

31 In einer solchen Vereinbarung kann eine Abrede über eine Lohnverwendung liegen, die im Zeitpunkt der ursprünglich vereinbarten Fälligkeit zum Zufluss von Arbeitslohn führt, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rechtsgeschäfte wie zwischen fremden Dritten abschließen (z. B. Darlehen), zu deren Erfüllung Barlohn verwendet wird (vgl. hierzu *BFH*-Urteil vom 20.08.1997, BStBl 1997 II S. 667).

32 *BMF*, a. a. O., Fn. 25, Rz. 160 ff.

2.3.1.1 Behandlung beim Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat für die sich aus der Direktzusage ergebende Verpflichtung nach Maßgabe des § 6a EStG in der Steuerbilanz Pensionsrückstellungen zu bilden. Die Rückstellung wird dabei grundsätzlich so bewertet, dass es – unabhängig vom Zeitpunkt der Zusageerteilung – zu einer Verteilung des Aufwands auf die Zeitspanne zwischen Eintritt des Begünstigten in das zusagende Unternehmen und wahrscheinlichem Versorgungsbeginn kommt (kontinuierliche Anwartschaftsfinanzierung). Eine fiktive Zuordnung eines bestimmten (Pensions-)Aufwands zu einem bestimmten Wirtschaftsjahr (Baustein- bzw. Beitragsprinzip) ist nicht zulässig. Attraktiv ist die Pensionszusage für die Unternehmen, weil sie eine Möglichkeit darstellt, günstig Liquidität für das Unternehmen zu schöpfen, jedenfalls solange der Fremdmittelsatz höher ist als der im Steuerrecht unterstellte Zinssatz von 6 %.

2.3.1.2 Behandlung beim Arbeitnehmer

Vor Eintritt des Versorgungsfalls fehlt es an einem Zufluss von Vermögenswerten beim Arbeitnehmer. In der Anwartschaftsphase liegen daher keine steuerpflichtigen Einnahmen vor. Erst die tatsächliche Auszahlung der Leistungen führt zu nachträglichem Arbeitslohn. Dieser ist – ggf. nach Abzug des Versorgungsfreibetrags (§ 19 Abs. 2 EStG) und des Arbeitnehmer-Pauschbetrages (§ 9a Satz 1 Nr. 1 EStG) – in vollem Umfang steuerpflichtig (nachgelagerte Besteuerung).

2.3.2 Rückdeckungsversicherung

Hat ein Unternehmen eine betriebliche Pensionsverpflichtung durch Abschluss eines Versicherungsvertrages rückgedeckt (Rückdeckungsversicherung), so sind der Versicherungsanspruch (Rückdeckungsanspruch) und die Pensionsverpflichtung (Pensionsrückstellung) in der Steuerbilanz getrennt zu bilanzieren (§ 246 Abs. 2 HGB). Der Rückdeckungsanspruch ist grundsätzlich mit dem geschäftsplanmäßigen Deckungskapital der Versicherungsgesellschaft zzgl. eines etwa vorhandenen Guthabens aus Beitragsrückerstattungen (sog. Überschussbeteiligung) zu aktivieren; so weit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehört,

tritt an die Stelle des geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals der Zeitwert nach § 176 VVG.³³

Eine aufschiebend bedingte Abtretung des Rückdeckungsanspruchs an den pensionsberechtigten Arbeitnehmer für den Fall, dass der Pensionsanspruch durch bestimmte Ereignisse gefährdet wird, wird – so weit dieser nicht im Insolvenzfall nach § 9 Abs. 2 BetrAVG auf den Träger der Insolvenzversicherung übergeht – erst wirksam, wenn die Bedingung eintritt. Die Rückdeckungsversicherung behält deshalb bis zum Eintritt der Bedingung ihren bisherigen Charakter bei. Wird durch Eintritt der Bedingung die Abtretung an den Arbeitnehmer wirksam, so wird die bisherige Rückdeckungsversicherung zu einer Direktversicherung.³⁴

2.3.3 Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine vom Arbeitgeber unabhängige rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die den Arbeitnehmern oder seinen Hinterbliebenen künftige Leistungen nur in Aussicht stellt, d. h. einen (formellen) Rechtsanspruch auf Leistungen nicht gewährt (§ 1b Abs. 4 BetrAVG). Da die Kasse nicht dem Versicherungsaufsichtsgesetz unterliegt, ist die Mittelanlage beim Trägerunternehmen oder am Kapitalmarkt möglich.

2.3.3.1 Behandlung beim Arbeitgeber

In der Anwartschaftsphase sind Zuwendungen des Arbeitgebers wegen des fehlenden Rechtsanspruchs des Arbeitnehmers auf Leistungen nur eingeschränkt (bis zur Höhe von zwei Jahresrenten) als Betriebsausgaben abzugsfähig (keine Anwartschaftsfinanzierung). Erst bei Eintritt des Versorgungsfalls können die von der Kasse zur Leistungserbringung notwendigen Mittel in vollem Umfang vom Arbeitgeber betriebsausgabenwirksam zugewendet werden (§ 4d EStG). Der Vorteil liegt hier in einer relativ großen Finanzierungsflexibilität, da es – anders als in § 6a EStG – kein Nachholverbot für Zuwendungen zum Reservepolster gibt.

33 R 41 Abs. 24 S. 1–2 *EStR* 2003.

34 R 6a Abs. 23 *EStR* 2005.

2.3.3.2 Behandlung beim Arbeitnehmer

Wegen des fehlenden Rechtsanspruchs entsteht durch die Zuwendungen des Arbeitgebers an die Kasse beim Arbeitnehmer kein Vermögenswert, d. h. die Zuwendung des Arbeitgebers löst keinen Zufluss von Arbeitslohn und damit keine Lohnsteuerpflicht aus. Erst die Leistungen der Kasse selbst führen zu nachträglichem Arbeitslohn. Dieser ist – ggf. nach Abzug des Versorgungsfreibetrags (§ 19 Abs. 2 EStG) und des Arbeitnehmer-Pauschbetrages (§ 9a Satz 1 Nr. 1 EStG) – in vollem Umfang steuerpflichtig (nachgelagerte Besteuerung).

2.3.3.3 Rückgedeckte Unterstützungskasse

Die Möglichkeit der betriebsausgabenwirksamen Anwartschaftsfinanzierung besteht allerdings dann, wenn die Kasse rückgedeckt ist, d. h. ihre in Aussicht gestellten Leistungen durch den Abschluss einer (Rückdeckungs-)Versicherung abgesichert sind.³⁵

2.3.4 Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist eine vom Arbeitgeber unabhängige rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen Rechtsansprüche auf künftige Leistungen einräumt (§ 1b Abs. 3 BetrAVG). Beitragszahler können Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein. Da die Kasse dem Versicherungsaufsichtsgesetz unterliegt, ist eine Mittelanlage beim Arbeitgeber (Trägerunternehmen) nur sehr eingeschränkt möglich.

2.3.4.1 Behandlung beim Arbeitgeber

Zuwendungen des Arbeitgebers sind nach § 4c EStG in dem Umfang als Betriebsausgaben abzugsfähig, wie sie nach versicherungsrechtlichen Bedingungen bei der Pensionskasse zur Ausfinanzierung der dem Arbeitnehmer zugesagten Leistungen notwendig sind (Anwartschaftsfinanzierung).

35 Vgl. § 4d Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c EStG.

2.3.4.2 Behandlung beim Arbeitnehmer

Die Beitragsleistungen des Arbeitgebers an die Pensionskasse sind beim Arbeitnehmer grundsätzlich sofort zufließender steuerpflichtiger Arbeitslohn. Die Besteuerung kann jedoch durch die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG gemildert werden. Die späteren Leistungen aus der Pensionskasse werden nach § 22 Nr. 1 Satz 3 EStG mit dem Ertragsanteil der Besteuerung zugrunde gelegt.

2.3.5 Direktversicherung

Bei der Direktversicherung hat der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer für den Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebene als Bezugsberechtigte eine Versicherung abgeschlossen und leistet hierfür Beiträge: „Ist für die betriebliche Altersversorgung eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen und sind der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt“ (§ 1b Abs. 2 S. 1 BetrAVG), so liegt eine Direktversicherung vor. Somit wird über den Abschluss einer Lebensversicherung durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer das Risiko auf das Versicherungsunternehmen ausgegliedert.

2.3.5.1 Behandlung beim Arbeitgeber

Die geleisteten Beiträge (einschl. Einmalbeiträge) sind Betriebsausgaben (Anwartschaftsfinanzierung). Der Arbeitgeber hat die Ansprüche nur zu aktivieren, wenn der Arbeitnehmer von der Bezugsberechtigung für die Versicherungsleistungen definitiv ausgeschlossen ist. Die Direktversicherung ist deshalb so attraktiv, weil die Versicherungsprämien beim Arbeitgeber Betriebsausgaben sind und er gleichzeitig im Rahmen des § 4b EStG seine Liquidität durch Beleihung des Versicherungsanspruchs verbessern kann.

§ 4b EStG lautet: „Der Versicherungsanspruch aus einer Direktversicherung, die von einem Steuerpflichtigen aus betrieblichem Anlass abgeschlossen wird, ist dem Betriebsvermögen des Steuerpflichtigen nicht zuzurechnen, so weit am Schluss des Wirtschaftsjahrs hinsichtlich der Leistungen des Versicherers die Person, auf deren Leben die Lebensversicherung abgeschlossen ist, oder ihre Hinterbliebenen bezugsberechtigt

sind. Das gilt auch, wenn der Steuerpflichtige die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abgetreten oder beliehen hat, sofern er sich der bezugsberechtigten Person gegenüber schriftlich verpflichtet, sie bei Eintritt des Versicherungsfalls so zu stellen, als ob die Abtretung oder Beleihung nicht erfolgt wäre.“

2.3.5.2 Behandlung beim Arbeitnehmer

Die Beitragsleistungen des Arbeitgebers, durch die der Arbeitnehmer unmittelbare Ansprüche gegen die Versicherung erwirbt, haben ihre Ursache im Arbeitsverhältnis. Sie sind deshalb als Arbeitslohn zu qualifizieren. Im Zeitpunkt der Beitragsleistung liegt beim Arbeitnehmer ein Vermögenszufluss vor, der in vollem Umfang lohnsteuerpflichtig ist. Um die Direktversicherung steuerlich zu fördern, kann der Arbeitgeber (als Steuerschuldner) die Beitragsleistung bis zu einer Jahreszuwendung von 1.752 € pro Arbeitnehmer mit einem pauschalen Steuersatz von 20 % versteuern (§ 40b EStG).³⁶

Werden aus der Versicherung Rentenleistungen fällig, sind diese als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 1 Satz 3 EStG mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig. Eine Kapitalzahlung ist grundsätzlich steuerfrei (§ 20 Abs. 1 Nr. 6 Satz 2 EStG). Voraussetzung ist allerdings, dass die Vertragstypen denen des § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b EStG entsprechen; dies ist nicht immer der Fall, weil beispielsweise die Mindestvertragsdauer bei Direktversicherungen (fünf Jahre statt zwölf Jahre, dafür Mindestalter 60 Jahre³⁷) kürzer sein darf als bei allgemeinen Vorsorgeversicherungen.

36 Anders als bei den anderen Durchführungswegen ist aber zunächst ab 01.01.2002 die Lohnsteuerpauschalierung bei der Direktversicherung nicht ausgeschlossen worden, wenn über die Einräumung einer entsprechenden Bezugsberechtigung quasi deren Vererblichkeit für den Fall des Todes an eine beliebige Person vereinbart war, *BMF-Schreiben* vom 05.08.2002, a. a. O., Fn. 25, Rz. 204. Die Hinterbliebenenversorgung umfasst Leistungen an die Witwe des Arbeitnehmers oder den Witwer der Arbeitnehmerin, die Kinder im Sinne des § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG, den früheren Ehegatten, in Einzelfällen (s. dazu *BMF-Schreiben* vom 25.07.2002, *BStBl* 2002 I S. 706) auch an die Lebensgefährtin oder den Lebensgefährten. Unabhängig davon können die Beiträge für eine Direktversicherung auch bei Benennung einer beliebigen Person als Bezugsberechtigten für den Fall des Todes des Arbeitnehmers nach § 40b EStG pauschal besteuert werden, *BMF-Schreiben* vom 05.08.2002, a. a. O., Fn. 25, Rz. 147.

37 R 129 Abs. 2 S. 5 f., Abs. 6 *LSiR* 2005.

2.3.6 Lohnsteuerpauschalierung für Zuwendungen an Pensionskassen und Beiträge zu Direktversicherungen (am Beispiel der Direktversicherung)

Nach § 40b EStG kann der Arbeitgeber „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 Versicherung nicht auf den Erlebensfall eines früheren als des 60. Lebensjahrs abgeschlossen und eine vorzeitige Kündigung durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen worden ist.“ Dies gilt nicht, „so weit die zu besteuern den Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer 1.752 Euro im Kalenderjahr übersteigen oder nicht aus einem ersten Dienstverhältnis bezogen werden.“ „Der Arbeitgeber hat die pauschale Lohnsteuer zu übernehmen.“³⁸

2.3.6.1 Durchschnittsberechnung

„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 1.752 Euro nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Beiträge und Zuwendungen von mehr als 2.148 Euro im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen.“³⁹

Beispiel 1: Durchschnittsberechnung I zu § 40b EStG

Der Arbeitgeber erbringt für 5 Arbeitnehmer jährliche Beitragsleistungen für eine Direktversicherung in Höhe von je 5.000 €, für weitere 10 Arbeitnehmer von je 2.000 € und für die restlichen 100 Arbeitnehmer von je 1.000 €.

Die Arbeitnehmer mit mehr als 2.148 € jährlicher Beitragsleistung durch den Arbeitgeber scheiden aus der Durchschnittsberechnung aus. Die Beitragsleistung für die restlichen Arbeitnehmer wird zusammengerechnet und durch die Zahl der Arbeitnehmer dividiert. Dies ergibt $(10 \times 2.000 \text{ €} + 100 \times 1.000 \text{ €} = 120.000 \text{ €})$, dividiert durch 110 Arbeitnehmer =) 1.090,91 € an jährlicher Beitragsleistung

38 § 40 Abs. 3 i. V. mit § 40b Abs. 4 S. 1 EStG.

39 § 40b Abs. 2 S. 2 EStG.

je Arbeitnehmer. Da dieser Betrag die Pauschalierungsgrenze von 1.752 € unterschreitet, greift für diese Arbeitnehmer die Pauschalierungsmöglichkeit mit 20 %. Die 5 Arbeitnehmer mit je 5.000 € jährlicher Beitragsleistung müssen die Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 3.248 € ihrer Normalbesteuerung unterwerfen, während die restlichen 1.752 € ebenfalls pauschal besteuert werden dürfen.

Beispiel 2: Durchschnittsberechnung II zu § 40b EStG

Die 100 Arbeitnehmer erhalten je 1.738 €.

Der Durchschnittsbetrag beläuft sich auf $(10 \times 2.000 \text{ €} + 100 \times 1.738 \text{ €} = 193.850 \text{ €})$, dividiert durch 110 Arbeitnehmer =) 1.761,82 €, übersteigt also die Höchstgrenze von 1.752 €. Eine Lohnsteuerpauschalierung kommt also für den Durchschnittsbetrag nicht in Betracht, vielmehr werden bei den 100 Arbeitnehmern je 1.738 €, bei den 10 Arbeitnehmern je 1.752 € pauschal und 248 € normal und bei den 5 Arbeitnehmern 1.752 € pauschal und 3.248 € normal besteuert.

2.3.6.2 Vervielfältigung der Pauschalierungsgrenze

„Für Beiträge und Zuwendungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses erbracht hat, vervielfältigt sich der Betrag von 1.752 Euro mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat; ... Der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die ... 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.“⁴⁰

Beispiel 3: Vervielfältigungsregelung in § 40b EStG

Der Arbeitgeber hat für einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis seit 30 Jahren besteht und mit dem 58. Lebensjahr beendet werden soll, in den letzten 15 Jahren jährliche Beitragsleistungen für eine Direktversicherung in Höhe von je 1.000 € erbracht. Welche Beiträge kann er aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch aufbringen und pauschalieren?

Der Arbeitnehmer hat im laufenden Jahr und in den letzten 6 Jahren je 1.000 € erhalten, dies sind zusammen 7.000 €. Dieser Betrag kürzt den höchstmöglichen Betrag von $30 \times 1.752 \text{ €} = 52.560 \text{ €}$ auf somit 45.560 €, die nunmehr pauschal mit 20 % versteuert werden dürfen.

40 § 40b Abs. 2 S. 3, 4 EStG.

Übersicht 2: Altersversorgung durch gesetzliche, betriebliche oder private Renten- und Lebensversicherungen – bisheriges Recht

