

Alterseinkünftegesetz

Wir hatten in unserer letzten Information (DLQ 2004/03) einen Überblick über die wesentlichen Inhalte des Alterseinkünftegesetzes (AltEinkG) gegeben. Mit dieser Information wollen wir zwei Themen des AltEinkG, und zwar die arbeitsrechtlichen Änderungen des Betriebsrentengesetzes und steuerliche Zweifelsfragen (BMF-Schreiben) vertiefen.

1. Neuregelungen zum Betriebsrentengesetz

Das AltEinkG regelt auch den arbeitsrechtlichen Teil des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) teilweise neu. Dies betrifft insbesondere die „Mitnahmerechte“ des Arbeitnehmers beim Arbeitgeberwechsel (§ 4), die Einschränkung der Abfindungsmöglichkeiten (§ 3), verbesserte Auskunftrechte des Arbeitnehmers (§ 4a) und das Beitragsfortsetzungsrecht bei ruhendem Arbeitsverhältnis (§ 1a Abs. 4).

1.1 Beitragsfortsetzungsrecht (§ 1a Abs. 4 BetrAVG)

Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, wenn das Arbeitsverhältnis fortgeführt, aber kein Entgelt geleistet wird (z.B. bei Erziehungsurlaub, länger anhaltende Erkrankungen etc.). Das Fortsetzungsrecht wird aber beschränkt auf versicherungsförmige Durchführungswege, also Direktversicherungen,

Pensionskassen und Pensionsfonds und auf die Finanzierung im Wege der Entgeltumwandlung oder mit Eigenbeiträgen (ergibt sich aus der Gesetzesbegründung).

1.2 Einschränkung der Abfindungsmöglichkeiten (§ 3 BetrAVG)

In Zukunft besitzt nur noch der Arbeitgeber ein einseitiges Abfindungsrecht für Bagatellanwartschaften in Höhe von bis zu 1% der monatlichen Bezugsgröße des § 18 SGB IV (€ 2.415,- in 2004, Monatsrenten bis € 24,15 dürfen abgefunden werden). Kapitalzusagen können bis ca. € 3.000,- abgefunden werden (12/10 der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV). Aus dem Abfindungsrecht des Arbeitgebers ergeben sich steuerliche Begünstigungen des Abfindungsbetrages (§ 3 Nr. 9 EStG).

Der Arbeitnehmer kann allerdings die unbegrenzte Abfindung seiner unverfallbaren Anwartschaften durchsetzen, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet wurden (z.B. bei Rückkehr ausländischer Arbeitnehmer in ihre Heimat). Der Arbeitgeber konnte bislang in diesem Fall die Abfindung verweigern, ab 01.01.2005 kann er zur Abfindung gezwungen werden.

In dieser Ausgabe:

1. Neuregelungen zum Betriebsrentengesetz	1
2. Steuerliche Zweifelsfragen	2
Fortsetzung von Seite 2	3
Fortsetzung von Seite 3	4
Impressum	5

Neu ist auch die Ausweitung des Abfindungsverbots auf „laufende Leistungen“, also Rentenzahlungen (gilt für Rentenbeginne ab 2005).

Dieses Abfindungsverbot bei Rentenbeginn oder während der Rentenlaufzeit ist allerdings nicht verständlich, da weiterhin Kapitalleistungen in der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich zulässig sind. Auch eine Kapitaloption vor Rentenbeginn bleibt möglich (z.B. Rentenzusage mit der Option einer einmaligen Kapitalzahlung oder Ratenzahlung über 3 bis 5 Jahre).

Das Betriebsrentenrecht lässt auch weiterhin die einvernehmliche Abfindung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft während des aktiven Dienstverhältnisses zu.

Wenn der Arbeitnehmer ein Übertragungsrecht auf den neuen Arbeitgeber hat und dieses ausüben will (s. Punkt 1.3), so kann er sich dem Abfindungsbegehren des Arbeitgebers (Bagatellleistungen bis 1% der Bezugsgröße § 18 SGB IV) widersetzen.

1.3 Schuldbefreiende Übertragung unverfallbarer Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel (§ 4 BetrAVG)

Die Übertragung der Versorgungsrechte aus gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften wird erleichtert (Portabilität).

§ 4 Abs. 2 BetrAVG regelt zunächst die einvernehmliche schuldbefreiende Übertragung auf den neuen Arbeitgeber bzw. auf dessen Versorgungsträger. Hier bedarf es der Zustimmung des ehemaligen und des neuen Arbeitgebers sowie natürlich des Arbeitnehmers. Die Übernahme kann entweder in Form der unveränderten Fortführung der Rentenzusage erfolgen oder – die praktikablere Lösung – durch Übernahme und Änderung der Rentenzusage

Fortsetzung von Seite 1

nach Zahlung eines Übertragungswertes. Für den Übertragungswert gilt das Wertgleichheitsgebot, d.h. dieser spiegelt den Wert der unverfallbaren Anwartschaft wider. Der Übertragungswert kann vom neuen Arbeitgeber zur Finanzierung eines abweichenden Leistungsplans und/ oder auch einer anderen Gestaltungsform verwendet werden.

Die Bemessung des Übertragungswertes wird in § 4 Abs. 5 BetrAVG geregelt: Barwert der künftigen Versorgungsleistungen bei unmittelbarer Pensionszusage oder Unterstützungskasse bzw. Kapital im Zeitpunkt der Übertragung bei Direktversicherung, Pensionskasse oder –fonds.

Neben der einvernehmlichen schuldbefreienden Übertragung regelt das Gesetz aber auch noch ein einseitiges Übertragungsrecht des Arbeitnehmers (§ 4 Abs. 3 BetrAVG). Das einseitige Übertragungsrecht gilt nur für versicherungsförmige Durchführung (Direktversicherung, Pensionskasse oder -fonds) von Versorgungszusagen ab 2005 und wird beschränkt auf einen Übertragungswert innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (€ 62.400 für 2005). Das Recht muss innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem alten Arbeitgeber ausgeübt werden. Der neue Arbeitgeber kann diese Übertragung nicht verwehren (außer durch Nichteingehen eines Arbeitsverhältnisses), er entscheidet aber über die Wahl des versicherungsförmigen Versorgungsträgers bei ihm (er wird also nicht gezwungen, die Versorgung mit dem bisherigen Versorgungsträger fortzuführen). Die versicherungsförmigen Deckungsmittel werden übertragen.

Die steuerrechtliche Behandlung der Übertragung wird in Punkt 2. behandelt.

1.4 Erweiterte Auskunftsrechte des Arbeitnehmers (§ 4a BetrAVG)

Die Auskunftsrechte des bisherigen § 2 Abs. 6 BetrAVG sind verbessert worden. So sind dem Arbeitnehmer bei seinem berechtigten Interesse und auf dessen Verlangen schriftlich mitzuteilen,

- wie hoch die Altersleistung aus der Anwartschaft beim Erreichen der Altersgrenze sein wird (§ 4a Abs. 1 Nr. 1),
- wie hoch der Übertragungswert bei versicherungsförmiger Durchführung für Zusagen ab 2005 sein wird (§ 4a Abs. 1 Nr. 2).

Die Auskunft des Arbeitgebers bzw. des Versorgungsträgers ist nicht automatisch zu erteilen, sondern nur auf Verlangen des Arbeitnehmers.

2. Steuerliche Zweifelsfragen des AltEinkG

Das BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung (BMF-Schreiben vom 17.11.2004) behandelt im zweiten Teil folgende wesentliche Fragestellungen des Betriebsrentenrechts:

2.1 Definition der betrieblichen Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Tod, Invalidität) zusagt und diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden. Als Untergrenze für die Altersleistung gilt das altersbedingte Ausscheiden mit dem 60. Lebensjahr (Ausnahmen gelten für bestimmte Berufsgruppen wie z.B. Piloten). Erreicht der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung der Altersleistung z.B. das 60. Lebensjahr, hat aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, so ist dies unschädlich.

Die Hinterbliebenenversorgung umfasst Leistungen an die Witwe oder den Witwer des(r) Arbeitnehmers(-in), Kinder im Sinne des § 32 Abs. 3 und 4 EStG, den früheren Ehegatten sowie den Lebensgefährten. Der Begriff des Lebensgefährten ist dabei als Oberbegriff zu verstehen, der auch die gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft einschließt. Die eingetragene Partnerschaft stellt eine der zivilrechtlichen Ehe vergleichbare Partnerschaft dar.

Für andere Formen der nicht ehelichen Lebensgemeinschaft müssen weitere Voraussetzungen geprüft werden (BMF-Schreiben vom 25.07.2002). Ausreichend ist dabei regelmäßig, wenn neben der namentlichen Benennung in der schriftlichen Vereinbarung gegenüber dem Arbeitgeber auch versichert wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht.

Die Benennung anderer Personenkreise im Rahmen der Begünstigung für den Todesfall führt zu einer steuerschädlichen Vererblichkeit der Anwartschaften (Ausnahme: Zahlung eines angemessenen Sterbegeldes). Lediglich für pauschalbesteuerte Direktversicherungen (§ 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung) ist es unschädlich, wenn eine beliebige Person als Bezugsberechtigte für den Fall des Todes des Arbeitnehmers benannt wird.

Keine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn z.B. die Vererblichkeit von Anwartschaften vereinbart ist, Arbeitslohn mit Wertsteigerungen zu einem späteren Zeitpunkt ohne Abdeckung eines biometrischen Risikos ausgezahlt werden soll oder eine Abfindung der Anwartschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt oder bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (ohne biometrisches Risiko) vereinbart ist. Nicht steuerschädlich ist dagegen die Möglichkeit der Beitragserstattung bei Ausscheiden vor Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit und/ oder für den Fall des Todes vor Ablauf einer vereinbarten Wartezeit.

2.2 Lohnsteuerliche Behandlung von Zusagen der betrieblichen Altersversorgung

Der Zeitpunkt des Zuflusses von Arbeitslohn für durch Entgeltumwandlung oder Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung ist abhängig vom Durchführungsweg: bei Direktversicherungen, Pensionskassen oder –fonds im Zeitpunkt der Zahlung der Beiträge durch den Arbeitgeber (frühestens zum Zeitpunkt des Versicherungsbeginns) und bei der Versorgung über unmittelbare Pensionszusage und Unterstützungskasse im Zeitpunkt der Zahlung der Versorgungsleistung.

Fortsetzung von Seite 2

Die bei Entgeltumwandlung geforderte Wertgleichheit kann auch außerhalb versicherungsmathematischer Grundsätze berechnet werden. Entscheidend ist allein, dass die Versorgungsleistung zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Tod, Invalidität) zugesagt und erst bei Eintritt des biologischen Ereignisses fällig wird.

Die Entgeltumwandlung wird steuerlich auch anerkannt, wenn die Gehaltsänderungsvereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Anteile umfasst. Dies gilt auch für Sonderzahlungen, die einen Zeitraum vor mehr als 12 Monaten betreffen. Das Führen eines Schattengehaltes ist zulässig (ungekürzter Arbeitslohn bleibt Bemessungsgrundlage für andere Leistungen wie Tantieme, Jubiläumsgewährung etc.).

Werden Gehaltsbestandteile auf einem Arbeitskonto gutgeschrieben, um diese in Zeiten der Arbeitsfreistellung auszu zahlen, führt weder die Vereinbarung noch die Wertgutschrift auf dem Arbeitskonto zum Zufluss von Arbeitslohn. Wird das Wertguthaben des Kontos vor Fälligkeit auf Grund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und –nehmer zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung herabgesetzt, so führt dies nicht zum Zufluss von Arbeitslohn. Der Zeitpunkt des Zuflusses richtet sich wieder nach dem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Bei Altersteilzeit im Blockmodell gilt dies entsprechend.

2.3 Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG

Zu dem begünstigten Personenkreis gehören alle Arbeitnehmer auf Basis eines bestehenden ersten Dienstverhältnisses (also auch beherrschende GGF's und geringfügig Beschäftigte).

Zu den begünstigten Aufwendungen gehören nur Beiträge an Direktversicherungen, Pensionskassen und –fonds zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung im Kapitaldeckungsverfahren (also nicht für das Umlageverfahren). Der Beitrag des Arbeitgebers muss nach bestimmten individuellen Kriterien dem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet werden können. Eine Verteilung des Gesamtbeitrages nach der Anzahl der Versorgungsberechtigten reicht nicht.

Die Begrenzung der Steuerfreiheit auf 4% der BBG orientiert sich auch bei Beschäftigung in den neuen Ländern und Berlin (Ost) an der BBG (West). Für Neuzusagen ab 2005 kann zusätzlich ein Beitrag von € 1.800,- steuerfrei bleiben. Bei den Höchstbeträgen handelt es sich um Jahresbeträge, diese werden nicht zeitanteilig bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekürzt. Soweit die Beiträge die Höchstbeträge übersteigen, sind diese individuell zu versteuern. Die Höchstbeträge werden zunächst durch Arbeitgeberbeiträge ausgefüllt; sofern sie dadurch nicht ausgeschöpft sind, können Beiträge aus Entgeltumwandlung berücksichtigt werden.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Auszahlung der Versorgungsleistung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist. Bei Beginn der Auszahlungsphase kann aber bis zu 30% des zur Verfügung stehenden Kapitals einmalig ausgezahlt werden. Die Möglichkeit, eine Kapitalauszahlung anstelle einer Rente zu wählen, steht der Steuerfreiheit noch nicht entgegen (gilt für das Kapitalwahlrecht der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen). Erst ab Entscheidung für die Einmalkapitalauszahlung müssen die

Beitragszahlungen versteuert werden. Bei Ausübung des Wahlrechts innerhalb des letzten Jahres vor der Altersgrenze bleiben die weiteren Beiträge aus Vereinfachungsgründen steuerfrei im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG. Die Einmalkapitalzahlung ist vollständig zu besteuern (§ 22 Nr. 5 EStG), die Anwendung der Fünftelregelung des § 34 EStG kommt nicht in Betracht.

Beiträge an Pensionsfonds, Pensionskassen und – bei Direktversicherungen – an Versicherungsunternehmen in der EU sowie in Drittstaaten, mit denen besondere Abkommen bestehen, können nach § 3 Nr. 63 EStG begünstigt sein, wenn der Versorgungsträger aufsichtsrechtlich zur Ausübung seiner Tätigkeit zu Gunsten von Arbeitnehmern in deutschen Betriebsstätten befugt ist.

2.4 Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 55 EStG

Bei Übertragung der Altersversorgung auf den neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger im Sinne von § 4 Abs. 2 oder Abs. 3 BetrAVG bleibt der geleistete Übertragungswert steuerfrei, wenn die bAV sowohl beim ehemaligen als auch beim neuen Arbeitgeber über Direktversicherung, Pensionskasse oder –fonds durchgeführt wird. Voraussetzung ist aber nicht, dass beide Arbeitgeber den gleichen Durchführungsweg gewählt haben bzw. wählen werden.

Die Besteuerung der Versorgungsleistungen, die auf dem Übertragungswert beruhen, werden weiterhin auf Basis der Einkunftsart vorgenommen, zu denen sie ohne Übertragung gehört hätten (§ 3 Nr. 55 Satz 3 EStG). Die steuerliche Behandlung der Beiträge vor Übertragung kann beruhen auf der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, der individuellen Besteuerung oder der pauschalen Besteuerung nach § 40 b EStG. Entsprechende Unterschiede ergeben sich für die Besteuerung der Versorgungsleistungen.

Der Übertragungswert ist auch steuerfrei, wenn er vom Arbeitgeber oder einer Unterstützungskasse an den neuen Arbeitgeber oder eine andere Unterstützungskasse geleistet wird. Die Steuerfreiheit kommt nicht in Betracht, wenn eine unmittelbare Pensionszusage oder Unterstützungskassenzusage auf einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder Direktversicherung übertragen werden soll. Ebenso kommt die Steuerfreiheit bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB nicht in Betracht (weil schon § 4 BetrAVG keine Anwendung findet).

2.5 Anwendung des § 40b EStG ab 01.01.2005

§ 40b EStG n.F. erfasst nur noch Zuwendungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse, die nicht im Kapitaldeckungsverfahren, sondern im Umlageverfahren finanziert wird (z.B. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL). Werden sowohl Umlagen als auch Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren erhoben, können die Umlagen nur dann pauschal besteuert werden, wenn eine getrennte Verwaltung und Abrechnung beider Vermögensmassen erfolgt (Trennungsprinzip). Diese Voraussetzung muss auch für die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG auf die Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren erfüllt sein. Scheidet ein Arbeitgeber aus einer Pensionskasse mit (teilweiser) Umlagefinanzierung aus und leistet anlässlich seines Ausscheidens Zuwendungen für die bei der Pensionskasse verbleibenden Versorgungsverpflichtungen, so können

Fortsetzung von Seite 3

diese in voller Höhe pauschal nach § 40b EStG besteuert werden (z.B. Gegenwertzahlungen nach § 23 Abs. 2 der Satzung VBL).

Für die Abgrenzung zur Anwendung der §§ 3 Nr. 63 EStG n.F. und § 40b EStG a.F. kommt es darauf an, ob die Beiträge für eine Versorgungszusage geleistet werden, die vor dem 1. Januar 2005 (Altzusage) oder nach dem 31. Dezember 2004 (Neuzusage) erteilt wurde bzw. wird. Für die Definition des Zeitpunktes der Zusageerteilung ist die erstmalige, zu einem Rechtsanspruch führende arbeitsrechtliche Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers maßgebend. Entscheidend ist nicht, wann die Mittel an den Versorgungsträger fließen. Bei kollektiven Versorgungsregelungen ist die Zusage mit Abschluss der Versorgungsvereinbarung bzw. mit dem Betriebseintritt des Arbeitnehmers erteilt. Ist die erste Dotierung des Arbeitgebers erst nach Ablauf einer festgelegten Wartezeit vorgesehen, so wird der Zusagezeitpunkt dadurch nicht verändert.

Die Änderung einer Versorgungszusage stellt unter dem Grundsatz der Einheit der Versorgung keine Neuzusage dar, wenn bei ansonsten unveränderter Zusage

- die Beiträge und/ oder die Leistungen erhöht werden,
- lediglich die Finanzierungsform geändert wird (Arbeitgeberfinanziert, Entgeltumwandlung),
- der Versorgungsträger/ Durchführungsweg gewechselt wird,
- eine befristete Entgeltumwandlung fortgesetzt wird,
- die Zusage im Rahmen der Schuldübernahme vom neuen Arbeitgeber übernommen wird (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG oder § 613 a BGB).

Eine Neuzusage liegt dagegen vor, wenn

- die erteilte Zusage um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird und dies zu einer Beitragserhöhung führt,
- die Zusage mit dem Übertragungswert beim Arbeitgeberwechsel übertragen wird (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG).

Beiträge für eine Direktversicherung, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG n.F. nicht erfüllen (z.B. Kapitalversicherungen), können weiter pauschal besteuert werden, ohne dass eine Verzichtserklärung des Arbeitnehmers abgegeben werden muss. Erfüllt die Direktversicherung dagegen die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG n.F., so muss der Arbeitnehmer für die weitere Anwendung der Pauschalsteuer auf § 3 Nr. 63 EStG verzichten. Dies gilt auch dann, wenn der Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG anderweitig schon ausgeschöpft ist. Bei Arbeitgeberfinanzierung (ohne Abwälzung der Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer) kann von der Verzichtserklärung bereits dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt der ersten Beitragszahlung in 2005 nicht ausdrücklich widerspricht. In den anderen Fällen ist die Weiteranwendung des § 40b EStG a.F. möglich, wenn der Arbeitnehmer das entsprechende Angebot des Arbeitgebers bis spätestens 30.06.2005 annimmt.

Beiträge an Pensionskassen können nur dann weiterhin pauschal versteuert werden, wenn die Beiträge 4% der BBG übersteigen. Das gilt auch, wenn der Höchstbetrag erst nach dem 31.12.2004 durch eine Beitragserhöhung überschritten wird.

Der zusätzliche Höchstbetrag von € 1.800 kann für eine Neuzusage nicht in Anspruch genommen werden, wenn für eine Altzusage § 40b EStG genutzt wird (unabhängig von der Höhe des Beitrags). Sehr niedrige Beiträge könnten dann aber individuell versteuert werden, um den zusätzlichen Lohnsteuerfreibetrag nutzen zu können. Die Anwendung des § 40b EStG n.F. für Umlage finanzierte Pensionskassen führt dagegen nicht zum Ausschluss des zusätzlichen Höchstbetrages (€ 1.800) für Neuzusagen (kapitalgedeckt).

Auch bei der Anwendung der Vervielfältigung gemäß § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG n.F. oder § 40b Abs. 2 EStG a.F. kommt es dem Grunde darauf an, ob eine Alt- oder Neuzusage vorliegt.

2.6 Steuerliche Behandlung der Versorgungsleistungen

Die Leistungen aus einer Versorgungszusage können Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, aus Kapitalvermögen oder sonstige Einkünfte sein, sowie nicht der Besteuerung unterliegen.

Unmittelbare Versorgungszusagen und Unterstützungskassen führen zu Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 EStG).

Die steuerliche Behandlung der Leistungen aus Direktversicherung, Pensionskasse oder –fonds hängt davon ab, ob die Beiträge entweder durch die Steuerfreiheit (§ 3 Nr. 63 oder Nr. 66 EStG) bzw. durch Sonderausgabenabzug (§ 10a EStG) und Zulage (Riesterförderung) gefördert wurden oder nicht gefördert wurden (insbesondere pauschal besteuert oder auch individuell besteuert).

Handelt es sich um geförderte Beiträge (§ 3 Nr. 63 und Nr. 66 EStG oder § 10a EStG), so unterliegen die Versorgungszahlungen als sonstige Leistungen nach § 22 Nr. 5 EStG der vollen Besteuerung.

Leistungen aus Versorgungszusagen mit nicht geförderten Beiträgen werden als Rentenleistungen mit dem Ertragsanteil besteuert (§ 22 Nr. 5 Satz 2 i.V.m., § 22 Nr. 1 EStG). Kapitalleistungen aus Altzusagen bleiben, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind, steuerfrei.

Beruhend die Leistungen sowohl auf geförderten als auch auf nicht geförderten Beiträgen, müssen die Leistungen in der Auszahlungsphase aufgeteilt werden (z.B. Altzusage mit Pauschalbesteuerung, für die § 3 Nr. 63 EStG ab 2005 angewendet wird). Für die Frage des Aufteilungsmaßstabes ist das BMF-Schreiben vom 11.11.2004 maßgeblich.

Die steuerrechtlichen Vorschriften des BMF-Schreibens vom 17.11.2004 sind mit Wirkung ab 01.01.2005 anzuwenden.

Impressum:

Herausgeber:



Bremsstrasse 12
50969 Köln

Tel.: +49-221-936 434-0
Fax: +49-221-936 434-40
E-Mail: koeln@dr-lutz-institut.de

WWW.DR-LUTZ-INSTITUT.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

Dr. Lutz Institut - das ist umfassende und kompetente Beratung und Betreuung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (BAV).

Wir entwickeln nicht nur individuelle Pensions- und Gesamtvergütungskonzepte für Führungskräfte und ihre Mitarbeiter, sondern sorgen auch zuverlässig für deren effektive Umsetzung.

Unser Team berät und betreut Sie

- kompetent mit erfahrenen und hochmotivierten Mitarbeitern*
- individuell mit kundenorientierten und flexiblen Konzepten*
- zielgerichtet mit strategisch durchdachter und systematischer Umsetzung*
- progressiv mit Bezug auf aktuelle Entwicklungen*
- partnerschaftlich mit Fairness und Offenheit*