

## Mandantenrundschriften Oktober 2021 (II/2021)

Sehr geehrte Damen und Herren,  
anbei erhalten Sie das aktuelle Mandantenrundschriften, welches besonders beachtenswerte Änderungen der letzten und der kommenden Zeit für Sie aufbereiten soll. Wir müssen darauf hinweisen, dass dieses Schreiben keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und auch keine rechtsverbindlichen Auskünfte enthält. Ebenso handelt es sich nicht um eine Rechtsberatung Es soll Ihnen zur Information und Anregung dienen. Für den Inhalt wird weder eine Haftung noch Gewähr übernommen. Wie immer stehen wir Ihnen gerne mit weiteren Auskünften oder für Rückfragen zur Verfügung! Das Rundschreiben enthält Auszüge aus dem „Verlag Neue Wirtschaftsbriefe“, kurz NWB und dem Haufe Verlag.

### Internes – Allgemeine Hinweise - Schwerpunkte:

- **Erinnerung – Fristen:**  
Die Abgabefristen für die Steuererklärungen etc. **des Jahres 2020** wurden einheitlich **zunächst vom 28. Februar auf den 31. Mai 2022 verlängert**. Gleichzeitig wurde auch der **Beginn der Verzinsung** von Guthaben oder Steuernachzahlungen vom 1. April 2022 auf den **31. Juli 2022 verlängert**, so dass bis dahin weder Nachzahlungszinsen noch Erstattungszinsen (derzeitige Höhe unbekannt Monat) anfallen
- **Steuerprognose 2021:** Wie gewohnt erhalten Mandanten, die bei uns die Finanzbuchführung/den Jahresabschluss erstellen lassen, Anfang November nach Abschluss des 3. Quartals eine **Steuerprognose für das laufende Jahr 2021**. Bitte beachten Sie, dass es sich dabei um eine Hochrechnung auf Basis von zum Teil geschätzten Zahlen handelt, die **Ihnen und uns als Beratungshilfe und Information/Entscheidungshilfe** dienen soll. Es handelt sich **nicht** um „endgültige Werte!“, diese können zum Teil erheblich abweichen.
- **WICHTIG: Interne Kurzinformationen:**
  - In der Zeit vom **23. Dezember 2021 bis einschließlich 2. Januar 2022** ist unser Büro geschlossen. Wir werden uns wie gewohnt mit Ihnen gemeinsam vorab abstimmen, welche Unterlagen bis wann im Idealfall schon möglicherweise vorzeitig eingereicht werden können. Dies hat in den letzten Jahren immer dank Ihrer Mitarbeit und Hilfe ganz hervorragend geklappt, vielen Dank noch einmal dafür!! **Bitte denken Sie daran:** auch wenn das Büro in dieser Zeit geschlossen ist, können Sie mich jederzeit **über meine Handynummer, die ich Ihnen gerne weiterleite, sofern Sie diese noch nicht haben, erreichen!**
  - Am **Donnerstag, den 21. Oktober 2021** ist unser Büro wegen des jährlichen Betriebsausflugs **ab 12 Uhr geschlossen**, hier bedanken wir uns ebenfalls für Ihr Verständnis!!

## Die Themen dieser Ausgabe:

- Diese Ausgabe widmet sich folgenden Themen, im Wesentlichen in Kurzform, ob der Masse der zurzeit laufenden Änderungen bzw. Neuerungen. Es ist davon auszugehen, dass durch eine neue Regierungsbildung bis zum 31. Dezember diesen Jahres noch erhebliche Gesetzesänderungen beschlossen werden könnten. In diesem Fall erhalten Sie gegebenenfalls ein 3. Mandantenrundschreiben!
  - Eine **Aufstellung der wichtigsten Fristen, welche in den nächsten 12 Monaten enden**, darunter sind die Förderprogramme und Ihre Rückmeldungen sowie Hinweise dazu, bis wann Sie spätestens handeln sollten bzw. müssen
  - Die **Höhe der Verzinsung von Steuernachzahlungen oder Erstattungen** in Höhe von 0,5 Prozent pro Monat (= 6% pro Jahr) ist aktuell für Verfassungswidrig erklärt worden und zunächst bis zu einer Neuregelung ausgesetzt
  - **Änderung der Rechtsprechung:** Der Verkauf einer **selbstgenutzten Immobilie innerhalb der 10 Jahresfrist** bleibt auch für **etwaige enthaltene Arbeitszimmer** in der Regel steuerfrei!
  - Änderung bei **schon bestehenden Betrieblichen Altersvorsorgeverträgen für Mitarbeiter im Rahmen von Entgeltumwandlungen**: Es wird teurer für Arbeitgeber: **Zusätzliche Zuschusspflicht für Arbeitgeber** ab 1. Januar 2022!
  - **Als Anlagen sind aus dem NWB Verlag folgende Dokumente** für Sie angefügt, die zu Fragen Hilfen geben, die uns in der Praxis aktuell immer wieder begegnen:
    - **Anlage I: Fahrtenbücher richtig führen** (Aktualisiert auf den Rechtsstand 2021!)
    - **Anlage II: Besteuerung von Elektro Fahrrädern** (Ebenfalls auf dem aktuellen Stand der Rechtsprechung!)
    - **Anlage III: Betriebliche Altersvorsorge – Gemeinsame Gestaltung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer** (auf dem Stand 2021, bitte beachten Sie zusätzlich die Hinweise hier im Rundschreiben!)
  - **Die Dauerbrenner:** wie immer - wichtige Informationen zu alltäglichen Sachverhalten! Unter anderen:
    - Mindestlohn
    - Kassenbuchführung
    - Aufbewahrungspflichten
    - Aushilfskräfte und Aufzeichnungspflichten

## Im Einzelnen

### • **Wichtige Fristen der kommenden Monate!**

Aktuell und für die nächsten Monate ergeben sich, insbesondere auf Grund der Corona Sonderregelungen eine Vielzahl von Fristen, auf die wir gemeinsam achtgeben müssen. Hier möchte ich Ihnen die aktuell wichtigsten als Stichpunkte für Sie auflisten:

- **Jahresabschlüsse und Steuererklärungen 2020 für GmbHs:**
  - Abgabefrist für das Finanzamt: 31. Mai 2022
  - Abgabefrist zur Veröffentlichung im Handelsregister **allerdings bereits zum 31. Dezember 2021!!**
  - Bitte reichen Sie Ihre **Unterlagen daher bis spätestens zum 1. November 2021** ein!
  
- **Jahresabschlüsse und Steuererklärungen 2020 für Privatpersonen/Einzelunternehmer/Freiberufler/Personengesellschaften:**
  - Abgabefrist ist der **31. Mai 2022**.
  - Bitte reichen Sie Ihre **Unterlagen dazu spätestens zum 1. Februar 2022** ein!
  
- **Rückmeldefrist „Soforthilfe 2020“:**
  - **Diese Frist endet zum 31. Oktober 2021!**
  - Die etwaige Rückzahlungsfrist endet zum 31. Oktober 2022
  - Die Rückmeldungen sind von Ihnen selbst zu erstellen, über personalisierte E-Mail Links
  - Bitte daran denken: sofern Sie die Rückmeldung bis 31. Oktober 2021 nicht selbst vornehmen, geht das Ministerium davon aus, dass Sie keinen Anspruch hatten und in Folge dessen alles zurückzahlen müssen!
  
- **Antragsfrist Überbrückungshilfe III / Neustarthilfe:**
  - Der Förderzeitraum ist November 2020 bis Juni 2021
  - **Die Antragsfrist endet zum 31. Oktober 2021**
  - Bitte melden Sie sich, sofern Sie noch einen Antrag stellen wollen!
  
- Es besteht ein **Wahlrecht zwischen Überbrückungshilfe III und Neustarthilfe**, Sie können sich aussuchen, welche für Sie besser ist.
  - Ein Wechsel von einem Hilfsprogramm in das andere ist aber nur noch **bis zum 31. Oktober 2021 möglich!**
  
- **Antragsfrist Überbrückungshilfe III Plus, Neustarthilfe Plus:**
  - Der Förderzeitraum wurde verlängert, von Juli bis Dezember 2021 (bisher: Juli bis September 2021)

- **Die Antragsfrist wurde verlängert auf den 31. Dezember 2021**  
(bisher 31. Oktober 2021)
- **Rückmeldefrist für ALLE Hilfsprogramme (außer Soforthilfe):**
  - Aktuell sind Rückmeldungen technisch noch gar nicht möglich!
  - Trotzdem hat man schon jetzt festgelegt: die Rückmeldungen für
    - Überbrückungshilfe I, II, III, III Plus
    - Neustarthilfe, Neustarthilfe Plus
    - November- und Dezemberhilfe
  - **enden einheitlich zum 30. Juni 2022!**
  - Wie das praktisch zu schaffen sein soll, weiß bisher keiner, zumal ja schon einen Monat vorher die Frist für die Erklärungen 2020 abläuft!

## • **Höhe der Verzinsung von Steuernachzahlungen / -guthaben für Verfassungswidrig erklärt**

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hält den gesetzlichen Zinssatz von 6 % jährlich bzw. 0,5 % monatlich, der auf **Steuernachzahlungen und Steuererstattungen** angewendet wird, für Verzinsungszeiträume ab dem 1.1.2014 für verfassungswidrig. Trotz der Verfassungswidrigkeit ist der Zinssatz aber noch auf Verzinsungszeiträume bis zum 31.12.2018 anzuwenden. Für Verzinsungszeiträume ab dem 1.1.2019 darf der Zinssatz nicht mehr angewendet werden. **Hier muss der Gesetzgeber eine Neuregelung bis zum 31.7.2022 treffen.**

**Hintergrund:** Steuernachzahlungen und -erstattungen werden kraft Gesetzes mit einem Zinssatz von 6 % jährlich verzinst. Der Verzinsungszeitraum beginnt grundsätzlich 15 Monate nach Ablauf des Veranlagungszeitraums, also z. B. am 1.4.2017 für den Veranlagungszeitraum 2015. Allerdings gibt es aktuell Verschiebungen aufgrund der Corona-Krise. Seit langem ist umstritten, ob der Zinssatz von 6 % verfassungskonform ist. Denn er liegt deutlich über den tatsächlichen Zinssätzen im Wirtschaftsleben. Zu dieser Frage waren zwei Verfahren beim BVerfG anhängig, über die das Gericht nun entschieden hat.

**Entscheidung:** Das BVerfG sieht den Zinssatz ab dem Verzinsungszeitraum 1.1.2014 zwar als verfassungswidrig an, hält ihn aber trotzdem bis zum 31.12.2018 für weiter anwendbar:

- Der gesetzliche Zinssatz von 6 % p.a. führt zu einer verfassungswidrigen Ungleichbehandlung von Steuerpflichtigen, deren Steuer erst nach Ablauf der 15-monatigen Karenzzeit festgesetzt oder geändert wird, gegenüber solchen Steuerpflichtigen, deren Steuer innerhalb von 15 Monaten nach Ablauf des Veranlagungszeitraums festgesetzt wird.
- Zwar dient die Verzinsung der Abschöpfung eines Zinsvorteils. Diese Abschöpfung muss jedoch **realitätsgerecht** sein. Tatsächlich herrscht seit 2008 ein Niedrigzinsniveau und seit 2013 gilt sogar ein negativer Basiszinssatz.

Spätestens seit dem Jahr 2014 ist das Niedrigzinsniveau strukturell und nachhaltig, so dass der gesetzliche Zinssatz von 6 % über die Abschöpfung eines möglichen Zinsvorteils hinausgeht und die Grundrechte der Steuerpflichtigen verletzt.

- Aus haushaltswirtschaftlichen Gesichtspunkten ist der Zinssatz von 6 % jedoch noch bis zum 31.12.2018 anzuwenden. Ab dem 1.1.2019 gilt der Zinssatz nicht mehr. Hier muss der Gesetzgeber bis zum 31.7.2022 eine Neuregelung treffen.

Inzwischen hat sich auch die Finanzverwaltung zur Umsetzung der Entscheidung des BVerfG geäußert. Nach den Vorgaben des Bundesfinanzministeriums (BMF) gilt Folgendes:

- Erstmalige Zinsfestsetzungen für den Verzinsungszeitraum **ab dem 1.1.2019** werden ausgesetzt, so dass eine Festsetzung zunächst unterbleibt und erst dann nachgeholt wird, wenn der Gesetzgeber einen neuen Zinssatz verabschiedet hat.
- Erstmalige Zinsfestsetzungen für den Verzinsungszeitraum **bis zum 31.12.2018** ergehen endgültig und werden nicht mit einem Vorläufigkeitsvermerk versehen. Berücksichtigt werden nur volle Zinsmonate, die spätestens bis zum 31.12.2018 enden.
- Werden Zinsfestsetzungen für den Verzinsungszeitraum ab dem 1.1.2019 aufgrund eines Vorbehaltsvermerks geändert oder wird der Vorbehalt der Nachprüfung aufgehoben, wird die geänderte Zinsfestsetzung ebenfalls ausgesetzt, unterbleibt also erst einmal, soweit es den Umfang der betragsmäßig neu festzusetzenden Zinsen betrifft; im Übrigen, d. h. im Umfang der bisherigen Festsetzung, ergeht die Zinsfestsetzung vorläufig.

Vergleichbare Regelungen bestehen, wenn es um die Änderung einer vorläufigen Zinsfestsetzung geht oder wenn die bisherige Zinsfestsetzung weder vorläufig ergangen ist noch unter einem Vorbehalt der Nachprüfung gestanden hat.

**Hinweise:** Der Beschluss des BVerfG gilt nur für Erstattungs- und Nachzahlungszinsen, nicht aber für sonstige Zinsen wie z. B. Stundungs-, Aussetzungs- oder Hinterziehungszinsen. Denn diese Zinsen, für die ebenfalls ein Zinssatz von 6 % gilt, waren nicht Gegenstand des Verfahrens vor dem BVerfG.

- **Änderung der Rechtsprechung: Verkauf einer Immobilie mit Arbeitszimmer!**

Die Veräußerung einer selbstgenutzten Immobilie innerhalb der zehnjährigen Spekulationsfrist löst **keinen steuerpflichtigen Spekulationsgewinn aus, auch wenn in der Immobilie ein häusliches Arbeitszimmer genutzt worden ist.** Trotz des Arbeitszimmers gilt für die gesamte Immobilie die steuerliche Freistellung für selbstgenutzte Immobilien.

**Hintergrund:** Wer eine Immobilie innerhalb von zehn Jahren nach Anschaffung mit Gewinn verkauft, erzielt einen sog. Spekulationsgewinn, der einkommensteuerpflichtig ist. Allerdings enthält das Gesetz eine Steuerfreistellung für selbstgenutzte Immobilien.

**Sachverhalt:** Die Klägerin war Lehrerin und erwarb im Jahr 2012 eine Eigentumswohnung, die sie selbst nutzte und in der sie ein häusliches Arbeitszimmer für ihre Tätigkeit als Lehrerin einrichtete und nutzte; der Anteil der Fläche des häuslichen Arbeitszimmers an der Gesamtwohnfläche betrug 10,41 %. Im Jahr 2017 verkaufte sie ihre Wohnung mit Gewinn. Das Finanzamt erfasste 10,41 % (ca. 11.000 €) des Veräußerungsgewinns als steuerpflichtigen Spekulationsgewinn.

**Entscheidung:** Der Bundesfinanzhof (BFH) verneinte eine Steuerpflicht und gab der Klage statt:

- Zwar hat die Klägerin eine Immobilie innerhalb von zehn Jahren nach ihrer Anschaffung mit Gewinn verkauft und damit grundsätzlich einen Spekulationsgewinn erzielt.
- Für diesen Spekulationsgewinn gilt aber die gesetzliche Steuerfreistellung für selbstgenutzte Immobilien. Die Steuerfreistellung gilt auch, soweit sich in der Wohnung ein häusliches Arbeitszimmer befunden hat, **das zur Erzielung nichtselbständiger (UND EBEN NICHT: Gewerblicher oder Freiberuflicher!) Einkünfte genutzt worden ist.**
- Für die Steuerfreistellung ist nicht erforderlich, dass die gesamte Immobilie zu eigenen Wohnzwecken genutzt worden ist. Es genügt, dass sie auch zu eigenen Wohnzwecken genutzt wird und z. B. mit Familienangehörigen oder einem Lebensgefährten bewohnt wird. Ebenso genügt, wenn sie nur zeitweilig zu eigenen Wohnzwecken genutzt wird, aber in der übrigen Zeit dem Steuerpflichtigen zur Verfügung steht.
- Es sind keine Anhaltspunkte erkennbar, dass der Gesetzgeber die Freistellung von der Steuerpflicht nicht auch auf häusliche Arbeitszimmer erstrecken wollte.

**Hinweis:** Das Urteil ist erfreulich, weil eine anteilige Steuerpflicht nunmehr nicht droht, wenn sich in einer selbstgenutzten Immobilie auch ein häusliches Arbeitszimmer befindet, **das zur Erzielung von Überschusseinkünften genutzt wird (z. B. Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, Vermietungs- oder Kapitaleinkünfte).** Dabei verzichtet der BFH auch auf eine sog. Bagatellgrenze, so dass es für die Steuerfreistellung nicht auf die Größe des Arbeitszimmers ankommt.

**Ganz wichtig:**

**Anders ist die Rechtslage**, wenn ein häusliches Arbeitszimmer zum sog. Betriebsvermögen eines Unternehmers gehört. Hier führt der Verkauf der Immobilie zu einem anteiligen steuerpflichtigen Gewinn.



- **Änderung bei der betrieblichen Altersvorsorge ab dem 1. Januar 2022: Mehrkosten für Arbeitgeber bei Altverträgen mit Entgeltumwandlungen der Arbeitnehmer**

Ab dem 1. Januar 2022 sind Arbeitgeber durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz verpflichtet bei bereits bestehenden Verträgen zur betrieblichen Altersvorsorge, die durch Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers finanziert sind, den ersparten Sozialversicherungsanteil zusätzlich auf den Vertrag einzuzahlen!

Was bedeutet das denn jetzt genau? Dazu ein Beispiel:

- Einer Ihrer Arbeitnehmer hat einen Vertrag zu einer betrieblichen Altersvorsorge geschlossen
- Der Beitrag beträgt monatlich 100,00 Euro
- Der Beitrag wird dadurch erbracht, dass der Arbeitnehmer auf 100,00 Euro Bruttogehalt verzichtet, und diese 100 Euro auf den Vertrag gezahlt werden
- Dies nennt man: Entgeltumwandlung (aus Bruttolohn wird ein Beitrag zur Altersvorsorge)
- Die Beiträge des Arbeitnehmers und Arbeitgebers zur Sozialversicherung sinken durch diese Regelung um rund 30 Euro (gerundet ca. 30% Sozialabgaben von 100,00 Euro)
- Es ergeben sich nun zwei Möglichkeiten für die Zahlung des Arbeitgebers:
  - **Entweder (die wesentlich einfachere und praktikablere Lösung) er entrichtet Pauschal 15% auf den Beitrag**
  - Oder der Arbeitgeber berechnet jeden Monat neu genau die ersparten Sozialversicherungsbeiträge und entrichtet davon 50%. (Von dieser Regelung ist dringend abzuraten, da diese in der Praxis sehr viel Mehraufwand erfordert!)
- Der Beitrag zur Versicherung lautet daher nicht mehr 100 sondern 115 Euro pro Monat
- **Es gibt hier aber wohl, je nach Anbieter, auch weitere Wege, mit denen sich eine zusätzliche Belastung für Sie als Arbeitgeber vermindern lässt, in dem Sie zum Beispiel den Beitrag an sich monatlich senken.**
- In der Regel werden sich die Versicherungsanbieter, bei denen die Versicherungen abgeschlossen worden sind, mit Ihnen in Verbindung setzen
- **Bitte beachten Sie, dass wir hier spätestens mit der Lohnabrechnung Dezember 2021 dazu Eingaben machen müssen, damit die Verträge ab dem nächsten Jahr richtig abgerechnet werden!**
- Sofern der Versicherungsanbieter sich nicht mit Ihnen in Verbindung setzt, melden Sie sich da bitte selbständig, damit wir rechtzeitig alle Daten vorliegen haben und ab Januar 2022 korrekt abrechnen können.

- **Die Dauerbrenner – aktualisiert!**

Bitte nehmen Sie sich die Zeit, diesen Abschnitt aufmerksam durch zu lesen, vielen Dank!

- a) **Aufbewahrung digitaler Unterlagen:** Bitte denken Sie daran ALLE digitalen Unterlagen und Programme, die mit Ihrer selbständigen bzw. unternehmerischen Tätigkeit zusammen hängen Verlustsicher zu archivieren! Als Laufzeit der Archivierung schlagen wir **mindestens 14 Jahre vor!** Zu diesen Daten gehören grundsätzlich ALLE Unterlagen, zum Beispiel: Kassenberichte, Kassenprogramme, Programmhandbücher, E-Mail Verkehr, Online Rechnungen, Online Belege, Rechnungsprogramme, Kaufmännische Software, Online Banking Daten usw. usw. **Im Zweifel entscheiden Sie sich vorsichtshalber bitte immer für das Speichern!** Bitte denken Sie daran, dass Sie die Daten nicht nur Speichern, sondern auch LESBAR machen müssen, also auch die entsprechenden Programme dazu (Online Banking usw.) in den jeweiligen Versionen vorzuhalten haben!
- b) **Aushilfskräfte/Angestellte und Aufzeichnungspflichten:** Wie in jedem Rundschreiben weisen wir auch hier wieder darauf hin, dass für Aushilfskräfte grundsätzlich Stundenaufzeichnungen zu führen sind. **Neu** ist seit dem 1. Januar 2015 nicht nur die Zahl der geleisteten Stunden sondern **auch der genaue Zeitraum** (von wann bis wann) aufgezeichnet werden muss! Bitte beachten Sie auch, für bestimmte Branchen (z.B. Gaststätten, Fleischer-/Metzgerei, Transportgewerbe, Baugewerbe usw.) gilt dies aber auch für alle Arbeitnehmer (nicht nur für Aushilfen) – allerdings gibt es hier aktuell auch wiederum Ausnahmen! Bitte stellen Sie sicher, dass Ihre Aufzeichnungen sicher aufbewahrt und bei einer Prüfung vorgelegt werden können. Wir empfehlen Ihnen diese möglichst auch digital zu archivieren (einzuscannen).
- c) Obwohl es Ihnen genauso wie uns vermutlich schon zu den Ohren hinaus kommt, so müssten wir bei Fragen zu einer **ordnungsgemäßen Kassenbuchführung** doch immer die laufende Entwicklung beachten. Bitte denken Sie daran, **das elektronische Kassen bis zum 31. März 2021 mit einem TSE Modul aufgerüstet worden sein müssen, für Kassen, bei denen dies nicht möglich ist, muss eine entsprechende neue Kasse bis zum 31. Dezember 2022 angeschafft werden!**
- d) Denken Sie bitte daran, auch weiterhin bei der **Anschaffung von Kraftfahrzeugen für den Betrieb, die auch einer möglichen Privatnutzung unterliegen (egal ob gebraucht oder neu)** die Aufzeichnungspflichten (entweder in Form eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuches oder der **vereinfachten 3-Monatsaufzeichnungen**) zu erfüllen. Nur mit dem zumindest 3 Monate geführten Nach-



weis, dass eine betriebliche Nutzung von mehr als 50% gegeben ist, ist eine Zuordnung des Fahrzeugs zum umsatzsteuerlichen Betriebsvermögen und damit der Vorsteuerabzug möglich!

- e) Denken Sie bitte zum Jahreswechsel an evtl. notwendige Arbeiten wie **Inventuren** etc.
- f) **Mindestlohn**: der allgemeine Mindestlohn beträgt seit dem 1. Juli 2021 pro Stunde 9,60 Euro. Die weiteren geplanten Erhöhungen sind:
- 1. Januar 2022: 9,82 Euro
  - 1. Juli 2022: 10,45 Euro
- Bitte denken Sie daran, dass es je nach Branche ANDERE Mindestlöhne bei Ihnen geben kann, informieren Sie sich da bitte bei Ihren Arbeitgeberverbänden!** Durch die etwaig neue Bundesregierung können sich hier auch kurzfristig noch weitere Änderungen ergeben!!
- g) **Wichtig für Lieferungen ins Ausland**: sofern Sie Waren ins Ausland liefern, denken Sie bitte unbedingt daran, dass Sie der entsprechenden Rechnung einen **Nachweis beifügen, dass die Ware tatsächlich ins Ausland gelangt ist**. Dies kann nachgewiesen werden z.B. durch Fracht- und/oder Zollpapiere oder auch – sofern es anders nicht möglich ist – durch eine schriftliche Empfangsbestätigung des Empfängers. Ansonsten ist die mögliche Umsatzsteuerfreiheit der Lieferung gefährdet!
- h) **Bitte sammeln Sie auch weiterhin**: Belege über Krankheitskosten, Unterstützungsleistungen, Reparatur- und Instandhaltungsleistungen auch im Privathaushalt, Spenden, und alles, was Ihnen sonst für steuerliche Zwecke relevant erscheint.

Mit freundlichen Grüßen

Kierspe, im Oktober 2021

Sigurd Fastenrath  
(Steuerberater)

## Fahrtenbücher richtig führen

### Inhalt

- I. Wer muss oder sollte ein Fahrtenbuch führen?
- II. Wie ist das Fahrtenbuch zu führen?
- III. Ein Fahrtenbuch ist zeitnah zu führen
- IV. Gebundene oder in sich geschlossene Form
- V. Angaben zu jeder Fahrt
- VI. Fahrtenbuchmängel und ihre Konsequenzen
- VII. Wie das Finanzamt manipulierte Fahrtenbücher erkennen kann und weitere K.O.-Kriterien
- VIII. Beispiel für ein Fahrtenbuch

Das Führen eines Fahrtenbuchs kann aus verschiedenen Gründen sinnvoll sein. Einer der wichtigsten Gründe ist das Führen eines Fahrtenbuchs zu steuerlichen Zwecken. Werden Dienstwagen auch privat genutzt, fordern die Finanzbehörden den Nachweis des beruflichen bzw. betrieblichen Anteils an den gefahrenen Kilometern. Mit einem Fahrtenbuch können Sie genau diesen Nachweis erbringen. So können Sie die Besteuerung der Privatnutzung eines Pkw mit der nachteiligeren pauschalen Versteuerung nach der „1 %-Methode“ vermeiden. Die tatsächlichen Aufwendungen für das Kfz können auf die private und auf die berufliche/betriebliche Nutzung aufgeteilt werden.

Bei der sog. 1 %-Regelung wird jeden Monat die private Nutzung mit 1 % des Listenpreises im Zeitpunkt der

Erstzulassung (zzgl. der Kosten für Sonderausstattung) angesetzt. Die Fahrten zur Arbeit erhöhen den Wert der privaten Nutzungsentnahme nochmals mit 0,03 % je einfachem Entfernungskilometer.

**Beispiel:** Bei einem Pkw mit einem Listenpreis von 50.000 € beträgt der Anteil für Privatfahrten jährlich

$1 \% \text{ von } 50.000 \text{ €} \times 12 \text{ Monate} = 6.000 \text{ €}$

Bei einer angenommenen Entfernung von 15 km zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ergibt sich bei

$0,03 \% \text{ von } 50.000 \text{ €} \times 15 \text{ km} \times 12 \text{ Monate} = 2.700 \text{ €}$

insgesamt eine jährliche private Nutzungsentnahme von 8.700 Euro. D. h. diese 8.700 € werden so behandelt als wären

# MERKBLATT

sie Einkünfte und unterliegen damit dem jeweiligen persönlichen Einkommensteuersatz.

## I. Wer muss oder sollte ein Fahrtenbuch führen?

### 1. Für welche Arbeitnehmer lohnt sich ein Fahrtenbuch?

Sofern es vom Arbeitgeber nicht arbeitsvertraglich vorgeschrieben ist, lohnt sich das Führen eines Fahrtenbuchs für Arbeitnehmer bei

- einem niedrigen Anteil der Privatfahrten,
- einem hohen Listenpreis des Fahrzeugs.

### 2. Wie kann ein Unternehmer Fahrzeugkosten steuerlich berücksichtigen?

Im Gegensatz zu Arbeitnehmern ist für Unternehmer die Wahl zwischen 1 %-Regelung und Fahrtenbuch nur für Fahrzeuge anwendbar, die zu **mehr als 50 %** betrieblich genutzt werden. Dabei zählen zur betrieblichen Nutzung auch Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung.

Beträgt die berufliche/betriebliche Nutzung des Fahrzeugs **bis zu 50 %**, ist ein Fahrtenbuch nicht notwendig. Hier reichen dann vereinfachte Nachweise für die betriebliche Nutzung aus. Als Nachweise für die Glaubhaftmachung kommen Reisekostenaufstellungen, Abrechnungsunterlagen (z.B. gegenüber Auftraggebern) sowie Eintragungen in Terminkalendern in Betracht.

Wird bei mehr als 50 % betrieblich genutzten Fahrzeugen kein (ordnungsgemäßes) Fahrtenbuch geführt, kommt zwangsläufig die 1 %-Methode zur Anwendung, falls nicht ausnahmsweise glaubhaft gemacht werden kann, dass die Privatnutzung des Fahrzeugs ausgeschlossen ist.

**Hinweis:** Beträgt die betriebliche Nutzung **weniger als 10 %**, ist das Fahrzeug Teil des Privatvermögens. Angesetzt werden kann eine pauschale von 0,30 € pro gefahrenem Kilometer. Hierfür sind die betrieblich veranlassenen Fahrten aufzuzeichnen. Daneben ist die Entfernungspauschale für Fahrten zur Arbeit ansetzbar.

Ein lückenloses Fahrtenbuch ist hierfür nicht erforderlich.

## II. Wie ist das Fahrtenbuch zu führen?

Für jedes Fahrzeug ist ein eigenes Fahrtenbuch zu führen. Das Fahrtenbuch ist für jeweils ein Jahr zu führen (ggf. bei vom Wirtschaftsjahr abweichendem Kalenderjahr

abweichend). Wird ein Fahrzeug im Laufe eines Jahres erworben, verkauft oder stillgelegt, verkürzt sich der Zeitraum entsprechend.

Eine gesetzliche Definition der Anforderungen an ein Fahrtenbuch gibt es nicht. Die gefestigte Rechtsprechung hat jedoch festgelegt, dass ein Fahrtenbuch

1. zeitnah,
2. in einer gebundenen oder jedenfalls in sich geschlossenen Form,
3. mit Angabe zu jeder Fahrt zu führen ist
4. und dass es lesbar sein muss.

## III. Ein Fahrtenbuch ist zeitnah zu führen

Das Fahrtenbuch muss so zeitnah wie möglich geführt werden, im Regelfall sind die Eintragungen spätestens am Ende eines jeden Tages vorzunehmen. Bei zu großem zeitlichem Abstand entfällt die Ordnungsmäßigkeit, so dass es vom Finanzamt nicht mehr anerkannt wird. Es reicht auch nicht aus, dass die Fahrten tagsüber auf Zettel, abends als Zwischenerfassung in einer Excel-Tabelle erfasst und das Fahrtenbuch erst am Wochenende geführt wird.

## IV. Gebundene oder in sich geschlossene Form

Ein in Papier geführtes Fahrtenbuch muss gebunden sein, damit kein unbemerkter Austausch von Blättern möglich ist. Nachträgliche Abänderungen, Streichungen und Ergänzungen müssen als solche kenntlich werden.

**Hinweis:** Eine Loseblattsammlung von Papierblättern oder Tonbandaufnahmen stellen daher kein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch dar.

### 1. Sind elektronisch geführte Fahrtenbücher erlaubt?

Für elektronische Fahrtenbücher ist eine in sich geschlossene Form notwendig. Die geschlossene Form erfordert Eintragungen, die geordnet im fortlaufenden zeitlichen Zusammenhang erfolgen. Außerdem müssen nachträgliche Einfügungen oder Veränderungen ausgeschlossen sein, oder zumindest deutlich als solche in ihrer Reichweite bei gewöhnlicher Einsichtnahme dokumentiert sein. Diese Dokumentation der Reichweite der Änderung dürfte sich auch darauf beziehen, wann die Änderung erfolgt ist. Die Dokumentation der Änderungen muss bei der sog. bildlichen Wiedergabe, egal ob auf

Bildschirm oder Papierdruck unmittelbar für das menschliche Auge erkennbar sein. Falls Änderungen ohne Dokumentation möglich sind, ist das Fahrtenbuch selbst dann nicht ordnungsgemäß, wenn die Eintragungen unmittelbar im Anschluss an die jeweilige Fahrt vorgenommen werden.

Die Dokumentation der Änderung könnte dergestalt erfolgen, dass auf der bildlichen Wiedergabe zunächst die verworfenen Daten durchgestrichen dargestellt werden und darunter der veränderte Datensatz mit Zusatzangabe des Änderungszeitpunkts angegeben wird.

**Hinweis:** Ein in Excel geführtes Fahrtenbuch ist nicht ordnungsgemäß, da es keine in sich geschlossene Form hat und dadurch manipulationsfähig ist.

## 2. Dürfen Daten nachträglich ergänzt werden?

Angaben zu Art, Zweck/Kunden, Ziel und Kilometerangaben der Fahrten dürfen nicht nachträglich ohne Dokumentation änderbar sein. Falls diese Angaben nicht zeitnah aufgezeichnet werden, hilft auch eine spätere Ergänzung anhand eines handschriftlichen Tageskalenders nicht. Bei Einsatz eines elektronischen Fahrtenbuchs, bei welchem automatisch bei Beendigung jeder Fahrt Datum, Kilometerstand und Fahrtziel erfasst werden, darf der Fahrtzweck auch innerhalb von 7 Tagen nachträglich eingetragen werden. Vorausgesetzt die Person und der Zeitpunkt der nachträglichen Eintragung werden ebenfalls elektronisch dokumentiert.

## V. Angaben zu jeder Fahrt

### 1. Welche Angaben muss ein Fahrtenbuch enthalten?

Folgende Angaben muss ein Fahrtenbuch zwingend enthalten – zu möglichen Erleichterungen für einige Berufsgruppen s. unten V. 12. ff.:

- Datum der Fahrt,
  - die Angabe der Uhrzeit ist nicht erforderlich;
- Ausgangspunkt und Reiseziel;
- Reisezweck, d. h. aufgesuchter Kunde/Geschäftspartner oder Gegenstand der dienstlichen Verrichtung (z.B. „Post holen“);
- Angabe der Kilometerstände zu Beginn und Ende jeder einzeln zu erfassenden Fahrt sowie die gefahrenen Kilometer in den einzelnen Spalten,
  - keine gerundeten Kilometerangaben,

- die Angabe der gefahrenen Kilometer ist nicht ausreichend, die Kilometerstände am Beginn und am Ende der Fahrt<sup>Datei ohne Änderungs-</sup> mit anzugeben;  
<sub>schutz</sub>
- Art der Fahrt (Wohnung – Arbeits-/Betriebsstätte, Privat, Beruflich/Betrieblich),
  - bei Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb reicht ein kurzer Vermerk;
  - bei Privatfahrten genügt die Angabe der Kilometer;
- Reiseroute bei Umwegen.

### 2. Was ist eine Fahrt? Ist jeder Streckenabschnitt ein separater Eintrag?

Grundsätzlich sind Angaben zu jeder einzelnen Fahrt zu erstellen. Mehrere Teilabschnitte einer einheitlichen beruflichen Reise können zu einer zusammengefassten Eintragung verbunden werden, wenn die einzelnen aufgesuchten Kunden oder Geschäftspartner im Fahrtenbuch in der zeitlichen Reihenfolge des Besuchs aufgeführt werden.

Beispiel: Ein Außendienstmitarbeiter fährt beginnend von der Firma seines Arbeitgebers über die Bundesstraße B8 und die Autobahn A92 nach München. Auf dieser Fahrtstrecke besucht er nacheinander verschiedene Kunden seines Arbeitgebers. Diese Teilabschnitte können zu einer Eintragung verbunden werden.

**Hinweis:** Wie dies in das Fahrtenbuch einzutragen ist, können Sie am Ende des Mandanten-Merkblatts der Abbildung eines Fahrtenbuchs entnehmen.

Wird kein Kunde oder Geschäftspartner aufgesucht, ist der konkrete Gegenstand der dienstlichen Verrichtung (wie z.B. der Besuch einer bestimmten Behörde, einer Filiale oder einer Baustelle) anzugeben (zur Genauigkeit der Angabe s. unten „Abkürzungen“ V. 10.).

**Hinweis:** Wird die einheitliche berufliche Reise aber durch eine private Verwendung des Fahrzeugs unterbrochen, ist der Eintrag für die bis dahin durchgeführte Reise mit Kilometerangabe abzuschließen. Es folgt ein neuer Eintrag für die private Nutzung mit sämtlichen Angaben (insbesondere Beginn-Kilometer und End-Kilometer). Anschließend folgt nochmals ein neuer Eintrag, wenn die berufliche Reise wieder fortgesetzt wird.

### 3. Wie sind Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zu behandeln?

Auch die Fahrt zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte bzw. Betriebsstätte stellt eine berufliche bzw. betriebliche Nutzung dar. Allerdings sind diese Fahrten getrennt aufzuzeichnen, da für diese Fahrten ein

# MERKBLATT

Abzugsverbot gilt. Die Kosten sind lediglich in Höhe der Entfernungspauschale für eine Fahrt je Arbeitstag abzugsfähig. Der Differenzbetrag zwischen den tatsächlich entstandenen (durch Fahrtenbuch ermittelten) Kosten und der Entfernungspauschale wird dem Gewinn hinzugerechnet.

Zu beachten ist, dass nur die Fahrt von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte bzw. Betriebsstätte der Abzugsbeschränkung unterliegt. Jeder kann nur eine erste Tätigkeitsstätte bzw. regelmäßige Betriebsstätte haben. Fahrten zu weiteren Tätigkeits-/Betriebsstätten unterliegen dieser Abzugsbeschränkung nicht und sollten daher mit entsprechendem Vermerk unter berufliche/betriebliche Fahrten erfasst werden.

## 4. Wann liegt eine erste Tätigkeitsstätte (Arbeitnehmer) vor?

Primär ist für das Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte die arbeits- bzw. vertragsrechtliche, bzw. nachrangig die quantitative Festlegung des Arbeitgebers von Bedeutung.

Die gesetzliche Definition legt fest, dass es höchstens eine erste Tätigkeitsstätte je Dienstverhältnis geben kann. Und nur für diese „erste Tätigkeitsstätte“ ist der Ansatz der Entfernungspauschale oder die Versteuerung eines geldwerten Vorteils bei Nutzung eines Dienstwagens möglich.

Die typischen Fälle einer dauerhaften Zuordnung sind im Gesetz aufgezählt:

- Die unbefristete Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten betrieblichen Einrichtung,
- die Zuordnung über einen Zeitraum von vier Jahren hinaus, also mehr als 48 Monate oder
- die Zuordnung für die gesamte Dauer eines – befristeten oder unbefristeten – Dienstverhältnisses, und zwar auch dann, wenn es sich um weniger als 48 Monate handelt.

**Hinweis:** Die Zuordnung „bis auf Weiteres“ ist nach der Auffassung der Finanzverwaltung eine Zuordnung ohne Befristung; also eine dauerhafte Zuordnung im Sinne der gesetzlichen Regelung.

Wird ein Arbeitnehmer vom Arbeitnehmersverleiher (Arbeitgeber) der Tätigkeitsstätte des Kunden dauerhaft zugeordnet, liegt eine erste Tätigkeitsstätte vor. Ist der Arbeitnehmer dagegen nur vorübergehend der Tätigkeitsstätte des Kunden zugeordnet, begründet er keine erste Tätigkeitsstätte.

**Hinweis:** Bei der „ersten Tätigkeitsstätte“ handelt sich um eine ortsfeste Tätigkeitsstätte, so dass Schiffe oder Fahrzeuge nicht hierunter fallen. Weiterhin kann es sich

auch um eine Arbeitsstätte eines Dritten handeln, die dem Arbeitnehmer zugewiesen wird, so dass z.B. hierunter in Fällen der Leiharbeit die Arbeitsstätte des Dritten fällt. Das häusliche Arbeitszimmer soll keine erste Tätigkeitsstätte darstellen können.

Bei Unsicherheiten, ob es sich in Ihrem Fall um eine „erste Tätigkeitsstätte“ handelt, sprechen Sie uns gerne an.

## 5. Wann liegt eine erste Betriebsstätte (Unternehmer) vor?

Für ertragsteuerliche Zwecke gilt ein von § 12 AO abweichender Betriebsstättenbegriff. Da eine steuerliche Gleichstellung mit Arbeitnehmern geboten ist, kann neben eigenen (außerhäuslichen) betrieblichen Räumen des Unternehmers auch eine ortsfeste Einrichtung des Auftraggebers eine Betriebsstätte des Unternehmers darstellen, wenn er dort seine Tätigkeit dauerhaft ausführt. Wie bei einem Arbeitnehmer gibt es auch hier höchstens eine erste Betriebsstätte. Auch hier gelten die gleichen zeitlichen Grenzen. Maßgeblich ist immer die Zukunftsprognose bei Auftragserteilung. Ist danach die Tätigkeit länger als 48 Monate in den Räumen eines Auftraggebers auszuführen, liegt dort eine Betriebsstätte vor. Das heißt jedoch nicht, dass sich dort auch die erste Betriebsstätte befindet. Bei mehreren Betriebsstätten befindet sich die erste Betriebsstätte dort, wo der Unternehmer typischerweise arbeitstäglich oder je Woche an zwei vollen Arbeitstagen, oder mindestens zu einem Drittel seiner regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden will. Trifft dies auf mehrere Tätigkeitsorte zu, ist die erste Betriebsstätte an dem Ort, der der Wohnung am nächsten liegt. Bei der ersten Betriebsstätte kann es sich auch um eine weiträumige Tätigkeitsstätte, wie z.B. einen Zustellbezirk eines selbständigen Paketzustellers, oder den Kehrbezirk eines Kaminkehrers handeln. Hier gilt die Entfernungspauschale bis zum nächstgelegenen Zugang zum z.B. Zustellbezirk, oder Kehrbezirk. Die Fahrten innerhalb der weiträumigen Tätigkeitsstätte sind unbeschränkt als Betriebsausgaben abzugsfähig, d.h. diese Fahrten werden in der gleichen Spalte wie die übrigen geschäftlichen Fahrten erfasst.

## 6. Was gilt beim Kundenbesuch oder sonstigen Verrichtungen auf dem Weg von/zur Tätigkeits- / Betriebsstätte?

In diesem Zusammenhang spricht man von sog. „Dreiecksfahrten“. Die durch den Umweg entstehenden Mehrkilometer sind kostenmäßig unbeschränkt als Betriebsausgabe abzugsfähig. Die Mehrkilometer sind daher bei derselben Fahrt in der Spalte für die geschäftlichen Kilometer zu notieren. Im Übrigen bleibt es

hinsichtlich der Entfernung zur ersten Tätigkeits- bzw. Betriebsstätte bei der Beschränkung auf die Entfernungspauschale, sodass die Kilometerangabe in der betreffenden Spalte zu erfassen ist. Für die Umwegfahrten wegen sonstiger dienstlicher Verrichtungen gilt natürlich gleiches wie für Kundenbesuche auf dem Weg zur ersten Tätigkeits- bzw. Betriebsstätte.

## 7. Wie detailliert müssen Reiseziel und Ausgangspunkt angegeben werden?

Die Angabe des Ausgangspunkts der jeweiligen Fahrt ist notwendig. Eine Abkürzung z.B. „F“ für „eigene Firma“ ist jedoch ausreichend.

Das Reiseziel muss grundsätzlich als Angabe des Kunden mit Ort, Straße und Hausnummer erfolgen. Insbesondere dann, wenn der Kunde mit mehreren Filialen im Ortsgebiet vertreten ist (z.B. bei Supermarktketten). Im Ausnahmefall kann das Fahrziel durch Angabe des Namens des Kunden ausreichend bezeichnet werden, wenn sich hierdurch das Fahrziel eindeutig bestimmen lässt. Zu weiteren Erleichterungen bei Berufsheimnisträgern s. unten V. 13.

**Hinweis:** Wenn Sie dem Fahrtenbuch ein Verzeichnis Ihrer Kunden beifügen, aus dem die detaillierten Angaben ersichtlich sind, dürfen Sie anstelle der ausführlichen Angaben im Fahrtenbuch auch Kürzel verwenden.

## 8. Was ist als Reisezweck anzugeben?

Der aufgesuchte Kunde ist anzugeben (s. auch „Abkürzungen“ V. 10.). Wird kein Kunde aufgesucht, ist kurz zu beschreiben was Anlass der Fahrt war (z.B. „Post“, „Kauf Büromaterial“). Bei Privatfahrten ist abgesehen von der Kennzeichnung als „privat“ hier keine weitere Angabe nötig.

## 9. Müssen die Gesamtkilometer zu Beginn und Ende angegeben werden?

Die unterschiedlichen Finanzgerichte sind sich uneinig, ob sowohl die Angabe der Beginn-Kilometer als auch der End-Kilometer zwingend notwendig sind. Einig sind sich die Gerichte, dass auf jeden Fall die Angabe der End-Kilometer zwingend ist.

**Hinweis:** Wir raten dringend dazu, beide Angaben zu machen. Nur so kann sicher die Ordnungsmäßigkeit des Fahrtenbuchs sichergestellt werden.

## 10. Warum müssen auch die gefahrenen Kilometer angegeben werden?

Damit das Verhältnis der gesamten Fahrten zueinander mit vertretbarem Aufwand festgestellt werden kann, sind zu

den einzelnen Arten (privat, beruflich/betrieblich) jeweils Entfernungangaben in Kilometer anzugeben.

## 11. Ist die Verwendung von Abkürzungen zugelassen?

Die erforderlichen Angaben müssen sich dem Fahrtenbuch selbst entnehmen lassen. Ein Verweis auf ergänzende Unterlagen ist nur zulässig, wenn der geschlossene Charakter des Fahrtenbuchs dadurch nicht beeinträchtigt wird und diese Unterlagen selbst nicht weiter ergänzungsbedürftig sind.

Abkürzungen oder Zeichen, die aus sich heraus verständlich sind, oder sich aus einer beigefügten Aufstellung, die nicht weiter ergänzungsbedürftig ist, ergeben, dürfen verwendet werden. Sie dürfen verwendet werden für häufiger aufgesuchte Fahrtziele, Kunden oder regelmäßig wiederkehrende Reisezwecke.

Bloße Ortsangaben reichen nur dann aus, wenn sich der aufgesuchte Kunde/Geschäftspartner aus der Ortsangabe zweifelsfrei ergibt.

Werden regelmäßig dieselben Kunden aufgesucht kann zusammengefasst für Reiseziel, Reisezweck und aufgesuchtem Geschäftspartner vereinfacht jeweils zu Beginn und Ende der Fahrten Datum und Kilometerstand sowie die Nummern der aufgesuchten Geschäftspartner aufgezeichnet werden. Das Kundenverzeichnis ist dem Fahrtenbuch beizufügen.

## 12. Kann bei nur einem Kunden auf die Kundenangabe verzichtet werden?

Nein. Auf die Angabe der aufgesuchten Kunden/Geschäftspartner kann auch dann nicht verzichtet werden, wenn es nur einen einzigen gibt.

## 13. Gibt es Erleichterungen für Vielfahrer?

Ja, es gibt Erleichterungen für Vielfahrer bei den Aufzeichnungen im Fahrtenbuch.

Vielfahrer sind: Handelsvertreter, Kurierdienstfahrer, Automatenlieferanten und andere Steuerpflichtige, die regelmäßig aus betrieblichen/beruflichen Gründen große Strecken mit mehreren unterschiedlichen Reisezielen zurücklegen.

Folgende Angaben sind notwendig: Zu Reisezweck, Reiseziel und aufgesuchtem Geschäftspartner ist anzugeben, welche Kunden an welchem Ort besucht wurden.

Erleichterung: Angaben zu den Entfernungen zwischen den verschiedenen Orten sind nur bei größerer Differenz



# MERKBLATT

zwischen direkter Entfernung und tatsächlich gefahrenen Kilometern erforderlich.

## 14. Gibt es Erleichterungen für Berufsgeheimnisträger (Ärzte, Anwälte etc.)?

Auch von Berufsgeheimnisträgern sind die gleichen Anforderungen beim Führen des Fahrtenbuchs zu erfüllen, die an andere Steuerpflichtige gestellt werden. § 203 StGB erlaubt nach herrschender Meinung eine Geheimnisoffenbarung, wenn berechtigte Interessen des Berufsgeheimnisträgers vorliegen. Der Nachweis für das Besteuerungsverfahren ist ein solches berechtigtes Interesse, zumal das Besteuerungsverfahren durch das Steuergeheimnis geschützt ist. Das Fahrtenbuch wird in der Praxis jedoch nicht immer unter Verschluss gehalten werden. Ggf. können andere Personen Einsicht erhalten, was insofern strafbar wäre.

Es wird daher strengstens empfohlen, die Angaben zu den Patienten/Mandanten – soweit sie seine Identifizierung ermöglichen (Name, Adresse) – nicht in Klarschrift, sondern verschlüsselt (z.B. durch Mandanten-/Patienten-Nummer) in das Fahrtenbuch einzutragen, und das Verzeichnis – aus dem sich die verschlüsselten Personendaten ersehen lassen – getrennt hiervon für das Besteuerungsverfahren aufzubewahren.

## 15. Gibt es Erleichterungen für Taxifahrer?

Bei Fahrten eines Taxifahrers im sog. Pflichtfahrgebiet ist es in Bezug auf Reisezweck, Reiseziel und aufgesuchtem Geschäftspartner ausreichend, täglich zu Beginn und Ende der Gesamtheit dieser Fahrten den Kilometerstand anzugeben mit der Angabe „Taxifahrten im Pflichtfahrgebiet“ o. Ä. Wurden Fahrten durchgeführt, die über dieses Gebiet hinausgehen, kann auf die genaue Angabe des Reiseziels nicht verzichtet werden.

## 16. Gibt es Erleichterungen für Fahrlehrer?

Für Fahrlehrer ist es ausreichend, in Bezug auf Reisezweck, Reiseziel und aufgesuchten Geschäftspartner „Lehrfahrten“, „Fahrschulfahrten“ o. Ä. anzugeben.

## 17. Darf man ein Fahrtenbuch handschriftlich führen?

Ein handschriftliches Fahrtenbuch ist zulässig. Es muss aber auch für andere lesbar sein. Es genügt nicht, dass der Steuerpflichtige selbst seine Aufzeichnungen lesen kann.

## 18. Welche Vorgaben gelten für den Kostennachweis des Fahrzeugs?

Alle Kosten für das Halten und den Betrieb des jeweiligen Fahrzeugs müssen diesem individuell zugeordnet werden können. Ein Ansatz mit z.B. betriebsinternen Kostenverrechnungssätzen bzw. Durchschnittswerten genügt diesen Vorgaben nicht. Trotz eines ansonsten tadellos geführten Fahrtenbuches würde dann das Ziel, das Einkommen und damit die Steuer zu mindern nicht erreicht. Insbesondere bezüglich der Tankrechnung ist daher bei mehreren vorhandenen Fahrzeugen darauf zu achten, dass diese dem jeweiligen Fahrzeug zugeordnet werden.

## VI. Fahrtenbuchmängel und ihre Konsequenzen

Werden die oben genannten Anforderungen an das Fahrtenbuch nicht erfüllt – es reicht hier u. U. schon aus, wenn nur eine der Anforderungen nicht erfüllt ist –, wird das Fahrtenbuch mangels „ordnungsgemäßer Führung“ in Gänze nicht anerkannt. Es wird dann beim Arbeitnehmer die 1 %-Methode angewandt, d. h. der hiernach ermittelte Wert der Privatnutzung wird versteuert. Dies kann insbesondere bei einem Fahrzeug mit hohem Listenpreis sehr teuer werden.

Bei Unternehmern wird die 1 %-Methode angewandt, wenn das Fahrzeug zum sog. notwendigen Betriebsvermögen gehört, d. h. wenn die betriebliche Nutzung mehr als 50 % beträgt. In den anderen Fällen erfolgt eine Schätzung.

Für Mitarbeiter kann die mangelhafte Führung eines Fahrtenbuchs auch nachträglich finanzielle Konsequenzen haben. Nach Urteil des BAG (v. 17.10.2018 – 5 AZR 538/17) hat der Arbeitnehmer – bei Wahl der Fahrtenbuchmethode anstelle der 1%-Methode – selbst dafür Sorge zu tragen, dass das Fahrtenbuch den Anforderungen entspricht. Den Arbeitgeber trifft keine Verpflichtung dazu, den Mitarbeiter auf etwaige Defizite beim Führen des Fahrtenbuches hinzuweisen. Kommt es anlässlich einer Lohnsteuer-Außenprüfung zur Haftung des Arbeitgebers, kann der Arbeitgeber – vorbehaltlich einer eindeutigen Nettolohnvereinbarung – vom Arbeitnehmer die Erstattung der nachentrichteten Lohnsteuer verlangen.

**Hinweis:** Fehlende Angaben im Fahrtenbuch können grundsätzlich nicht nachgeholt werden.

## VII. Wie das Finanzamt manipulierte Fahrtenbücher erkennen kann und andere K. O.-Kriterien

Auffällig für das Finanzamt ist u. a.:

- Unverändertes Schriftbild über einen längeren Zeitraum: dies deutet darauf hin, dass das Fahrtenbuch für einen gewissen Zeitraum nachträglich geschrieben wurde.
- Orte auf Tankrechnungen, Bewirtungsrechnungen oder Belege über Reisekosten passen nicht mit Orten im Fahrtenbuch zu diesem Datum zusammen.
- Fehlende Plausibilität der Betankungen für die gefahrenen Kilometer. Die Betriebsprüfung ermittelt zum Teil den tatsächlichen Benzinverbrauch.
- Fehlende Übereinstimmung der Eintragungen im Fahrtenbuch mit dem Terminkalender.
- Kilometerstände auf Reparatur- oder TÜV-Rechnungen passen nicht zu Gesamtkilometer dieses Datums im Fahrtenbuch. Möglicher Einwand: Werkstätten nehmen es oft nicht genau mit der Angabe des Kilometerstands.
- Entfernungsangaben werden nur gerundet eingetragen.
- Das handschriftliche Fahrtenbuch wird als Sammlung loser Einzelblätter geführt.
- Das Fahrtenbuch wird in Standard-Excel geführt (möglich sind auf Excel aufsetzende Programme, die nachträgliche Änderungen dokumentieren).
- Es sind keine oder zu wenige Privatfahrten eingetragen, obwohl im privaten Umfeld kein anderes Fahrzeug zur Verfügung steht.

## VIII. Beispiel für ein Fahrtenbuch

Nachfolgend ist ein Auszug eines Fahrtenbuchs abgedruckt. Hier wurde die um 10.30 Uhr begonnene einheitliche berufliche Reise zu einer zusammengefassten Eintragung verbunden.

Die Angabe der Reiseziele und der aufgesuchten Kunden wurde durch Angabe der Kundennummern abgekürzt. Das entsprechende Kundenverzeichnis – aus dem sich die konkreten Anschriften und Namen ergeben – ist mit dem Fahrtenbuch aufzubewahren und bei einer Prüfung vorzulegen.

Der Umweg um 13.55 Uhr aus privaten Gründen („Mittagspause“) stellt einen Einschnitt dar, der zum Abschluss der Eintragung mit Kilometerstand vor Unterbrechung führt. Der private Umweg ist als eigener Eintrag zu führen. Die Fortsetzung um 15.00 Uhr führt zu einem weiteren Eintrag.

Die Angabe der Fahrzeit ist steuerlich für ein Fahrtenbuch nicht vorgeschrieben. Sie erleichtert aber die

Dokumentation der Abwesenheitszeiten für die Berechnung der Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen, welche zusätzlich als Reisekosten abzugsfähig sind.

Rechtsstand: 23.1.2021

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

### Fragen an den Steuerberater | Notizen

Datum	Fahrzeit von-bis	Fahrtstrecke/Reiseziel Grund der Fahrt	Reisezweck/aufgesuchte Firmen Fahrer/Insassen/Ladung	km-Stand Fahrt-Beginn	km-Stand		
					Fahrt-Ende	Gefahrene km gesch.   privat	Wohn-/ Arbeit
28.01	08.30	Wohnung - Firma		15687	15695		8
28.01	10.30	Firma - B8 - A92-München	Kunden 1,2,3	15695	15848	153	
28.01	13.55	Umweg	Privat	15848	15863	15	
28.01	15.00 19.00	Fortsetzung A92-München-Wohnung	Kunden 4,5	15863	16134	271	

## Besteuerung von (Elektro-)Fahrrädern

### Inhalt

I. Verkehrsrechtliche Einordnung

II. Nutzung durch den Arbeitnehmer

II.1 - berlassung an Arbeitnehmer

II.2 - bereignung an den Arbeitnehmer

II.3 Aufladen im Betrieb des Arbeitgebers

III. Betriebliche Nutzung

III.1 Zuordnung zum Betriebsvermögen

III.2 Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte

III.3 Privatnutzung

III.4 Sonderabschreibung für elektrisch betriebene Lastenfahräder

Im Laufe der letzten Jahre sind neben klassischen Fahrrädern auch insbesondere Elektrofahrräder immer populärer geworden. Anfang 2015 standen noch in 1,5 Millionen Haushalten Elektrofahrräder. Zum Jahresanfang 2020 besaßen bereits 4,3 Millionen Haushalte in Deutschland mindestens ein Elektrofahrrad. Damit hat sich die Zahl der Privathaushalte mit E-Bikes in den vergangenen fünf Jahren nahezu verdreifacht.

Die Nutzung von (Elektro-)Fahrrädern kann aus mehreren Gründen vorteilhaft sein. Neben ökologischen Aspekten können sich auch steuerrechtliche Vorteile durch die Nutzung von (Elektro-)Fahrrädern im Vergleich zu konventionellen Kraftfahrzeugen ergeben.

### I. Verkehrsrechtliche Einordnung

Entscheidend für die Besteuerung von Elektrofahrrädern ist deren verkehrsrechtliche Einordnung, da diese bindend für Zwecke der Einkommensteuer ist.

Ein Elektrofahrrad wird klassischen Fahrrädern gleichgestellt, sofern es:

- ⊃ mit einer elektrischen Treithilfe (bis 25 km/h) mit einer Nenndauerleistung von höchstens 0,25 kW ausgestattet ist oder
- ⊃ über eine selbständig beschleunigende sog. Anfahr- oder Schiebehilfe (bis 6 km/h) verfügt.

# MERKBLATT

Erfüllt das Elektrofahrzeug diese Voraussetzungen nicht, ist es verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen. In diesem Fall können Begünstigungen für Elektrokraftfahrzeuge anwendbar sein.

In diesem Merkblatt wird die einkommensteuerrechtliche sowie umsatzsteuerrechtliche Behandlung von (Elektro)Fahrzeugen, die verkehrsrechtlich keine Kraftfahrzeuge sind, im Überblick dargestellt.

## II. Nutzung durch den Arbeitnehmer

### 1. -berlassung an Arbeitnehmer

Die Besteuerung der -berlassung eines betrieblichen Fahrrads an einen Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder gleichgestellten Fahrten sowie Privatfahrten richtet sich nach der vertraglichen Ausgestaltung.

Als vertragliche Modelle für die Nutzungsüberlassung kommen dabei in Betracht:

- ⊆ Lohnerhöhung (d. h. -berlassung als zusätzliche Vergütung) oder
- ⊆ Gehaltsumwandlung (z. B. bei Verzicht des Arbeitnehmers auf einen Teil des Barlohns im Gegenzug für die -berlassung) oder
- ⊆ Sonderrechtsbeziehung (d. h. Vertrag ohne Abhängigkeit zum Arbeitsverhältnis, Ausnahmefall).

#### 1.1 Besteuerung bis Veranlagungszeitraum 2018

Der geldwerte Vorteil (= Sachlohn) aus der -berlassung eines betrieblichen Fahrrads an einen Arbeitnehmer im Wege einer Gehaltsumwandlung oder Lohnerhöhung ist lohnsteuerlich bis einschließlich Veranlagungszeitraum 2018 mit 1 % der auf volle hundert Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer zu bewerten. Dieser Wert ist auch anzusetzen, sofern sich die Nutzungsmöglichkeit im Laufe eines Monats nur zeitweise ergibt.

Hinweis: Wird ein vom Arbeitgeber geleastes Elektrofahrzeug im Wege einer Gehaltsumwandlung an einen Arbeitnehmer überlassen, so empfiehlt es sich, den bisherigen Barlohn um den Bruttowert der Leasingrate zu mindern.

Lohnsteuerlich bildet die Summe aus Bar- und Sachlohn den steuerpflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers. Die Freigrenze von monatlich 44 B ist in Fällen der Lohnerhöhung bzw. Gehaltsumwandlung nicht anwendbar.

Beispiel 1: Unternehmer A (umsatzsteuerliche Regelbesteuerung) schloss zum 1.2.2017 einen Leasingvertrag mit dem Hersteller über die -berlassung eines Elektrofahrads ab. Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers (einschließlich der Umsatzsteuer) lag in diesem Zeitpunkt bei 5.950 B. Die monatliche Leasingrate beträgt 100 B zzgl. 19 B Umsatzsteuer.

Das Elektrofahrzeug wird dem Arbeitnehmer B ab dem 10.2.2017 im Wege einer Gehaltsumwandlung auch zur Privatnutzung überlassen. Der Barlohn betrug bisher 3.000 B.

#### Lösung:

Der Sachbezugswert ab Februar 2017 beträgt monatlich 59 B (= 5.900 B x 1 %). Der steuerpflichtige Arbeitslohn des Arbeitnehmers ermittelt sich wie folgt:

	3.000 B	Barlohn bisher
./.	119 B	Brutto-Leasingrate
=	2.881 B	Barlohn
+	59 B	Durchschnittswert (Sachlohn)
=	2.940 B	steuerpflichtiger Arbeitslohn

Wird einem Arbeitnehmer ein betriebliches Fahrrad im Wege einer Sonderrechtsbeziehung überlassen, ist der steuerpflichtige Arbeitslohn aufgrund der Nutzungsüberlassung bis einschließlich dem Veranlagungszeitraum 2018 mit den üblichen Abgabepreisen am Abgabeort, die um übliche Preisnachlässe gemindert werden zu berechnen. Das Ergebnis ist um das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt zu mindern. Die Freigrenze von monatlich 44 B ist in diesen Fällen anwendbar.

Beispiel 2: Unternehmer C (umsatzsteuerliche Regelbesteuerung) schloss zum 1.7.2017 einen Leasingvertrag mit dem Hersteller über ein Elektrofahrzeug ab und überlässt dieses an den Arbeitnehmer D. Die monatliche Leasingrate des Unternehmers beträgt 95,20 B (brutto). Der bisherige Barlohn des Arbeitnehmers i. H. von monatlich 4.000 B wird nicht gekürzt, jedoch erstattet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Leasingrate. Darüber hinaus soll sich auch keine Gehaltserhöhung aus diesem Sachverhalt ergeben und es wird auch keine sonstige Gegenleistung des Arbeitnehmers erwartet. Es wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer sämtliche Kosten und Risiken aus der -berlassung trägt.

Eine Fahrradvermietung am Abgabeort hätte monatlich 119 B inklusive Umsatzsteuer für die -berlassung verlangt.

## Lösung:

Das Elektrofahrrad wird dem Arbeitnehmer im Wege einer sog. Sonderrechtsbeziehung überlassen. Der steuerpflichtige Arbeitslohn des Arbeitnehmers ist ab Juli 2017 gem. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG mit den verschafften verbilligten Leasingkonditionen zu bewerten, hier 23,80 B (= 119 B ./. 95,20 B). Dieser Betrag übersteigt die monatliche Freigrenze von 44 B nicht und führt damit zu keinem steuerpflichtigem Arbeitslohn.

	4.000 B	Barlohn bisher
+	0 B	geldwerter Vorteil
=	4.000 B	steuerpflichtiger Arbeitslohn

## 1.2 Neuerungen bei der Besteuerung ab Veranlagungszeitraum 2019

Wird das betriebliche Fahrrad zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn an den Arbeitnehmer überlassen, führt dieser Vorgang ab dem Veranlagungszeitraum 2019 grds. zu keinem steuerpflichtigen Arbeitslohn. Diese Begünstigung ist zeitlich befristet und letztmals im Veranlagungszeitraum 2030 anwendbar.

Die Auslegung des Merkmals 'zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn' war Streitgegenstand von mehreren Verfahren vor dem Bundesfinanzhof (BFH). Dieser hat geurteilt, dass das Zusatzlichkeitsmerkmal in allen unter Punkt II.1 dargestellten vertraglichen Modellen erfüllt sein kann und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf den zusätzlichen Arbeitslohn hat. Voraussetzung ist allerdings, dass der zusätzliche Arbeitslohn verwendungs- bzw. zweckgebunden neben dem ohnehin geschuldeten (= verwendungsfreien) Arbeitslohn erbracht wird. Wird die Zusatzleistung hingegen auf den unverändert vereinbarten Arbeitslohn angerechnet, ist das Merkmal 'zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn' nach der BFH-Rechtsprechung nicht erfüllt.

Nunmehr hat der Gesetzgeber mit dem Jahressteuergesetz 2020 auf die geänderte Rechtsprechung reagiert und für Leistungen ab dem 1.1.2020 klargestellt, dass Gehaltsumwandlungen das Zusatzlichkeitsmerkmal nicht erfüllen.

**Hinweis:** Das Zusatzlichkeitsmerkmal wird nach Verwaltungsauffassung in allen Fällen der Gehaltsumwandlung auch bei Leistungen ab dem 1.1.2019 und vor dem 31.12.2019 nicht erfüllt.

Wird das Merkmal 'zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn' im Einzelfall nicht erfüllt, ist die o. g.

Steuerbefreiung nicht anwendbar. Für die Ermittlung des steuerpflichtigen Sachlohns ist in diesen Fällen der Zeitpunkt der erstmaligen -berlassung entscheidend. Bei einer erstmaligen -berlassung vor dem 1.1.2019 ist die Ermittlung des Arbeitslohns entsprechend Punkt II.1 vorzunehmen. -berlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das betriebliche Fahrrad erstmalig nach dem 31.12.2018 und vor dem 1.1.2031, wird als monatlicher Durchschnittswert der privaten Nutzung (= Sachlohn) im Kalenderjahr 2019 1 % der auf volle hundert Euro abgerundeten halbierten und ab dem 1.1.2020 1 % der auf volle hundert Euro abgerundeten geviertelten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer festgesetzt.

## 1.3 Umsatzsteuerliche Folgen

Die umsatzsteuerliche Behandlung der -berlassung von Fahrrädern an Arbeitnehmer richtet sich - mangels speziellen gesetzlichen Regelungen bzw. Stellungnahmen der Finanzverwaltung - nach den allgemeinen Grundsätzen in Abhängigkeit von der jeweiligen vertraglichen Gestaltung.

Die Umsatzsteuer ist in Fällen der Gehaltsumwandlung bzw. Lohnerhöhung ausgehend von den Gesamtkosten des Arbeitgebers (inkl. Umsatzsteuer) zu ermitteln (= sog. tauschähnlicher Umsatz). Bei diesem Wert handelt es sich um einen Bruttowert, aus dem die Umsatzsteuer herauszurechnen ist.

Fortsetzung Beispiel 1: Die Gesamtkosten des Arbeitgebers betragen monatlich 119 B (brutto). Die Umsatzsteuer auf der -berlassung an den Arbeitnehmer beträgt in diesem Fall monatlich grds.:

	119 B	Gesamtkosten (Bruttowert, 119 %)
./.	19 %	Minderung
=	100 B	Nettowert (100 %)
=	19 B	monatliche Umsatzsteuer

**Hinweis:** Bei der -berlassung von konventionellen Kraftfahrzeugen kann für die Ermittlung der Umsatzsteuer grds. der ermittelte lohnsteuerliche Durchschnittswert übernommen werden. Es handelt sich dabei ebenfalls um einen Bruttowert, aus dem die Umsatzsteuer herauszurechnen ist. Ungeklärt ist, ob diese -bernahme auch im Bereich der (Elektro-)Fahrräder zulässig ist.

Wird das Fahrrad dem Arbeitnehmer im Wege einer Sonderrechtsbeziehung überlassen und erstattet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Leasingraten, ist die

# MERKBLATT

Umsatzsteuer anhand dem vom Arbeitnehmer entrichteten Entgelt zu bemessen.

Fortsetzung Beispiel 2: Die vom Arbeitnehmer erstattete Leasingrate beträgt monatlich 95,20 B (brutto). Aufgrund der -berlassung an den Arbeitnehmer im Wege einer Sonderrechtsbeziehung ergibt sich eine monatliche Umsatzsteuer i. H. von:

	95,20 B	Bruttoaufwendungen
./.	19 %	Minderung
=	80,00 B	Nettowert für Aufwendungen mit Vorsteuerabzug
=	15,20 B	monatliche Umsatzsteuer

## 1.4 Werbungskostenabzug beim Arbeitnehmer

Nutzt ein Arbeitnehmer ein vom Arbeitgeber überlassenes (Elektro-)Fahrrad für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, so kann dieser für jeden Arbeitstag 0,30 B je vollen Entfernungskilometer als Werbungskosten geltend machen, maximal jedoch 4.500 B jährlich.

Hinweis: Der Werbungskostenabzug für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist auch dann möglich, sofern die -berlassung eines Elektrofahrads zu keinem steuerpflichtigen Arbeitslohn geführt hat (zu den Fällen ohne steuerpflichtigen Arbeitslohn siehe Punkt III.2).

Nutzt der Arbeitnehmer das überlassene Fahrrad auch für Auswärtstätigkeiten (= beruflich veranlasste Fahrten, die keine Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind), ist keine pauschale Ermittlung von Werbungskosten möglich. Hintergrund ist, dass im aktuellen Bundesreisekostengesetz kein pauschaler Kilometersatz vorgesehen ist. Ein Werbungskostenabzug für Fahrtkosten bei Auswärtstätigkeiten ist in der Folge nur möglich, sofern der Arbeitnehmer die entstandenen Kosten nachweist bzw. glaubhaft macht.

## 1.5 Zuzahlungen des Arbeitnehmers

Kostenübernahmen des Arbeitnehmers mindern den geldwerten Vorteil (= Sachlohn) aus der Nutzungsüberlassung des Fahrrads, nicht aber die umsatzsteuerliche Bemessungsgrundlage. Zu beachten ist, dass der Sachlohn maximal bis auf 0 B zu mindern ist. Eine Zuzahlung des Arbeitnehmers führt damit in keinem Fall zu einem negativen Sachlohn.

Hinweis: Ist die -berlassung eines Elektrofahrads an den Arbeitnehmer einkommensteuerrechtlich steuerfrei, kann

eine Zuzahlung des Arbeitnehmers nicht zu einer Minderung des Arbeitslohns führen.

## 1.6 Besonderheiten bei Fahrradverleihfirmen

-berlässt eine Fahrradverleihfirma (= Arbeitgeber) einem Arbeitnehmer ein Fahrrad, ergibt sich der steuerpflichtige Arbeitslohn bis einschließlich Veranlagungszeitraum 2018 grds. aus den um 4 % geminderten Endpreisen, die der Arbeitgeber für diese Dienstleistung im allgemeinen Geschäftsverkehr verlangen würde. Der ermittelte Sachlohn ist nur insoweit steuerpflichtig, als dass dieser jährlich 1.080 B (= Freibetrag) übersteigt.

Beispiel 3: Unternehmer E (umsatzsteuerliche Regelbesteuerung) hat eine gewerbliche Tätigkeit im Rahmen der Vermietung von Elektrofahrzeugen aus. Bisher hat der Arbeitnehmer F ausschließlich einen monatlichen Barlohn i. H. von 2.000 B erhalten.

Im Zuge einer Lohnerhöhung wird dem Arbeitnehmer - unter Anpassung des Arbeitsvertrages - ab Januar 2018 ein Elektrofahrzeug ohne Zuzahlung überlassen, welches er für private Fahrten und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nutzen darf. Als Monatsmiete für ein solches Elektrofahrzeug verlangt der Unternehmer von einem fremden Dritten einen Bruttobetrag i. H. von 100 B.

### Lösung:

Der steuerpflichtige Arbeitslohn des Arbeitnehmers ermittelt sich für das Jahr 2018 wie folgt:

	24.000 B	Barlohn bisher
+	1.200 B	üblicher Endpreis für die -berlassung des Elektrofahrads
./.	48 B	Abschlag 4 % vom üblichen Endpreis
./.	1.080 B	Freibetrag
=	24.072 B	steuerpflichtiger Arbeitslohn

Der Sachlohn aus der -berlassung des Elektrofahrads beträgt im Ergebnis 72 B (= 1.200 B ./ 48 B ./ 1.080 B).

Alternativ zur dargestellten, besonderen Ermittlung des Sachlohns kann die Berechnung auch sinngemäß nach den Grundsätzen von Punkt II.1 erfolgen. Bei Fahrradverleihfirmen ergibt sich damit ein Wahlrecht zur Bewertung des Sachbezugs. Dieses Wahlrecht kann sowohl vom Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren, als auch vom Arbeitnehmer im Veranlagungsverfahren ausgeübt werden.

Ab dem Veranlagungszeitraum 2019 führt die -berlassung eines Fahrrads - entsprechend der unter Punkt II.1.2



dargestellten Grundsätze - einkommensteuerrechtlich ggf. zu keinem steuerpflichtigem Arbeitslohn.

## 2. - bereignung an den Arbeitnehmer

- bereignet ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn (Punkt II.1.2) unentgeltlich oder verbilligt ein betriebliches Fahrrad, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz i. H. von 25 % erheben. Diese Pauschalierungsmöglichkeit kann für die vorgenannten, vom Arbeitgeber gewährten Vorteile ab dem Veranlagungszeitraum 2020 angewandt werden.

Bemessungsgrundlage für die Pauschalierung der Lohnsteuer des Sachbezugs ist der, um Zahlungen des Arbeitnehmers geminderte, Geldwert. Dieser ist grds. mit dem um übliche Preisnachlässe geminderten Endpreis am Abgabeort im Zeitpunkt der Abgabe zu bestimmen.

War ein erworbenes Fahrrad bis zur - bereignung an den Arbeitnehmer dem Unternehmensvermögen zugeordnet und war der Unternehmer beim Erwerb (teilweise) zum Vorsteuerabzug berechtigt, ergeben sich folgende umsatzsteuerliche Konsequenzen:

- ⊆ Wird das Fahrrad unentgeltlich abereignet, handelt es sich um eine sog. unentgeltliche Wertabgabe. Die Umsatzsteuer ist anhand des Einkaufspreises bzw. der Selbstkosten im Zeitpunkt der - bereignung zu bemessen.
- ⊆ Zahlt der Arbeitnehmer für die - bereignung ein verbilligtes Entgelt, ist Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer aus der Lieferung die Differenz zwischen dem Einkaufspreis bzw. den Selbstkosten im Zeitpunkt der - bereignung und dem vereinbarten Nettoentgelt.

## 3. Aufladen im Betrieb des Arbeitgebers

Werden Elektrofahrzeuge des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens unentgeltlich oder teilentgeltlich aufgeladen, führt dies grds. zu steuerpflichtigem Sachlohn.

Abweichend von diesem Grundsatz stellen diese vom Arbeitgeber gewährten Vorteile aus Billigkeitsgründen (= nach Verwaltungsauffassung) jedoch keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

## III. Betriebliche Nutzung

### 1. Zuordnung zum Betriebsvermögen

Wird ein (Elektro-)Fahrrad für betriebliche Zwecke genutzt, muss geprüft werden, ob dieses dem Privatvermögen, dem gewillkärten Betriebsvermögen oder dem notwendigen Betriebsvermögen zugeordnet werden kann bzw. muss.

Wird ein Fahrrad zu mehr als 10 %, aber höchstens zu 50 % betrieblich genutzt, so kann dieses zum Privatvermögen oder zum gewillkärten Betriebsvermögen zugeordnet werden. Die etwaige Zuordnung zum gewillkärten Betriebsvermögen muss in unmissverständlicher Weise durch zeitnah erstellte Aufzeichnungen dokumentiert werden.

Ein Elektrofahrrad muss dem Betriebsvermögen zugeordnet werden, sofern die betriebliche Nutzung mehr als 50 % beträgt (= notwendiges Betriebsvermögen).

Hinweis: Liegt die betriebliche Nutzung eines Elektrofahrrads unterhalb von 10 %, ist dieses zwingend dem Privatvermögen zuzuordnen. Die nachgewiesenen Kosten für die betriebliche Nutzung können in diesem Fall als Betriebsausgabe berücksichtigt werden. Für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte können auch pauschal 0,30 B je vollen Entfernungskilometer und Arbeitstag geltend gemacht werden, höchstens aber 4.500 B jährlich.

### 2. Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte

Ist das (Elektro-)Fahrrad dem notwendigen oder gewillkärten Betriebsvermögen zugeordnet, stellen die im Zusammenhang mit diesem Wirtschaftsgut anfallenden Aufwendungen Betriebsausgaben dar.

Nutzt ein Unternehmer ein betriebliches Fahrrad auch für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte, sind die in diesem Zusammenhang stehenden Aufwendungen bereits als Betriebsausgaben erfasst. Ein zusätzlicher Abzug der Entfernungspauschale (entsprechend Punkt III.1) ist nicht möglich.

Hinweis: Bei betrieblichen Kraftfahrzeugen, die auch für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte genutzt werden, können die Aufwendungen für diese Fahrten unter Umständen nicht vollständig als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. Diese Problematik besteht bei betrieblichen Fahrzeugen, die keine Kraftfahrzeuge sind, nicht.

# MERKBLATT

## 3. Privatnutzung

### 3.1 Besteuerung bis Veranlagungszeitraum 2018

Wird ein dem Betriebsvermögen zugeordnetes Fahrrad auch für private Zwecke genutzt, so ist der private Nutzungsanteil mit dem Anteil an den Gesamtkosten als Nutzungsentnahme anzusetzen. Im Gegensatz zur Ermittlung der Nutzungsentnahme von Kraftfahrzeugen besteht keine speziellere gesetzliche Regelung bzw. Verwaltungsanweisung.

Hinweis: Eine alternative Möglichkeit zur Ermittlung der Nutzungsentnahme wäre die -bernahme des lohnsteuerlichen Durchschnittswertes. Es fehlt jedoch an einer gesetzlichen Regelung bzw. Verwaltungsanweisung in diesem Zusammenhang.

### 3.2 Besteuerung ab Veranlagungszeitraum 2019

Die private Nutzung eines betrieblichen (Elektro-)Fahrrads stellt ab dem Veranlagungszeitraum 2019 einen nicht steuerbaren Vorgang dar. In der Folge ist keine steuerpflichtige Nutzungsentnahme, die den Gewinn erhöht, zu ermitteln. Diese Begünstigung ist zeitlich befristet und letztmals im Veranlagungszeitraum 2030 anwendbar.

### 3.3 Umsatzsteuerliche Folgen

Die Nutzung eines dem umsatzsteuerlichen Unternehmensvermögen zugeordneten Fahrrads durch den Unternehmer für private Fahrten führt zu einer sog. unentgeltlichen Wertabgabe, sofern er von den Anschaffungskosten die Vorsteuerbeträge vollständig oder teilweise abziehen konnte.

Hinweis: Ein erworbenes Fahrrad kann dem Unternehmensvermögen zugeordnet werden, sofern es zu mindestens 10 % für unternehmerische Zwecke genutzt wird.

Die Umsatzsteuer der unentgeltlichen Wertabgabe ist anhand der entstandenen Aufwendungen mit vollem oder teilweisem Vorsteuerabzug (einschließlich der Anschaffungskosten) zu ermitteln. Die Umsatzsteuer ist auf die entsprechenden Nettoaufwendungen aufzuschlagen. Betragen die Anschaffungskosten für das (Elektro-)Fahrrad mehr als 500 B, sind diese für die Ermittlung der entstandenen Aufwendungen gleichmäßig auf 5 Jahre zu verteilen.

## 4. Sonderabschreibung für elektrisch betriebene Lastenfahrräder

Bei Fahrrädern handelt es sich um abnutzbare, bewegliche Wirtschaftsgüter. Werden diese dem Betriebsvermögen (siehe zu den Grundlagen Punkt III.1) zugeordnet, können die Anschaffungskosten grds. im Wege der linearen AfA geltend gemacht werden, sofern sie dazu bestimmt sind, dem Betrieb dauernd zu dienen (= Anlagevermögen).

Für nach dem 31.12.2019 und vor dem 1.1.2031 angeschaffte neue elektrisch betriebene Lastenfahrräder kommt zusätzlich zur linearen AfA im Jahr der Anschaffung eine Sonder-AfA i. H. von 50 % der Anschaffungskosten in Betracht. Voraussetzung ist, dass es sich bei diesen betrieblichen Wirtschaftsgütern um Anlagevermögen handelt und die für die Abschreibung erforderlichen Daten nach amtlich vorgeschriebenen Datensätzen elektronisch an die Finanzverwaltung übermittelt werden.

Hinweis: Diese neue Sonderabschreibung tritt erst in Kraft, nachdem die Europäische Kommission durch Beschluss festgestellt hat, dass die Regelung entweder keine Beihilfe oder eine mit dem Binnenmarkt vereinbare Beihilfe darstellt.

Wird im Jahr der Anschaffung neben der linearen AfA auch die Sonder-AfA gewinnmindernd geltend gemacht, ist der verbleibende Restwert in den Folgejahren gleichmäßig auf die Restnutzungsdauer aufzuteilen.

Elektrisch betriebene Lastenfahrräder sind Schwerlasträder mit einem Mindesttransportvolumen von 1 mE und einer Nutzlast von mindestens 150 kg. Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Sonder-AfA ist, dass das Lastenfahrrad verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug einzuordnen ist.

Beispiel 4: Unternehmer G (umsatzsteuerliche Regelbesteuerung) erwirbt zum 1.5.2020 ein elektrisch betriebenes Lastenrad, welches verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug einzuordnen ist, und ordnet dieses dem notwendigen Betriebsvermögen sowie dem Unternehmensvermögen zu. Er ist zum Vorsteuerabzug berechtigt. Die Nettoanschaffungskosten betragen 5.000 B (Nutzungsdauer 7 Jahre).

Lösung:

Die lineare AfA im Jahr 2020 beträgt:

	5.000 B	Nettoanschaffungskosten
x	1/7	Aufteilung auf Nutzungsdauer (7 Jahre)
x	8/12	Aufteilung auf Monate Mai bis Dezember 2020
=	476 B	lineare AfA 2020

Weiterhin kann der Unternehmer eine Sonder-AfA i. H. von 2.500 B (= 5.000 B Nettoanschaffungskosten x 50 %) geltend machen.

Der zum 31.12.2020 verbleibende Buchwert i. H. von 2.024 B (= 5.000 B Nettoanschaffungskosten ./. 476 B lineare AfA ./. 2.500 B Sonder-AfA) ist in den Folgejahren gleichmäßig auf die Restnutzungsdauer aufzuteilen. Die lineare AfA ab dem Jahr 2021 beträgt rund 337 B (= 2.024 B Restwert / 6 Jahre Restnutzungsdauer).

Rechtsstand: 31.1.2021

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

## Betriebliche Altersversorgung – Gestaltungsmöglichkeiten der gemeinsamen Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### Inhalt

- |      |  |       |  |
|------|--|-------|--|
| I.   | <b>Modellformen der arbeitgeberfinanzierten Versorgung</b> | VII.  | <b>Die Durchführungswege der klassischen bAV</b> |
| II.  | <b>Teilnahmeberechtigter Personenkreis</b>                 | 1.    | Die Direktversicherung                           |
| III. | <b>Leistungsziele und Leistungsarten</b>                   | 2.    | Die Publikumpensionskasse                        |
| IV.  | <b>Leistungsstrukturen und Bemessungsgrundlage</b>         | 3.    | Der Pensionsfonds                                |
| V.   | <b>Unverfallbarkeitsfristen</b>                            | 4.    | Die rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse      |
| VI.  | <b>Kriterien für die Auswahl des Durchführungsweges</b>    | 5.    | Die rückgedeckte Direktzusage                    |
|      |  | VIII. | <b>Sozialpartnermodell - neue bAV</b>            |

Von einer betrieblichen Altersversorgung spricht man, wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität und/oder Tod zusagt. Ein wesentlicher Vorteil für den Arbeitnehmer liegt hierbei in der Einsparung von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Entgeltanteilen.

Als weiterer Anreiz zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge werden anders als bisher die Betriebsrenten künftig nicht mehr voll auf die Grundsicherung angerechnet. Hier wird ein monatlicher Freibetrag in Höhe von 100 € gewährt, der sich bis auf die Hälfte der-Regelbedarfsstufe 1 (im Jahr 2021: 223 €) erhöhen kann.

Neben der Bindungswirkung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge kann sich für den Arbeitgeber der Förderbeitrag im Rahmen der Geringverdienerförderung (Bruttoarbeitslohn bis monatlich 2.575 €) lohnen.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde neben dem bisherigen Regelwerk zur betrieblichen Altersvorsorge (sog. Klassische bAV) ein neues tarifvertragliches Regelwerk (sog. Sozialpartnermodell - neue bAV) sowohl für die arbeitgeberfinanzierte Versorgung als auch für die Entgeltumwandlung geschaffen. Dieses bringt Erleichterungen für den Arbeitgeber und soll zu einer größeren

# MERKBLATT

Verbreitung der bAV führen. Beide Systeme bestehen parallel nebeneinander. Auch nicht tarifgebundene Parteien können unter bestimmten Voraussetzungen auf das Sozialpartnermodell - neue bAV zurückgreifen. Beide Systeme unterscheiden sich aber wesentlich in Fragen der Arbeitgeberhaftung und der Kalkulierbarkeit der zukünftigen Renten. Das Sozialpartnermodell muss völlig ohne Leistungs-garantien auskommen.

## I. Modellformen der arbeitgeber-finanzierten Versorgung

Dem Arbeitgeber stehen mehrere Modelle für seine betriebliche Altersversorgung zur Verfügung:

- Der Arbeitgeber kann mit seinen Leistungen eine eigenständige Versorgung anbieten, sog. selbständige Grundversorgung. Diese Versorgung erhalten alle teilnahmeberechtigten Personen, unabhängig davon, ob sie selber eine Entgeltumwandlung durchführen oder nicht.
- Der Arbeitgeber kann aber auch seine Versorgungsleistungen davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer seinerseits eine Entgeltumwandlung durchführt. Er kann dann so die vorhandene Entgeltumwandlung aufstocken (auch gemischte Finanzierung oder „Matching Plan“ genannt). Diejenigen Arbeitnehmer, die keine Entgeltumwandlung durchführen, sind dann von der arbeitgeber-finanzierten Versorgung ausgeschlossen.

**Hinweis:** Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die nach dem 1.1.2019 geschlossen wurden und die über Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds durchgeführt werden, besteht eine Zuschusspflicht des Arbeitgebers. Soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart, muss er 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich an den Versorgungsträger abführen. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die bis zum 31.12.2018 geschlossen wurden, gilt die Zuschusspflicht erst ab dem 1.1.2022.

- Gibt der Arbeitgeber bereits einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, muss im Einzelfall geprüft werden, ob eine Anrechnung auf die Zuschusspflicht erfolgen kann. Ist aus der Zusage erkennbar, dass dieser Zuschussbetrag die ersparten Sozialversicherungsbeiträge weitergibt, dann kann eine Anrechnung erfolgen. Gegebenenfalls sollte eine Klarstellung erfolgen bzw. die Versorgungszusage geändert werden.
- Schließlich können Systeme eingerichtet werden, die eine selbständige Grundversorgung und einen Matching Plan kombinieren.

Welche Variante die richtige ist, hängt stark vom Einzelfall ab und kann nur anhand eines Branchenvergleichs und den Ambitionen des Arbeitgebers fest gemacht werden.

**Hinweis:** Da die betriebliche Altersversorgung die Leistungsbereitschaft und die Motivation der begünstigten Arbeitnehmer fördern soll, ist die Auswahl der Leistungsziele für die Versorgung besonders wichtig. Der Arbeitgeber kann seine vergleichsweise starke Verhandlungsposition zugunsten seiner Arbeitnehmer nutzen, um nachgefragte und passende Leistungsziele (z.B. die Berufsunfähigkeitsabsicherung) für Arbeitnehmer-Gruppen kollektiv, einfach und effizient zu versichern.

## II. Teilnahmeberechtigter Personenkreis

Bei einer Arbeitgeberfinanzierung kann der Arbeitgeber den von der Versorgung begünstigten Personenkreis festlegen. Er muss nicht unterschiedslos alle Mitarbeiter in die geplante Versorgung einbeziehen. Er kann die betriebliche Altersvorsorge als Mittel der gezielten Mitarbeiterbindung nutzen, um bestimmte für ihn wichtige Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden. Er darf dabei jedoch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, d.h. er darf weder willkürliche noch sachfremde Unterscheidungen vornehmen. Zulässig ist z.B. die Differenzierung zwischen bestimmten Führungsebenen, Unterschiede in der Qualifikation oder zwischen Außendienstmitarbeitern und anderen Mitarbeitern. Unzulässig ist dagegen z.B. der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten ohne einen sachlichen Grund.

Mit der Einführung der Geringverdienerförderung durch das BRSG ist somit auch die Zugehörigkeit zu dem förderfähigen Personenkreis ein sachliches Differenzierungsmerkmal. Der Arbeitgeber kann demnach auch nur gezielt diese Personengruppe fördern.

Auch wenn bei der Entgeltumwandlung der teilnehmende Personenkreis vom Gesetz vorgegeben ist, kann der Arbeitgeber die Teilnahmeberechtigten für den von ihm finanzierten Teil eines „Matching Plans“ mit einer sachlichen Rechtfertigung selbst bestimmen.

**Hinweis:** Der Arbeitgeber sollte jedoch in der Versorgungsordnung festlegen, warum der begünstigte Personenkreis besonders wichtig für das Unternehmen ist. So kann er vermeiden, dass die nicht begünstigten Personengruppen einen Vertrauenstatbestand auf die Leistung bilden können.

## III. Leistungsziele und Leistungsarten

Das Betriebsrentengesetz ermöglicht neben der Alterssicherung des Arbeitnehmers und der Absicherung seiner Hinterbliebenen auch die Absicherung bei Invalidität (sog. Leistungsziele). Als Invaliditätsleistungen werden in der betrieblichen Altersversorgung überwiegend Berufsunfähigkeitsleistungen versprochen und bislang nur vereinzelt Erwerbsunfähigkeitsleistungen oder Erwerbsminderungsleistungen. Die drei Leistungsziele können sowohl kumulativ (z.B. Altersversorgung und Invaliditätsversorgung) als auch separat zugesagt werden (z.B. nur die Invaliditätsversorgung). Andere Versorgungsleistungen des Arbeitgebers wie z.B. Unfallleistungen oder Beihilfen im Krankheitsfall sind keine Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge und fallen damit nicht unter den Schutz des Betriebsrentengesetzes (Relevanz insbesondere für Unverfallbarkeit und Insolvenzschutz).

Als Arten von Versorgungsleistungen kommen grundsätzlich laufende Leistungen oder einmalige Zahlungen in Betracht. Erhebliche Beschränkungen auf laufende Rentenleistungen bestehen jedoch in den einzelnen Durchführungswegen durch die steuerrechtlichen Vorgaben. Bei Waisenrenten ist der Versorgungszeitraum zeitlich begrenzt. Die Details zu den Leistungsarten werden bei den jeweiligen Durchführungswegen dargestellt.

### 1. Besonderheiten der Hinterbliebenenversorgung

Es ist zu beachten, dass das BMF von einem engen Hinterbliebenenbegriff ausgeht und nur bei diesem Personenkreis von Hinterbliebenen im Sinne der betrieblichen Altersversorgung ausgeht. Danach gehören zu dem engen Hinterbliebenenbegriff die Witwe bzw. der Witwer, der frühere Ehegatte, die Lebensgefährten, gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften und die sog. Kindergeldkinder.

**Hinweis:** Lediglich bei den „alten“ Direktversicherungen nach § 40b EStG und der somit steuerlich nicht geförderten Direktversicherung können noch beliebige Personen als Hinterbliebene benannt sein.

### 2. Besonderheiten bei der Invaliditätsversorgung

Während sich bei der Entgeltumwandlung nur die Absicherung des Alters und in gewissen Grenzen auch der Hinterbliebenen effektiv umsetzen lassen, kann bei einer Arbeitgeberfinanzierung auch eine verlässliche Invaliditätsab-

sicherung für Gruppen eingerichtet werden. Bei der reinen Entgeltumwandlung kann eine angemessene Invaliditätsabsicherung am Beitragsniveau oder an der erforderlichen individuellen Risikoprüfung scheitern.

Soll jedoch eine Gruppe durch den Arbeitgeber versichert werden, können hier vergleichsweise kostengünstigere Kollektivversicherungen mit einer stark vereinfachten Risikoprüfung (sog. Dienstobliegenheitserklärung) verwendet werden. Je nach den gewählten Tarifen und der Altersstruktur der Belegschaft können sich hier erhebliche Unterschiede in der Beitragshöhe und der Versicherbarkeit im Vergleich zum Einzelvertrag (Entgeltumwandlung, Eigenbeitrag und private Absicherung durch Arbeitnehmer) ergeben. Eine Berufsunfähigkeitsversicherung eignet sich daher besonders gut für eine selbständige Grundversorgung durch den Arbeitgeber.

Um jedoch ein Auseinanderfallen von Versorgungszusage und Versicherungsschutz zu verhindern, sollte die Versicherbarkeit der einzelnen Arbeitnehmer zur Bedingung für die Versorgungszusage gemacht werden.

**Hinweis:** Da die Invaliditätsversorgung ratsamer Weise über eine Versicherung finanziert wird, sollte der Arbeitgeber für entgeltfreie Zeiten der Mitarbeiter berücksichtigen, dass je nach Tarifwahl der Versicherung eine Beitragsfreistellung zum Erlöschen des Versicherungsschutzes führen kann. Dieser muss dann bei Beendigung der entgeltfreien Zeiten wieder kosten- und verwaltungsintensiv erneuert werden. Es kann daher ratsam sein, die Beiträge auch während dieser Zeit weiter zu finanzieren, etwa auf niedrigerem Versorgungsniveau. Dies gilt auch für die Versicherung der Hinterbliebenenversorgung.

## IV. Leistungsstrukturen und Bemessungsgrundlage

Das Betriebsrentengesetz sieht als Leistungsstrukturen sowohl die Leistungszusage als auch beitragsorientierte Systeme, wie die beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung vor. Mit dem BRSG ist seit dem 1.1.2018 nun auch eine reine Beitragszusage möglich.

Die gewählte Leistungsstruktur bestimmt

- die **Höhe** der zugesagten **Versorgungsleistung** und
- die **Ausfallhaftung**, für die der Arbeitgeber einzustehen hat (Versorgungsleistung in vorgesehener bzw. ratierlicher Höhe oder nur versprochene Beiträge).

Sie bestimmt zudem auch:



# MERKBLATT

- ob dem Arbeitgeber bei der Direktversicherung und der Publikumpensionskasse haftungsbefreiend die **versicherungsförmige Lösung** (Mitgabe der Versicherung) zusteht;
- ob eine **Anpassungsverpflichtung** für laufende Leistungen besteht. Sie legt fest, ob der Arbeitgeber die laufenden Leistungen in der Leistungsphase anzupassen hat und eventuell weitere Kosten entstehen,
- ob eine arbeitgeberfinanzierte Anwartschaft sofort unverfallbar ist.

**Hinweis:** Die Anwartschaft eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers darf sich im weiteren Verlauf bis zum Versorgungsfall nicht schlechter entwickeln als die Anwartschaft eines vergleichbaren nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmers.

In folgenden Fällen wird man in der Regel von einer Gleichbehandlung der beiden Anwärtergruppen ausgehen können:

- bei Leistungszusagen auf einen festen Versorgungsbeitrag
- bei Bemessungssystemen mit Verzinsung, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt
- bei der Direktversicherung, der Pensionskasse und dem Pensionsfonds, wenn die Verzinsung bzw. die planmäßigen oder die tariflichen Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen.

Bei endgehaltsbezogenen Leistungszusagen müssen hingegen künftig zusätzliche Vorkehrungen (Anpassung der Anwartschaften) getroffen werden, damit man regelmäßig von der Gleichbehandlung der beiden Anwärtergruppen ausgehen kann.

## 1. Leistungszusage

Bei der Leistungszusage ist die zugesagte Versorgungsleistung entweder ein fester Betrag oder ein bestimmbarer Betrag in Bezug auf eine Bemessungsgrundlage. Der Arbeitgeber steht für die zugesagte Versorgungsleistung ein.

Durch die zunehmende Budgetierung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung ist im Moment der Trend zu verzeichnen, dass für die Altersversorgung keine Leistungszusagen erteilt werden. Vielmehr sind derzeit sowohl bei der arbeitgeberfinanzierten Grundversorgung als auch bei Matching Plans die beitragsorientierten Systeme herrschend. Relevanz hat die Leistungszusage aber weiterhin bei der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung durch den Arbeitgeber. In beiden Fällen geht es darum, im Versorgungsfall ein bestimmtes Versorgungsniveau aufrecht zu erhalten oder zu sichern.

## 2. Beitragsorientierte Systeme

Bei den beiden beitragsorientierten Systemen hingegen ist die zugesagte Leistung das Ergebnis aus der Umwandlung von Beiträgen aufgrund eines versicherungsmathematischen Prinzips.

Bei der Finanzierung über eine Versicherung ergibt sich bei der beitragsorientierten Leistungszusage und bei der Beitragszusage mit Mindestleistung die Höhe der Versorgungsleistung aus den Tarifleistungen der Versicherung auf der Grundlage des jeweiligen Beitrags, den der Arbeitgeber der Zusage entsprechend an den Versorgungsträger zahlt. Dies gilt sowohl für die versicherungsförmigen Durchführungswege als auch für Rückdeckungsversicherungen.

Für die Höhe dieser tariflichen Ablaufleistung haftet der Arbeitgeber bei der beitragsorientierten Leistungszusage im Rahmen der Ausfallhaftung.

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung besteht hingegen eine Haftungsbegrenzung auf die zugesagten und geleisteten Beiträge abzüglich der verbrauchten Risikoprämien, etwa für Invaliditäts- oder Hinterbliebenenschutz.

**Hinweis:** Diese Ausfallhaftung wird bei klassischen Versicherungsprodukten mit Garantieleistung praktisch nur im Fall der Insolvenz des Versorgungsträgers relevant, soweit der Protektor nicht für die Leistungen des Versorgungsträgers einsteht.

Bei fondsgebundenen Lebensversicherungen kann die Ausfallhaftung des Arbeitgebers bereits dann greifen, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Übertragung auf den neuen Arbeitgeber Gebrauch macht und sich der Wert der Versicherung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers auf weniger als die zugesagten Beiträge beläuft. Die Garantie der Versorgungsträger bei solchen Produkten, dass mindestens die geleisteten Beiträge erhalten bleiben, bezieht sich häufig nur auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Versicherung, nicht aber auf Zeitpunkte davor.

### a) Bemessung des Beitrags

Die Bemessung des arbeitgeberfinanzierten Beitrags sollte sich danach richten, ob eine Grundversorgung oder ein Matching Plan eingerichtet werden soll. Zudem ist entscheidend, welcher Branche der Arbeitgeber angehört. Als Ergänzung der Altersversorgung zu der Deutschen Rentenversicherung ist es sinnvoll, die Beitragsbemessung auf Gehaltsteile bis zur Beitragsbemessungsgrenze und auf Gehaltsteile über der Beitragsbemessungsgrenze zu beziehen. Für diese Beitragsbemessung ist die Bandbreite

sehr weit reichend. Je nach Art der Versorgung, Durchführung und je nach Branche kann sich der Beitrag aus

- 1,5 % bis 4 % der Gehaltsteile bis zur Beitragsbemessungsgrenze und
- 6 % bis 15 % der Gehaltsteile über der Beitragsbemessungsgrenze

zusammensetzen.

Die Matching Plan Versorgung wird in der Regel niedriger bemessen als die Grundversorgung.

## b) Ermittlung der Versorgungsleistung

Aufgrund dieses Beitrags wird über eine versicherungsmathematische Methode (z.B. Heubeck Richttafeln oder Versicherungstarif) die Versorgungsleistung ermittelt (Rente oder Kapital).

Werden mehrere Leistungsziele versprochen und in dieser Kombination versichert, wie etwa Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen, dann bildet die Altersleistung in der Regel den Maßstab:

- Bei einer Alterskapitalversicherung kann beispielsweise die Hinterbliebenenleistung der projizierten Alterskapitalleistung entsprechen. Die jährliche Invalidenrente kann z.B. mit einem Prozentsatz vom Alterskapital bemessen werden (etwa 10 %).
- Bei einer Altersrentenversicherung kann die Invalidenrente etwa 100 % der Altersrente betragen. Die Witwen-, Witwer- bzw. Partnerrente kann etwa 60 % der Altersrente betragen. Sollen Waisen mit in die Versorgung einbezogen werden, können die Halbwaisenrente mit 10 % und die Vollwaisenrente mit 20 % der Altersrente bestimmt werden.

**Hinweis:** Je mehr Leistungsziele mit einbezogen werden, desto geringer werden die einzelnen Leistungen der Höhe nach.

## 3. Reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell - neue bAV

Mit dem BRSG tritt neben den bisherigen Leistungsstrukturen die sog. reine Beitragszusage. Im Gegensatz zu den bisherigen Leistungsstrukturen wird hier keine Versorgungsleistung in einer bestimmten Höhe oder bestimmbarer Höhe zugesagt. Der Arbeitgeber sagt im Rahmen seines Versorgungsversprechens lediglich die Zahlung bestimmter Beiträge zur Finanzierung von betrieblichen Versorgungsleistungen zu.

Der Anspruch auf die nicht garantierten Leistungen richtet sich ausschließlich gegen den gewählten Versorgungsträger, die Ausfallhaftung des Arbeitgebers entfällt.

Die reine Beitragszusage kann jedoch nur dann erteilt werden, wenn dies in einem Tarifvertrag geregelt wird bzw. auf diesen Bezug genommen werden kann.

## V. Unverfallbarkeitsfristen

### 1. Klassische bAV

Mit der Änderung des Betriebsrentengesetzes zum 1.1.2018 verkürzten sich die Unverfallbarkeitsfristen der arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften. So wurde die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von bisher 5 Jahre auf 3 Jahre reduziert. Hinzu kommt ein niedrigeres Mindestalter des Anwärters. Dies wurde von bisher 25 Jahre auf 21 Jahre reduziert. Diese Änderung gilt für Versorgungszusagen, die ab dem 1.1.2018 erteilt wurden. Für Versorgungszusagen, die vor diesem Zeitpunkt erteilt wurden (Altzusagen), gilt grundsätzlich die bisherige Unverfallbarkeitsfrist.

Um aber Arbeitnehmer mit Altzusagen nicht schlechter zu stellen als solche, die ihre Versorgungszusage erst ab dem 1.1.2018 erhalten haben, ordnet der Gesetzgeber einen Günstigkeitsvergleich ab dem 1.1.2018 an. Danach sind bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers auch die Anwartschaften aus Altzusagen unverfallbar, die ab dem 1.1.2018 3 Jahre bestanden haben und bei denen der Anwärter mindestens 21 Jahre alt ist. Für die Zeiten nach dem 1.1.2018 ist dann von unverfallbaren Anwartschaften auszugehen, wenn zwischen dem Zeitpunkt des Ausscheidens und dem 1.1.2018 3 Jahre liegen.

Aufgrund dieses Günstigkeitsvergleichs gilt faktisch eine entsprechend verkürzte Unverfallbarkeitsfrist auch schon für Zusagen, die vor dem 1.1.2018 erteilt wurden. Dies gilt umso mehr, je näher die Zusage zum Zeitpunkt der neuen Gesetzeslage erteilt wurde.

Anwartschaften, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden, sind nach wie vor sofort gesetzlich unverfallbar.

### 2. Sozialpartnermodell - neue bAV

Anders als bei der arbeitgeberfinanzierten klassischen bAV sind die Anwartschaften auf eine Altersrente, die auf der arbeitgeberfinanzierten reinen Beitragszusage beruhen, sofort unverfallbar. Für die Anwartschaften auf Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen gelten weiterhin die allgemeinen Vorschriften. Jedoch sind die verwendeten Risikotarife in der Regel so kalkuliert, dass sie tariflich der Höhe nach kaum Anwartschaften hervorbringen.

## VI. Kriterien für die Auswahl des Durchführungsweges

### 1. Klassische bAV

Bei einer Finanzierung durch den Arbeitgeber stehen grundsätzlich alle fünf Durchführungswege des Betriebsrentengesetzes zur Verfügung:

- Direktversicherung,
- Pensionskasse,
- Pensionsfonds,
- Unterstützungskasse,
- Direktzusage.

Die Präferenz für einen oder mehrere Durchführungswege wird maßgeblich durch die Art und die Höhe der geplanten Versorgung bestimmt. Daneben spielt auch die Leistungsstruktur der Zusage eine Rolle. Nicht jede Leistungsstruktur kann über jeden Durchführungsweg abgebildet werden.

### 2. Reine Beitragszusage durch Tarifvertrag im Sozialpartnermodell - neue bAV

Die reine Beitragszusage durch oder aufgrund eines Tarifvertrages kann nur über die sog. versicherungsförmigen Durchführungswege abgebildet werden. Dies sind:

- Direktversicherung
- Pensionsfonds
- Pensionskasse

### 3 Kriterienkatalog

Es muss im Einzelfall geprüft werden, welcher Durchführungswege bzw. welche Kombination von Durchführungsweegen und welche Leistungsstruktur für die geplante Versorgung am besten geeignet ist. Hier spielen folgende Faktoren eine große Rolle:

- Art der Versorgungsleistung (lebenslange Rente, abgekürzte Rente, Kapitalzahlung),
- Soll zudem ein System der Entgeltumwandlung angeboten werden?
- Höhe der Versorgung in Abhängigkeit des Beitragsaufwands,
- Auslagerung der Verwaltung von Anwartschaften und laufender Versorgungsleistungen auf den Versorgungsträger,
- steuerliche und sozialrechtliche Förderung für den Arbeitnehmer,

- interne Finanzierung der Versorgung oder Finanzierung über Versorgungsträger,
- periodengerechte Finanzierung,
- Abzugsfähigkeit der Beiträge als Betriebsausgaben,
- bilanzielle Auswirkungen im Unternehmen,
- Leistungsstrukturen risikoarm für Arbeitgeber,
- Leistungsstrukturen risikoarm und kalkulierbar für den Arbeitnehmer
- Versicherbarkeit der zugesagten Leistungen,
- Insolvenzsicherungspflicht,
- Anpassungsverpflichtung,
- Portabilität der Anwartschaften bei Ausscheiden,
- Unverfallbarkeit der arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften.

## VII. Die Durchführungswege der klassischen bAV

### 1. Die Direktversicherung

#### a. Leistungsziele und Leistungsarten

Mit der Direktversicherung können alle drei Leistungsziele Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung separat oder kombiniert abgedeckt werden.

Soll die steuer- und sozialrechtliche Förderung in Anspruch genommen werden, können Altersvorsorge, Invaliditätsversorgung und Hinterbliebenenversorgung nur als Rentenzahlungen im **Versorgungsversprechen** zugesagt werden.

**Hinweis:** Zusagen auf einmalige Kapitalzahlungen im Todesfall (Risikolebensversicherungen) werden hier weder steuer- noch sozialrechtlich gefördert und führen zu steuer- und sozialversicherungspflichtigem Einkommen beim Arbeitnehmer. Dennoch bietet sich auch diese Versorgung an, da die Leistungen aus diesen Direktversicherungen im Leistungsfall für die Hinterbliebenen einkommensteuer- und sozialversicherungsfrei sind.

Steuerlich unschädlich ist jedoch, wenn der **Versicherungstarif** anstelle der Rentenzahlung ein Kapitalwahlrecht mit einmaliger Auszahlung des gesamten Deckungskapitals vorsieht. Dieses Wahlrecht des Arbeitnehmers darf jedoch erst innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden ausgeübt werden. Die Altersrente kann in

diesem Fall dann auch als Einmalkapital gezahlt werden, ohne dass die Steuerfreiheit der Beiträge entfällt. Die Invaliditätsleistungen hingegen können immer nur als Rente und nicht als Kapital geleistet werden.

Bei Altersrentenversicherungen, die mit Hinterbliebenenleistungen kombiniert sind, sehen viele Versicherungstarife im Todesfall die Zahlung eines Kapitals anstelle einer Hinterbliebenenrente vor. So kann für den Fall des Todes vor Altersrentenbeginn die Beitragsrückgewähr in einer Kapitalzahlung vorgesehen sein. Auch für den Fall des Todes nach Altersrentenbeginn können einmalige Kapitalzahlungen anstelle von Hinterbliebenenrentenzahlungen vorgesehen sein. Steuerlich unbeachtlich ist die Kapitalzahlung dann, wenn dieses Kapitalwahlrecht erst im zeitlichen Zusammenhang mit dem Tod des ursprünglich Berechtigten ausgeübt wird.

Bei der Direktversicherung können auch zeitlich begrenzte Leistungen vorgesehen sein. So kann hier insbesondere die selbständige Invaliditätsrente zeitlich begrenzt werden und mit dem Altersrentenbeginn enden, ohne dass danach noch weitere Leistungen erbracht werden müssen.

## b. Leistungsstrukturen

Im Direktversicherungsversprechen können alle Leistungsstrukturen zugesagt werden. So kann bei der Invaliditätsversorgung sowohl eine Leistungszusage als auch eine beitragsorientierte Leistungszusage erteilt werden.

Bei der Alters- und Hinterbliebenenversorgung kann sowohl auf die beitragsorientierte Leistungszusage, die Beitragszusage mit Mindestleistung als auch auf die Leistungszusage zurückgegriffen werden.

Unabhängig von der gewählten Leistungsstruktur ist bei der Direktversicherung die zugesagte Höhe der Versorgungsleistung auf die Versicherungsleistung beschränkt, die sich aus einem klassischen Versicherungstarif mit Garantieleistung ergibt.

**Hinweis:** Die Höhe der zugesagten Versorgungsleistung ist von der Höhe der tatsächlichen Ausfallhaftung, für die der Arbeitgeber einzustehen hat, zu unterscheiden.

Bei fondsgebundenen Produkten und dem damit zusammenhängenden Risiko einer Nachschusspflicht bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers sollte nur die Beitragszusage mit Mindestleistung verwendet werden.

## c. Verwaltungsaufwand

Je nach Größe der zu versichernden Gruppe (ab etwa 10 Arbeitnehmer) können Rahmenverträge abgeschlossen werden, die die Anwendung von Kollektivversicherungstarif

festlegen. Diese führen zu einer erheblichen Vereinfachung der Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung. Neben vereinfachten Risikoprüfungen gewähren sie auch Vergünstigungen in der Prämienkalkulation. Zudem wird durch den Rahmenvertrag sichergestellt, dass für alle Arbeitnehmer dieselben Bedingungen und Tarife gelten.

Der Verwaltungsaufwand bei einer Direktversicherung ist für den Arbeitgeber sehr überschaubar. Neben der Verwaltung der Versicherung für die Beitragszahlung muss der Arbeitgeber lediglich die Besteuerungsart des Beitrags an den Lebensversicherer mitteilen. Dieser übernimmt dann die komplette Verwaltung sowohl in der Anwartschafts- als auch in der Rentenphase. Dies umfasst auch den Ausweis der zu versteuernden Versicherungsleistung mit Zuordnung zur Einkunftsart und Meldung, das Abführen der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und die Auszahlung. Die Kalkulation des Beitrags für die Direktversicherung erfasst alle Kosten für diesen Verwaltungsaufwand.

## d. Insolvenzsicherungspflicht

Bei einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Direktversicherung beginnt mit Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit der Anwartschaften grundsätzlich auch die gesetzliche Melde- und Beitragspflicht zum Träger der Insolvenzsicherung (PSVaG). Wird dem Arbeitnehmer jedoch das Bezugsrecht unwiderruflich eingeräumt und werden die Ansprüche aus der Direktversicherung durch den Arbeitgeber weder abgetreten noch beliehen, dann entfällt die Insolvenzsicherungspflicht.

## e. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

Mit Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist sind die Anwartschaften auf die Direktversicherungsleistungen unverfallbar, so dass sie bei Ausscheiden des Arbeitnehmers vor Eintritt des Versorgungsfalles nicht ersatzlos verfallen.

### aa) Versicherungsförmige Lösung als Standardlösung

Bei der Direktversicherung gibt der Gesetzgeber seit dem 24.6.2020 die versicherungsförmige Lösung als Standard vor. Diese ermöglicht, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Versicherung zur Fortführung mit eigenen Beiträgen mitgibt und seine Versorgungsverpflichtungen damit erfüllt sind. Dies gilt jedoch nur, wenn die Leistungsstruktur der Leistungszusage oder die beitragsorientierte Leistungszusage gewählt wurde, nicht jedoch bei Wahl der Beitragszusage mit Mindestleistung.

Für die versicherungsförmige Lösung muss Folgendes beachtet werden:

# MERKBLATT

- Vom Beginn der Versicherung an werden nach dem Versicherungsvertrag die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet.
- Zudem hat der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen.
- Spätestens nach 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers muss das Bezugsrecht unwiderruflich sein.
- Eine gegebenenfalls zuvor erfolgte Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber muss rückgängig gemacht worden sein.
- Es dürfen keine Beitragsrückstände vorhanden sein.

Die versicherungsförmige Lösung ist jedoch ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer zuvor von seinem Recht auf Übertragung Gebrauch macht.

## **bb) Wahlrecht des Arbeitgebers zur Abfindung von Bagatelleleistungen**

Handelt es sich um sog. Bagatelleleistungen, kann der Arbeitgeber die Anwartschaften grundsätzlich auch gegen den Willen des Arbeitnehmers abfinden. Im Jahr 2021 ist von einer Bagatelleleistung auszugehen, wenn die künftigen monatlichen Rentenleistungen die Beträge 32,90€ (West) und 31,15 € (Ost) nicht übersteigen.

Die Abfindung ist jedoch ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer zuvor von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht.

Die Abfindung bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis in einem Mitgliedstaat der EU begründet und dies dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitteilt.

## **cc) Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung**

Bei der Durchführung über die Direktversicherung hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Übertragung des in der Direktversicherung gebildeten Kapitals auf den neuen Arbeitgeber. Diesen Anspruch kann der ausgeschiedene Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend machen.

Der Arbeitnehmer kann nun auch verlangen, dass das gebildete Kapital auf eine Versorgungseinrichtung im Sozialpartnermodell – neue bAV übertragen wird. Ein späterer Anspruch auf Rückübertragung in die klassische bAV zurück ist jedoch nicht vorgesehen.

## **f. Anpassungsverpflichtung für laufende Leistungen**

Die Anpassungsverpflichtung für die laufende Rente hängt bei der Direktversicherung von der gewählten Leistungsstruktur ab. Wählt der Arbeitgeber die Beitragszusage mit Mindestleistung, dann ist er nicht verpflichtet, die laufenden Rentenleistungen anzupassen.

Wählt der Arbeitgeber hingegen die beitragsorientierte Leistungsstruktur oder die reine Leistungsstruktur, dann besteht grundsätzlich die Verpflichtung zur Anpassung der laufenden Leistung um wenigstens 1 %. Dieser Verpflichtung kann der Arbeitgeber bei der Direktversicherung aber dadurch nachkommen, dass er ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet.

## **g. Steuerliche und sozialrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer**

### **aa) Anwartschaftsphase**

Mit Inkrafttreten des BRSG ändern sich die steuerlichen Freibeträge. Bei der Direktversicherung sind dann bundeseinheitlich die Beiträge für Rentenleistungen bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West in der allgemeinen Rentenversicherung im ersten Arbeitsverhältnis pro Kalenderjahr steuerfrei. Dieser Betrag ändert sich auch weiterhin jährlich mit der Bekanntgabe der Sozialversicherungsrechengrößen. Für das Jahr 2021 beläuft sich dieser jährliche Freibetrag bundeseinheitlich auf 6.816 €.

Der Freibetrag von 1.800 € ist ab dem 1.1.2018 entfallen. Darüber hinausgehende Beiträge sind dann bereits im Zeitpunkt ihrer Zuführung zum Versorgungsträger steuerpflichtiger Lohn.

Werden neben der Direktversicherung noch steuerfreie Beiträge an eine pauschal besteuerte Altzusage im Sinne von § 40 b EStG geleistet, dann sind diese vorrangig vom Höchstbetrag abzuziehen.

Neugeregelt wurde auch die Höhe der Vervielfältigungsregel für steuerfreie Beiträge, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Innerhalb der Vorgaben können so zusätzlich Beiträge bis zu 4% der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, steuerfrei geleistet werden. Die Anzahl der Kalenderjahre ist auf maximal 10 begrenzt. Für das Jahr 2021 beläuft sich dieser Höchstbetrag auf 3.408 € pro Kalenderjahr.

Wird die Vervielfältigungsregel des § 40 b EStG in Anspruch genommen, dann sind zuerst diese Beiträge vom steuerfreien Volumen abzuziehen.

Neu eingeführt wurde zudem mit dem BRSG das Nachholen von steuerfreien Beiträgen für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde. Der zusätzliche Höchstbetrag beläuft sich hier auf bis zu 8 % der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte, maximal jedoch 10 Kalenderjahre.

Steuerfrei ist zudem der Zuschuss des Arbeitgebers im Rahmen der Geringverdienerförderung in Höhe von mindestens 240 € und maximal 960 €.

Im Sozialrecht sind die sozialversicherungsfreien Beiträge weiterhin insgesamt auf maximal 4 % der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt.

## bb) Bezugsphase

Die späteren Versorgungsleistungen, die aus den steuerfreien Beiträgen und dem Arbeitgeberbeitrag im Rahmen der Geringverdienerförderung finanziert worden sind, werden bei Rentenbezug als sonstige Einkünfte voll versteuert. Die Rentenleistungen, die auf bereits besteuerten Beiträgen beruhen, werden dann nur noch mit dem Ertragsanteil versteuert.

Liegen die steuerrechtlichen Voraussetzungen für eine einmalige Kapitalzahlung anstelle der Altersrente oder der Hinterbliebenenrente vor, dann ist die einmalige Kapitalzahlung als sonstige Einkunft zu versteuern.

Die Versorgungsbezüge aus der betrieblichen Altersversorgung sind beitragspflichtige Einnahmen und führen somit zu einer Beitragspflicht für die Krankenversicherung der Rentner und der sozialen Pflegeversicherung. Um die Attraktivität der bAV zu fördern, wurde zum 1.1.2020 ein monatlicher Freibetrag für die Beitragspflicht zur Krankenversicherung eingeführt. Dieser orientiert sich an der Bezugsgröße in der Sozialversicherung. Für das Jahr 2021 beträgt dieser 164,50 € (West) und 155,75 € (Ost).

## h. Steuerliche Auswirkungen beim Arbeitgeber

Die Beiträge des Arbeitgebers zu der Direktversicherung können im Jahr der Aufwendung als Betriebsausgaben abgezogen werden. Dies gilt auch dann, wenn die Beiträge beim Arbeitnehmer nicht steuerlich gefördert werden, wie etwa bei der Überschreitung der steuerlichen Freibeträge oder bei der Risikodirektversicherung.

Ebenso ist der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag im Rahmen der Geringverdienerförderung als Betriebsausgabe abziehbar. Zudem kann der Arbeitgeber hier bei Vorliegen aller Voraussetzungen einen sog. Förderbetrag in Anspruch nehmen. Dieser beträgt 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, maximal jedoch 288 € pro Kalenderjahr.

Die Versorgungsverpflichtung aufgrund des Direktversicherungsversprechens hat keine Bilanzberührung. Es dürfen weder Rückstellungen in den Bilanzen gebildet werden, noch dürfen die Versicherungen mit ihrem Aktivwert bilanziert werden.

## i. Entgeltumwandlungssystem neben Arbeitgeberfinanzierung

Die Direktversicherung ist sicherlich die einfachste und effektivste Methode eine betriebliche Altersversorgung durchzuführen. Dies gilt für die Arbeitgeberfinanzierung, aber auch für die Entgeltumwandlung.

Die laufende steuer- und sozialrechtliche Förderung der Direktversicherung wird jedoch nur einmal pro Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr gewährt. Bei einer gemischten Finanzierung kann es daher zur Konkurrenz von Arbeitgeberfinanzierung und Entgeltumwandlung kommen, wobei die Beiträge des Arbeitgebers vorrangig auf die Förderung angerechnet werden.

**Hinweis:** Für Versorgungszusagen ab dem 1.1.2019 ist außerdem der Arbeitgeberbeitrag zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % der ersparten Sozialaufwendungen beim steuerfreien Volumen zu berücksichtigen. Für Versorgungszusagen vor dem 1.1.2019 gilt die Zuschusspflicht ab dem 1.1.2022. Wird die Entgeltumwandlung über das Sozialpartnermodell - neue bAV durchgeführt, dann besteht die Zuschusspflicht sofort.

Solange das Finanzierungsvolumen insgesamt die 8 % der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt, ist diese Konkurrenz unproblematisch. Wenn die Freibeträge jedoch überschritten werden, dann kann es im Rahmen der Direktversicherung zu einer Steuer- und Sozialbeitragspflicht kommen, die aber regelmäßig nicht gewollt ist.

Zu keiner Konkurrenz der Beiträge kommt es jedoch mit den einmaligen Beiträgen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Dabei ist unerheblich, ob sie arbeitgeberfinanziert sind oder aufgrund einer Entgeltumwandlung eingebracht werden. Einmalige Beiträge, die der Nachholung entgeltfreier Zeiten dienen, stehen ebenso nicht in Konkurrenz zu den laufenden Steuerfreibeträgen.

# MERKBLATT

Ebenso wenig ist dies beim reinen Arbeitgeberbeitrag im Rahmen der Geringverdienerförderung der Fall. Dieser wird separat zu den 8 % der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung gewährt.

**Hinweis:** Die Kombination von Durchführungswegen kann hier die Lösung sein. So kann beispielsweise der Finanzierungsquelle Arbeitnehmer und Arbeitgeber je ein Durchführungsweg zugewiesen werden. Etwa die Direktversicherung für die Entgeltumwandlung und die rückgedeckte Unterstützungskasse für die Arbeitgeberfinanzierung.

Denkbar ist aber auch, dass die Finanzierungsvolumen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils anteilig auf mehrere Durchführungswege verteilt werden, etwa die Direktversicherung und die rückgedeckte Unterstützungskasse für beide.

## 2. Die Publikumpensionskasse

Die versicherungsförmige Pensionskasse (sog. Publikumpensionskasse), die wie die Direktversicherung Tarife der Lebensversicherung verwendet, wird genauso wie die Direktversicherung steuerrechtlich und sozialversicherungsrechtlich gefördert. Die Publikumpensionskasse ist eine Alternative zur Direktversicherung, jedoch mit weniger Flexibilität bei der Tarifauswahl und der Tarifausgestaltung gegenüber der Direktversicherung. Unternehmensinterne Pensionskassen, die auf einer Umlagefinanzierung beruhen und kein Deckungskapital im Sinne eines Versicherungstarifes haben, werden hier nicht behandelt.

### a. Leistungsziele, Leistungsarten und Leistungsstrukturen

Auch mit der Publikumpensionskasse können die drei Leistungsziele der betrieblichen Altersvorsorge (Alter, Invalidität und Hinterbliebenenversorgung) abgebildet werden.

Während die Versorgung mit Altersrenten, Hinterbliebenen- und Waisenrenten identisch mit der Direktversicherung ist, bestehen Unterschiede in der Invaliditätsversorgung. Die Risikobeschreibung für die Invalidität kann hier anders formuliert sein, was zu einer vergleichsweise eingeschränkten Invaliditätsabsicherung führt. Zudem ist eine selbständige Versicherung von Invalidität und Tod aufgrund der angebotenen Tarife regelmäßig nicht möglich. So ist insbesondere die bis zum Altersrentenbeginn befristete selbständige Invaliditätsabsicherung bei der Publikumpensionskasse nicht möglich.

Auch bei der Publikumpensionskasse müssen die Leistungen grundsätzlich als Rentenleistungen zugesagt wer-

den, um die steuer- und sozialrechtliche Förderung in Anspruch nehmen zu können.

Die Ausnahmen zum Kapitalwahlrecht anstelle der Altersrente und der Hinterbliebenenrente sind identisch mit denen bei der Direktversicherung.

Wie bei der Direktversicherung können bei der Pensionskasse alle Leistungsstrukturen verwendet werden.

### b. Verwaltungsaufwand

Die Verwaltung ist identisch wie bei der Direktversicherung. Neben der Verwaltung der Pensionskassenversicherung hinsichtlich der Beitragszahlung muss der Arbeitgeber lediglich die Besteuerungsart des Beitrags an die Publikumpensionskasse mitteilen. Dieser übernimmt dann die komplette Verwaltung sowohl in der Anwartschafts- als auch in der Rentenphase.

### c. Insolvenzschutzpflicht

Auch bei der Publikumpensionskasse besteht inzwischen grundsätzlich die Insolvenzschutzpflicht. Daher muss der Arbeitgeber für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften und für laufende Versorgungsleistungen Beiträge an den PSVaG zahlen. Diese Insolvenzschutzpflicht entfällt nur, wenn die Pensionskasse dem Sicherungsfonds Protektor angehört.

### d. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

#### aa) Versicherungsförmige Lösung als Standardlösung

Wie bei der Direktversicherung sieht der Gesetzgeber ab dem 24.6.2020 auch bei der Publikumpensionskasse die versicherungsförmige Lösung als Standard vor, wenn die Zusage als Leistungszusage oder beitragsorientierte Leistungszusage erteilt wurde und die Voraussetzungen dafür vorliegen. Die Übertragung des in der Pensionskassenversicherung gebildeten Kapitals hat jedoch Vorrang, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt.

#### bb) Wahlrecht des Arbeitgebers zur Abfindung von Bagatellanwartschaften

Auch hier können die Bagatellrenten grundsätzlich gegen den Willen des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn dieser nicht zuvor von seinem Recht auf Übertragung Gebrauch macht.

Wird jedoch ein neues Arbeitsverhältnis in einem Mitgliedstaat der EU begründet und dies dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten mitgeteilt, dann bedarf die Abfindung der Zustimmung des Arbeitnehmers.

## cc) Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung

Als versicherungsförmiger Durchführungsweg gewährt auch die Publikumpensionskasse dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Übertragung des in der Pensionskassenversicherung gebildeten Kapitals auf den neuen Arbeitgeber.

## e. Anpassungsverpflichtung für laufende Leistungen

Die Anpassungsverpflichtung richtet sich auch hier nach der gewählten Leistungsstruktur. Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung besteht keine Anpassungsverpflichtung. Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage und der Leistungszusage kann wie bei der Direktversicherung die Verpflichtung dadurch ersetzt werden, dass ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

## f. Steuerliche und sozialrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

Die steuerlichen und sozialrechtlichen Auswirkungen für den Arbeitnehmer sind sowohl in der Anwartschaftsphase wie in der Bezugsphase mit der Direktversicherung identisch.

## g. Steuerliche Auswirkungen beim Arbeitgeber

Die Zuwendungen an die Pensionskassen sind als Betriebsausgaben abzugsfähig.

Die vom Arbeitgeber über die Publikumpensionskasse durchgeführte Versorgung hat, ebenso wie die Direktversicherung, keine Bilanzberührung.

## h. Entgeltumwandlungssystem neben Arbeitgeberfinanzierung

Wie bei der Direktversicherung gilt auch hier, dass die steuer- und sozialrechtliche Förderung der Pensionskasse nur einmal im ersten Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr gewährt wird. Die Förderung der Publikumpensionskasse steht nicht zusätzlich zur Förderung der Direktversicherung zur Verfügung.

Dabei werden auch hier zuerst die Beiträge des Arbeitgebers auf die Förderung angerechnet. Dieser Umstand sollte bei einer gemischten Finanzierung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Auch hier bietet sich dann eine entsprechende Kombination von Durchführungswegen an.

## 3. Der Pensionsfonds

Die Hauptintention des Gesetzgebers zur Schaffung dieses Durchführungsweges im Jahre 2001 war, dem Arbeitgeber die Auslagerung bereits bestehender Pensionsverpflichtungen aus der Direktzusage und der Unterstützungskasse auf den Pensionsfonds zu ermöglichen (sog. Past Service), Dieser Past Service wird hier jedoch nicht behandelt.

Aber auch für künftige Versorgungsanwartschaften kann auf diesen Durchführungsweg zurückgegriffen werden (sog. Future Service), wobei sich dieser Durchführungsweg noch nicht so wie die anderen klassischen versicherungsförmigen Durchführungswege verbreitet hat.

### a. Leistungsziele und Leistungsarten

Primäres Leistungsziel beim Pensionsfonds ist die Altersversorgung, die der Pensionsfonds als lebenslange Zahlung zu erbringen hat. Dies kann sowohl in Form einer Rente als auch in Form eines Auszahlungsplans vorgesehen sein.

Je nach Pensionsplan des Pensionsfonds können neben der Altersversorgung auch Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrenten zugesagt werden. Wie bei der Publikumpensionskasse sind selbständige Risikoversicherungen im Pensionsfonds nicht möglich. Dies gilt insbesondere für die zeitlich bis zum Altersrentenbeginn befristete selbständige Invaliditätsabsicherung.

Auch hier gelten die Ausführungen zur Auszahlung von Einmalkapital anstelle der vorgesehenen Rente wie bei der Direktversicherung. Anstelle der Rentenleistungen kann also auch hier bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Alterskapital und ein Hinterbliebenenkapital gezahlt werden.

### b. Leistungsstrukturen

Zwar sind hier neben der Beitragszusage mit Mindestleistung auch die Leistungszusage und die beitragsorientierte Leistungszusage möglich. Anders als bei der Direktversicherung und Pensionskasse sollte hier aus Haftungsgründen nur die Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt werden. Denn wegen der aufsichtsrechtlichen Anlagevorschriften, die liberaler als bei der Lebensversicherung und der Publikumpensionskasse sind, kann es zeitweise zu Unterdeckungen im Pensionsfonds kommen, für die der Arbeitgeber dann eine Nachschusspflicht hat. Die Beitragszusage mit Mindestleistung reduziert die Haftung und die Nachschusspflicht des Arbeitgebers zumindest auf die planmäßig versprochenen Altersversorgungsbeiträge abzüglich verbrauchter Risikoprämien.



# MERKBLATT

## c. Verwaltungsaufwand

Wie bei der Direktversicherung und der Publikuspensionskasse übernimmt der Pensionsfonds die Verwaltung für Anwartschaften und Renten, so dass der Arbeitgeber keine weiteren Kapazitäten für diese Versorgung vorhalten muss.

## d. Insolvenzsicherungspflicht

Anders als bei der Direktversicherung und der Pensionskasse ist der Pensionsfonds immer insolvenzsicherungspflichtig. Damit ist für unverfallbare Anwartschaften eine Melde- und Beitragspflicht gegenüber dem PSVaG verbunden. Die Beitragsbemessungsgrundlage für den Pensionsfonds entspricht seit dem 24.6.2020 derjenigen der Pensionskasse. Für eine Übergangsfrist bis einschließlich 2022 kann der Arbeitgeber weiterhin 20% des steuerlichen Teilwertes der Pensionsverpflichtung als Bemessungsgrundlage heranziehen.

## e. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

Anders als bei der Direktversicherung und der Pensionskasse sieht der Gesetzgeber beim Pensionsfonds keine versicherungsförmige Lösung vor. Unverfallbare Anwartschaften werden daher bis zum Leistungsfall im Pensionsfonds weitergeführt. Das grundsätzliche Wahlrecht des Arbeitgebers zur Abfindung von Bagatellrenten und das Recht des Arbeitnehmers auf Übertragung des Versorgungskapitals auf den neuen Arbeitgeber bestehen auch hier. Notwendig wird auch hier die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Abfindung, wenn dieser ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der EU begründet und dies fristgerecht mitteilt.

## f. Anpassungsverpflichtung für laufende Leistungen

Die Anpassungsverpflichtung für laufende Leistungen entfällt, wenn dem Pensionsfonds die Beitragszusage mit Mindestleistung zu Grunde liegt.

## g. Steuerliche und sozialrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

Die steuerlichen und sozialrechtlichen Auswirkungen für den Arbeitnehmer sind sowohl in der Anwartschaftsphase als auch in der Bezugsphase mit der Direktversicherung und der Pensionskasse identisch.

## h. Steuerliche Auswirkungen beim Arbeitgeber

Die Beiträge an den Pensionsfonds sind als Betriebsausgaben im Jahr der Aufwendung abzugsfähig. Das Pensionsfondsversprechen berührt, wie die Direktversicherung und die Pensionskassenversicherung, die Bilanz des Arbeitgebers nicht.

## i. Entgeltumwandlungssystem neben Arbeitgeberfinanzierung

Wie bei der Direktversicherung und der Pensionskasse gilt auch hier, dass die steuer- und sozialrechtliche Förderung des Pensionsfonds nur einmal im ersten Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr gewährt wird. Die Förderung des Pensionsfonds steht nicht zusätzlich zur Förderung eines anderen versicherungsförmigen Durchführungsweges zur Verfügung. Dabei werden auch hier zuerst die Beiträge des Arbeitgebers auf die Höchstbeträge angerechnet, so dass dieser Umstand bei einer gemeinsamen Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer berücksichtigt werden sollte.

## 4. Die rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse

Als Ergänzung oder als Alternative zur Direktversicherung kann sich die Durchführung über die rückgedeckte Unterstützungskasse anbieten. Rückgedeckte Unterstützungskassen werden auf dem Markt zumeist als sog. Gruppenunterstützungskassen angeboten, wobei die Anzahl der Anwärter und Rentner über alle teilnehmenden Trägerunternehmen hinweg (unsegmentiert) betrachtet wird.

Bei der Durchführung über die rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse schließt der Arbeitgeber (als sog. Trägerunternehmen) mit der Unterstützungskasse einen Versorgungsvertrag für seine Arbeitnehmer. Die Unterstützungskasse wiederum schließt als Versicherungsnehmerin eine Rückdeckungsversicherung zur Finanzierung ab. Der Arbeitgeber verpflichtet sich gegenüber der Unterstützungskasse sog. Zuwendungen an diese zu zahlen. Mit diesen Zuwendungen finanziert die Unterstützungskasse die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung.

In der richtigen Ausgestaltung kommt dieser Durchführungsweg der Direktversicherung sehr nahe, wenn auch nicht in allen Belangen. Denn wie bei der Direktversicherung ergibt sich auch bei der rückgedeckten Gruppenunterstützungskasse die Höhe der zugesagten Leistung aus den Beiträgen, die mittels des Versicherungstarifes in garantierte Leistungen umgewandelt werden.

**Hinweis:** Von der Gruppenunterstützungskasse ist die pauschal dotierte Unterstützungskasse zu unterscheiden, die hier nicht behandelt wird. Die pauschal dotierte Unterstützungskasse dient dem Trägerunternehmen hauptsächlich als Darlehensgeber und ist mit einem sehr hohen Verwaltungs- und Controllingaufwand verbunden.

Bei der pauschal dotierten Unterstützungskasse ist zudem eine periodengerechte Ausfinanzierung und somit ein Kapitaldeckungsverfahren der Versorgung nicht möglich, so dass im Leistungsfall eine weitere Ausfinanzierung erforderlich ist.

## a. Leistungsziele, Leistungsarten und Leistungsstrukturen

Auch mit der Unterstützungskassenversorgung können die Versorgungsziele Alter, Invalidität und Hinterbliebenenversorgung abgedeckt werden.

Damit die Zuwendungen an die Unterstützungskasse als Betriebsausgaben abzugsfähig sind, müssen bestimmte steuerrechtliche Vorgaben erfüllt sein, die schon bei der Wahl der Leistungsarten beachtet werden sollten. So gibt das Steuerrecht insbesondere vor, dass die betriebsrentenrechtlichen Versorgungsleistungen als „lebenslange Leistungen“ vorgesehen sein müssen.

Dabei geht die Finanzverwaltung dann von lebenslangen Leistungen aus, wenn die Leistungen nicht schon von vorneherein nur für eine bestimmte Anzahl von Jahren oder bis zu einem bestimmten Lebensalter des Berechtigten vorgesehen sind.

**Hinweis:** Die Eigenschaft der zugesagten Leistung als lebenslange Leistung wird nicht durch Vorbehalte im Leistungsplan beeinträchtigt wie z.B. Wiederverheirathungsklauseln oder Wegfall der Invaliditätsrente bei Wiederaufnahme einer Arbeitstätigkeit etc.

Anders als bei der Direktversicherung kann hier demnach eine bis zum Altersrentenbeginn begrenzte selbständige Invaliditätsleistung nicht zugesagt werden. So muss eine Invaliditätsrente mit Eintritt des Rentenalters als eine Invaliditätsaltersrente fortgesetzt werden.

Die Altersversorgung kann hier aber, anders als bei der Direktversicherung, der Pensionskasse und dem Pensionsfonds, von vorne herein sowohl als Rente als auch als Kapital zugesagt und geleistet werden. Denn Einmalkapitalzahlungen anstelle von Rentenleistungen gelten nach den steuerlichen Vorgaben auch als lebenslange Leistungen.

Gleiches gilt für die Hinterbliebenenversorgung, so dass auch ein Hinterbliebenenkapital versprochen werden kann. In Kombination mit einem Hinterbliebenenkapital kann dann auch ein Invaliditätskapital versprochen werden. Zudem können zeitlich begrenzte Waisenrenten als Zusatzversicherung versprochen werden.

**Hinweis:** Die Vielfalt der Leistungsarten kann durch die verfügbaren Tarife der Rückdeckungsversicherungen eingeschränkt sein.

Um den Betriebsausgabenabzug der Zuwendung sicherzustellen, muss bei der Tarifwahl der Rückdeckungsversicherung die Vorgabe beachtet werden, dass die Versicherung nicht vor Vollendung des 55. Lebensjahres des Begünstigten enden darf. Die Beiträge zur Versicherung müssen zudem gleich bleibend oder steigend sein. Ein veränderliches Beitragsniveau aufgrund von Überschussverrechnungen aus der Rückdeckungsversicherung ist jedoch unschädlich.

Bei der Durchführung über die Unterstützungskasse kommen als Leistungsstrukturen nur die beitragsorientierte Leistungszusage und die Leistungszusage in Betracht. Die Beitragszusage mit Mindestleistung ist hier ausgeschlossen. Bei der in der Praxis überwiegenden beitragsorientierten Leistungszusage wird die Höhe der Versorgungsleistung üblicherweise durch die garantierte tarifliche Leistung der Versicherung bestimmt.

Da die Gruppenunterstützungskasse als soziale Einrichtung von der Körperschaftsteuer befreit ist, sind die Versorgungsleistungen der Kasse begrenzt. Allerdings können unsegmentierten Gruppenunterstützungskassen bei einer homogenen Versorgung mehr Anwärter und Leistungsempfänger mit höheren Versorgungsleistungen versichern, als segmentierte Gruppenunterstützungskassen oder kleinere unternehmenseigene Unterstützungskassen.

## b. Besonderheit: Mindestalter der Anwärter

Anders als bei der Direktversicherung fordert das Steuerrecht für die Abzugsfähigkeit der Zuwendung des Trägerunternehmens zur Unterstützungskasse ein Mindestalter der zu versorgenden Anwärter. Zuwendungen an die Unterstützungskasse für die Versorgung im Alter sind nur dann als Betriebsausgaben abzugsfähig, wenn der Anwärter das 23. Lebensjahr vollendet hat. Diese Altersgrenze gilt jedoch nicht, wenn in der Versorgungszusage die Anwartschaften von Anfang an vertraglich unverfallbar gestellt werden. Für die Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung gilt dieses Mindestalter ebenfalls nicht.

# MERKBLATT

## c. Verwaltungsaufwand

Wie bei der Direktversicherung können für die Rückdeckungsversicherung bei einer entsprechend großen Gruppe (ab etwa 10 Arbeitnehmer) Rahmenverträge abgeschlossen werden und vorteilhafte Kollektivversicherungstarife vereinbart werden. Diese beinhalten Vereinfachungen beim Aufnahmeverfahren, in der Verwaltung und Vergünstigungen für die Prämienkalkulation.

Während bei der Direktversicherung alle Verwaltungsaufgaben vom Versicherer übernommen werden, müssen diese Leistungen bei der Unterstützungskasse in einer Servicevereinbarung mit dem Versicherer oder einem Dienstleister gegen Honorar geregelt werden. Dazu gehören in der Anwartschaftsphase z.B. die Versorgungsbescheinigungen für den Arbeitnehmer, die Berechnung der Beitragsbemessungsgrundlage und der Beitragspflicht für die Pensionsversicherung. Auch die Rentenabrechnung und -verwaltung muss dort geregelt werden.

## d. Insolvenzschutzpflicht

Die Gruppenunterstützungskasse ist immer insolvenzschutzpflichtig, auch wenn eine Rückdeckungsversicherung vorhanden ist. Daher muss der Arbeitgeber für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften und für laufende Versorgungsleistungen Beiträge an den PSVaG zahlen.

## e. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

Anders als bei der Direktversicherung und der Pensionskasse ist bei der Gruppenunterstützungskasse keine versicherungsförmige Lösung vorgesehen.

Liegen Bagatelleleistungen vor, dann können diese grundsätzlich abgefunden werden. Die Bagatellgrenzen für Kapitalleistungen belaufen sich dabei im Jahr 2021 auf 3.948 € (West) und 3.738 € (Ost). Auch hier wird die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Abfindung notwendig, wenn dieser ein neues Arbeitsverhältnis in einem Mitgliedsstaat der EU begründet und er dies fristgerecht mitteilt.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung der Unterstützungskassenversorgung besteht nicht. Die bestehende Unterstützungskassenversorgung kann aber einvernehmlich vom neuen Arbeitgeber übernommen werden. Der neue Arbeitgeber kann auch aufgrund des vorhandenen Versorgungswertes ein neues Versorgungsversprechen erteilen, wenn er das möchte.

Ansonsten verbleiben die unverfallbaren Anwartschaften in der Unterstützungskasse des Trägerunternehmens. Bei der beitragsorientierten Leistungszusage entspricht diese An-

wirtschaft der beitragsfreien Versicherungsleistung. Bei der Leistungszusage wird die rätierliche Anwartschaft der beitragsfreien Versicherungsleistung regelmäßig nicht entsprechen. In der Anfangsphase der Versicherung kann dies zu einer entsprechenden Nachfinanzierungsverpflichtung führen, die entweder mit laufenden Zuwendungen in der Anwartschaftsphase oder im Versorgungsfall mit einer Einmalzahlung erfüllt werden kann.

## f. Anpassungsverpflichtung für laufende Leistungen

Alle laufenden Leistungen müssen bei einer Durchführung über die Gruppenunterstützungskasse angepasst werden. Bei der rückgedeckten Gruppenunterstützungskasse kann diese Verpflichtung jedoch dadurch entfallen, dass der Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung wählt, die eine garantierte Anpassung der laufenden Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung um wenigstens 1 % vorsieht.

## g. Steuerliche und sozialrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

Für den Arbeitnehmer sind die Zuwendungen des Arbeitgebers zur Gruppenunterstützungskasse unbegrenzt steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Leistungen sind erst bei Bezug als Einkommen aus nichtselbständiger Tätigkeit zu versteuern. Für Kapitalleistungen kommt die sog. Fünftelungsregelung zur Anwendung. Mit Leistungsbezug sind dann auch Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten.

## h. Steuerliche Auswirkung beim Arbeitgeber

Die Versorgungsverbindlichkeiten finden bei der rückgedeckten Gruppenunterstützungskasse, ebenso wie bei den versicherungsförmigen Durchführungen, keinen Niederschlag in der Bilanz des Trägerunternehmens. Der Aktivwert der Rückdeckungsversicherung darf vom Trägerunternehmen nicht in der Bilanz angesetzt werden. Die Rückdeckungsversicherung gehört zum Vermögen der Unterstützungskasse.

## i. Entgeltumwandlungssystem neben Arbeitgeberfinanzierung

Anders als bei einer Kombination von versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Publikums-pensionskasse und Pensionsfonds) für die gemischt finanzierte Versorgung, werden bei der Kombination von versicherungsförmigen Durchführungswegen und der Unterstützungskasse die Zuwendungen des Arbeitgebers an die Unterstützungskasse nicht auf den Steuerfreibetrag des

versicherungsförmigen Durchführungswegs angerechnet. Die steuerliche und sozialrechtliche Förderung der versicherungsförmigen Durchführungswege wird vielmehr neben der Unterstützungskasse zusätzlich gewährt. Demnach bleiben hier Beiträge zur versicherungsförmigen Entgeltumwandlung in dem vorgegebenen Umfang voll steuer- und sozialversicherungsfrei.

In den Fällen, in denen der Arbeitgeber einen Matching Plan bzw. eine Kombination aus Matching Plan und Grundversorgung anbieten will, kommt der rückgedeckten Unterstützungskasse neben der Direktversicherung eine besondere Bedeutung zu. Wird dieses Nebeneinander von Direktversicherung und Rückdeckungsversicherung für die Unterstützungskasse über denselben Versorgungsträger durchgeführt, kann die Versorgung komplett auf diesen Versorgungsträger ausgelagert werden. Ein und derselbe Versicherungstarif kann für beide Durchführungswege eingesetzt werden. Der Arbeitgeber hat es immer nur mit einem Versorgungsträger zu tun.

**Hinweis:** Es bietet sich daher an, die Direktversicherung für die Entgeltumwandlung zu reservieren, die rückgedeckte Unterstützungskasse für die Arbeitgeberfinanzierung und sich für einen Versorgungsträger zu entscheiden, der beides anbietet. Dies gilt auch nach dem BRSG fort, da der Beitrag zur Direktversicherung nach wie vor nur bis maximal 4 % der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung versicherungsfrei ist.

## 5. Die rückgedeckte Direktzusage

Die Direktzusage ist die flexibelste Art der Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung. Im Rahmen der Versorgungsziele kann der Arbeitgeber jede Leistung versprechen, die ihm geeignet erscheint.

Dieser Flexibilität stehen aber eine Reihe zwingender steuerlicher Anforderungen an die Gestaltung und Ausformulierung der Versorgungszusage gegenüber, da die Verpflichtung des Arbeitgebers aus der Direktzusage erhebliche Auswirkung auf den steuerpflichtigen Ertrag des Unternehmens haben kann. Die Zulässigkeit der Bildung von Pensionsrückstellungen ist daher bei der Direktzusage ein zentraler Punkt.

**Hinweis:** Mit der Bildung der Pensionsrückstellung ist die Verpflichtung aus der Direktzusage noch nicht mit Vermögen finanziert. Die Rückstellungen führen zwar zu einer Steuerminderung, aber nicht automatisch dazu, dass auch entsprechende liquide Mittel für den Versorgungsfall bereitstehen.

Der Arbeitgeber kann seine Versorgungsverbindlichkeiten praktisch einfach über eine Rückdeckungsversicherung finanzieren, da diese die Versorgungsleistungen im Versorgungsfall abbilden können.

Die Rückdeckungsversicherungen können bei entsprechender Qualifikation nach deutschem Handelsrecht und nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften mit den Pensionsrückstellungen aufgerechnet werden.

Diese Qualifikation kann durch eine besondere Sicherung für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers erreicht werden, etwa durch Sicherungsvertrag zu Gunsten Dritter, Globalabtretung oder auch durch Sicherungsverpfändung der Versicherungsleistung.

### a. Leistungsziele, Leistungsarten und Leistungsstrukturen

Mit einer Direktzusage können neben den Rentenleistungen auch einmalige Kapitalzahlungen zum Altersrentenbeginn, im Todesfall oder bei Invalidität zugesagt werden. Die Invaliditätsversorgung kann abgekürzt oder lebenslang sein. Im Übrigen ergeben sich praktisch nur Einschränkungen für die Gestaltungsfreiheit durch den verfügbaren Versicherungstarif.

Zudem bestehen beim Finanzierungsvolumen keine Begrenzungen auf bestimmte jährliche steuerfreie Höchstbeträge für den Beitrag zur Rückdeckungsversicherung. Mit der rückgedeckten Direktzusage kann somit auch ein höheres Versorgungsniveau in der Anwartschaftsphase einkommensteuerfrei finanziert werden, das über den Rahmen der versicherungsförmigen Durchführungen und den Rahmen der rückgedeckten Unterstützungskasse hinaus reichen kann.

Anders als bei der Gruppenunterstützungskasse gibt es hier auch keine Vorgaben hinsichtlich eines gleichbleibenden oder steigenden Beitragsniveaus. Es können somit hier auch laufende Versicherungen mit Einmalbeitrag zur Finanzierung verwendet werden.

Die Versorgungsleistungen können als Leistungszusage und als beitragsorientierte Leistungszusage erteilt werden. Die Beitragszusage mit Mindestleistung ist, wie bei der Unterstützungskasse ausgeschlossen.

**Hinweis:** Das Versorgungsvermögen für die Direktzusage kann auch durch andere Werte als durch Rückdeckungsversicherungen aufgebaut werden, wie z.B. Investmentfonds oder spezielle Vermögenswerte. Dieses Versorgungsvermögen ist auf der Grundlage einer beitragsorientierten Leistungszusage noch keine Leistung der betrieblichen Altersversorgung.

# MERKBLATT

Die Leistung der betrieblichen Altersversorgung ergibt sich aus einer versicherungsmathematischen Berechnung. Ein Asset- Liability Management muss dann sicherstellen, dass die zugesagten Renten bzw. das zugesagte Einmalkapital zum Leistungszeitpunkt finanziert sind. Aufgrund dieser Komplexität wird diese Variante hier nicht behandelt.

## b. Besonderheit: Mindestalter der Anwärter

Das Steuerrecht gibt ein Mindestalter vor, vor dessen Erreichen keine Rückstellungen für Direktzusagen in der Steuerbilanz gebildet werden dürfen. Das Steuerrecht erkennt in der Anwartschaftsphase die Rückstellungen nur für die Wirtschaftsjahre an, bis zu dessen Mitte der Anwärter bereits das 23. Lebensjahr beendet hat, oder für die Wirtschaftsjahre, in deren Verlauf die Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz unverfallbar wird.

Für die Wirtschaftsjahre davor werden die gewinnmindernden Rückstellungen in der Steuerbilanz nicht zugelassen. Vor diesem Hintergrund sollte die Erteilung der Versorgungszusage aus praktischen Erwägungen erst ab Vollendung des 23. Lebensjahres ansetzen.

**Hinweis:** Da das Steuerrecht hier auf die gesetzliche Unverfallbarkeit der Anwartschaft abstellt, kann - anders als etwa bei der Unterstützungskasse - diese Altersgrenze nicht durch die Vereinbarung der vertraglichen Unverfallbarkeit verändert werden. Diese Regelung gilt für alle Anwartschaften, also auch für die Hinterbliebenen- und die Invaliditätsversorgung.

## c. Verwaltungsaufwand

Die Ausführungen zu den Vereinfachungen und Vergünstigungen bei den Kollektivversicherungstarifen und Rahmenverträgen, wie sie bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen und der Rückdeckungsversicherung zur Unterstützungskasse möglich sind, gelten genauso für die Rückdeckungsversicherung zur Direktzusage.

**Hinweis:** Speziell bei der Direktzusage ist vor der Zusageerteilung unbedingt an die Versicherbarkeit der begünstigten Mitarbeiter zu denken. Bei der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung sollte die Versicherbarkeit zur Bedingung für die Versorgungszusage gemacht werden.

Bei der Direktzusage ist zu berücksichtigen, dass auch bei Bestehen einer Rückdeckungsversicherung Pensionsrückstellungen zu bilden sind. In der Handelsbilanz können die Rückstellungen nach dem Teilwert, dem modifizierten Teilwertverfahren oder dem Anwartschaftsbarwertverfahren (PUC), gebildet werden.

Zu beachten ist, dass die Pensionsrückstellungen für die deutsche Handelsbilanz, für die internationale Rechnungslegung und für die Steuerbilanz jeweils unterschiedlich bewertet werden müssen, da für die Steuerbilanz allein das Teilwertverfahren anwendbar ist. Daher müssen mindestens zwei entsprechende Gutachten in Auftrag gegeben werden. Ein Drittes wird erforderlich, wenn die Pensionsrückstellungen für die internationale Rechnungslegung bewertet werden müssen.

Der gesamte administrative Aufwand für die Anwärter (Versorgungsbescheinigung, PSV Beitragspflicht, ratierliche Anwartschaften bei Ausscheiden etc.) und Leistungsempfänger (Rentenabrechnung und -auszahlung, Kommunikation mit den leistungsberechtigten Empfängern etc.) ist originär eine Nebenpflicht des Arbeitgebers und kann nur gegen Honorar auf Dienstleister ausgelagert werden.

## d. Insolvenzsicherungspflicht

Die Direktzusage ist, auch bei Vorliegen einer Rückdeckungsversicherung, immer insolvenzsicherungspflichtig. Die Höhe der Bemessungsgrundlage richtet sich dabei nach dem steuerlichen Teilwert der Pensionsverpflichtungen.

## e. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

Wie bei der Unterstützungskasse ist auch hier weder die versicherungsförmige Lösung vorgesehen, noch besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung. In Betracht kommt lediglich die einvernehmliche Übertragung der Anwartschaft oder des Versorgungswertes. Die Abfindung von Bagatelleistungen ist auch hier grundsätzlich möglich. Auch hier ist die Zustimmung zur Abfindung erforderlich, wenn ein neues Arbeitsverhältnis innerhalb eines Mitgliedstaates der EU begründet wird.

## f. Anpassungsverpflichtung für laufende Leistungen

Die laufenden Rentenleistungen müssen angepasst werden. Dabei können wie bei der Unterstützungskasse Versicherungstarife gewählt werden, die die Anpassung z.B. mit 1 % garantieren.

## g. Steuerliche und sozialrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

In der Anwartschaftsphase stellen weder die Rückstellungen noch die Versicherungsbeiträge zur Rückdeckungsversicherung steuerpflichtigen Lohn dar. Auch sozialversicherungsrechtlich liegt beim hier behandelten arbeitgeberfinanzierten Teil kein beitragspflichtiger Lohnzufluss vor. Die Leistungen aus der Direktzusage sind erst im Bezugsfall für den Begünstigten steuer- und sozialversicherungspflichtig.

## h. Steuerliche Auswirkungen beim Arbeitgeber

Die Pensionsverpflichtung muss in der Steuerbilanz mit dem sog. Teilwert gewinnmindernd passiviert werden. Dabei ist jedoch die Bildung von Rückstellungen in der Steuerbilanz an eine Reihe von Formalien und Vorgaben gebunden, die unbedingt schon in der Versorgungszusage beachtet werden müssen. Die Rückdeckungsversicherung muss zudem mit ihrem Aktivwert in der Bilanz angesetzt werden.

Bei der Invaliditätsversorgung und der Hinterbliebenenversorgung kommt es durch den Risikoeintritt zu einem Bilanzsprung, da der Leistungsbarwert um ein Vielfaches höher ist, als der anwartschaftliche Erwartungsbarwert.

Während der Leistungsphase sind die Rückstellungen wieder gewinnerhöhend aufzulösen.

Die Beiträge des Arbeitgebers zur Rückdeckungsversicherung sind als Betriebsausgaben abzugsfähig.

## i. Entgeltumwandlungssystem neben Arbeitgeberfinanzierung

Die vom Arbeitgeber finanzierte Direktzusage mit Rückdeckungsversicherung erweitert das steuerlich und sozialrechtlich geförderte Beitragsvolumen als drittes System zusätzlich zur rückgedeckten Unterstützungskasse und den versicherungsförmigen Durchführungsweegen. Die rückgedeckte Direktzusage bietet dem Arbeitgeber zudem maximale Flexibilität bei der Ausgestaltung der Versorgungsleistung. Damit ist die rückgedeckte Direktzusage ein Auffangsystem für spezifische Versorgungswünsche der Unternehmen, insbesondere bei der anwartschaftlichen Risikoversorgung von Arbeitnehmern und ihren Hinterbliebenen. Sie ist neben der rückgedeckten Unterstützungskasse die Ergänzungsmöglichkeit zur Entgeltumwandlung über die versicherungsförmigen Durchführungswege.

## VIII. Sozialpartnermodell - neue bAV

Die Anwendung des Sozialpartnermodells mit der reinen Beitragszusage setzt das Vorhandensein eines einschlägi-

gen Tarifvertrags voraus. Hierzu müssen die tarifgebundenen Arbeitgeber und die Gewerkschaften in einem Tarifvertrag ein Versorgungsmodell mit der reinen Beitragszusage erarbeiten. Dieser Tarifvertrag mit der reinen Beitragszusage ist dann bei entsprechender Tarifgebundenheit direkt anwendbar. Bei fehlender Tarifgebundenheit muss durch eine Betriebsvereinbarung oder durch Individualvertrag auf einen einschlägigen Tarifvertrag Bezug genommen werden. Einschlägig bedeutet dabei, dass der Tarifvertrag räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich anwendbar ist und bei gegebener Tarifbindung ohnehin zwischen den Arbeitsvertragsparteien gelten würde.

**Hinweis:** Demnach kann nicht auf branchenfremde Tarifverträge Bezug genommen werden. Zu beachten ist zudem, dass es auch Tarifverträge gibt, die nur in einzelnen Bundesländern gelten (z.B. im Bereich der Gewerkschaft NGG).

## 1. Mögliche Durchführungswege

Die reine Beitragszusage kann nur über die Pensionskasse, die Direktversicherung und den Pensionsfonds durchgeführt werden. Im Fall der Durchführung über eine Direktversicherung kann auch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien die Durchführung übernehmen.

**Hinweis:** Soll die Versorgung über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien durchgeführt werden, dann können Tariffremde nur dann auf den Tarifvertrag Bezug nehmen, wenn sich diese auch für Tariffremde öffnet. Wird dies von der gemeinsamen Einrichtung abgelehnt, dann besteht kein Anspruch auf Teilnahme.

## 2. Leistungsziele und Leistungsarten

Die Beitragszusage soll sowohl die Altersversorgung, die Absicherung der Hinterbliebenen als auch die Absicherung bei Invalidität auf der Basis einer nicht garantierten Rechnungsgrundlage ermöglichen.

**Hinweis:** Die reine Beitragszusage verwendet also einen Zins und eine Tafel (Rechnungsgrundlagen), die vom Versorgungsträger flexibler bestimmt werden können, als dies für die Versicherung von klassischen bAV Leistungen mit Garantie möglich ist.

Die kapitalmarktnahe Anlage muss naturgemäß auch Kursverluste verkraften können, weshalb der Arbeitgeber einen Sicherheitsbeitrag zur Absicherung der reinen Beitragszusage leisten soll. Dieser Beitrag ist jedoch nicht zwingend.

# MERKBLATT

Aufgrund der fehlenden Garantien hinsichtlich der Leistungshöhe, bleibt abzuwarten, ob sie sich tatsächlich auch für die Hinterbliebenen- und Invaliditätsabsicherung eignet.

Es dürfen nur laufende Leistungen zugesagt werden. Ob wie bei der klassischen bAV unter bestimmten Voraussetzungen auch tatsächlich wahlweise ein Versorgungskapital gewährt werden kann, bleibt abzuwarten. Auf dem Markt werden bisher noch keine entsprechenden Tarife für die reine Beitragszusage angeboten.

## 3. Verwaltungsaufwand

Der Verwaltungsaufwand des Arbeitgebers wird wie bei der klassischen bAV überschaubar sein, da fast alle Aufgaben der Verwaltung von den Versorgungsträgern übernommen werden können.

## 4. Insolvenzsicherungs- und Anpassungspflicht

Für die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell besteht keine Insolvenzsicherungspflicht beim PSVaG, so dass dieser im Insolvenzfall auch nicht zur Leistung verpflichtet ist. Auch eine Anpassungsverpflichtung der laufenden Leistungen besteht nicht. Rentenerhöhungen können sich hier eventuell nur aus der Ertragslage der Versorgungseinrichtung ergeben.

## 5. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

Die arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften auf Altersrente sind sofort unverfallbar. Für die Anwartschaften auf Invaliditätsleistungen und Hinterbliebenenversorgung bleibt es bei den Unverfallbarkeitserfordernissen der klassischen bAV.

### a. Wahlrecht des Arbeitnehmers auf Fortsetzung der Versorgung

Beim Sozialpartnermodell entscheidet der Arbeitnehmer, ob er bei unverfallbaren Anwartschaften die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortsetzt. Da es hier keine Eingrenzung auf die Altersleistung gibt, gilt dies auch für die Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen, soweit die Versorgungseinrichtungen dies planmäßig so zulassen.

### b. Wahlrecht der Versorgungseinrichtung zur Abfindung von Bagatelleistungen

Die Versorgungseinrichtung kann auch hier sog. Bagatellanwartschaften gegen den Willen des Arbeitnehmers abfinden. Es gelten hier die Höchstgrenzen der klassischen bAV. Die Abfindung ist jedoch auch hier ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer zuvor von seinem Recht auf Über-

tragung Gebrauch macht. Zudem bedarf die Abfindung auch hier der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser ein neues Arbeitsverhältnis in einem Mitgliedstaat der EU begründet und er dies innerhalb von 3 Monaten mitteilt.

## c. Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung

Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass das gebildete Kapital auf eine neue Versorgungseinrichtung im Sozialpartnermodell übertragen wird. Der neue Arbeitgeber gibt hierfür jedoch keine wertgleiche Zusage ab. Eine Übertragung auf einen Versorgungsträger der klassischen bAV ist jedoch ausgeschlossen.

## 6. Steuerliche und sozialrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

Wie bei der klassischen bAV sind die Beiträge in der Anwartschaftsphase bis zu 8 % der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei. Daneben sind auch die Beiträge, die im Rahmen von Abfindungen und von Nachzahlungen verwendet werden, im vorgegebenen Rahmen steuerfrei. Auch der Freibetrag für den Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der Geringverdienerförderung kommt hier zur Anwendung. Im Sozialrecht sind die sozialversicherungsrechtlichen Freibeträge auch auf maximal 4 % der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt.

In der Bezugsphase sind dann wie bei der klassischen bAV die Rentenleistungen aufgrund der geförderten Beiträge voll zu versteuern. Leistungen aufgrund bereits versteuerter Beiträge sind nur mit dem Ertragswert zu versteuern. Sozialversicherungsrechtlich besteht eine Beitragspflicht für die Krankenversicherung der Rentner und der sozialen Pflegeversicherung.

## 7. Steuerliche Auswirkungen beim Arbeitgeber

Wie in der klassischen bAV können die Beiträge des Arbeitgebers als Betriebsausgaben abgezogen werden. Auch der Förderbetrag im Rahmen der Geringverdienerförderung kann hier geltend gemacht werden.

## 8. Entgeltumwandlungssystem neben Arbeitgeberfinanzierung

Auch hier gelten die Regelungen der klassischen bAV beim Zusammentreffen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfinanzierung. Werden beide über die reine Beitragszusage im Rahmen des Sozialpartnermodells durchgeführt, dann besteht echte Konkurrenz. Lediglich im Rahmen der Geringverdienerförderung wird der Arbeitgeberbeitrag nicht auf das Fördervolumen angerechnet.

**Hinweis:** Auch hier hilft dann nur eine Kombination aus klassischer bAV in den Durchführungswegen rückgedeckte Unterstützungskasse oder Direktzusage mit dem Sozialpartnermodell - neue bAV.

**Rechtsstand: 1.1.2021**

---

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.