

## Lohnsteuerliche Behandlung von Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die in Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlung erteilt werden.

### BMF-Schreiben vom 4.2.2000 IV C5 / Auszug

Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, dass **künftiger Arbeitslohn in eine betriebliche Altersversorgung** im Sinne des BetrAVG umgewandelt wird, so führt dies bei Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen zum Zeitpunkt der Umwandlung nicht zum Zufluss des Teils des Arbeitslohnes, der für die betriebliche Altersversorgung verwandt werden soll.

Es ist jedoch unschädlich, wenn der bisherige ungekürzte Arbeitslohn weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Lohnerhöhungen oder andere Arbeitgeberleistungen (z.B. Weihnachtsgeld, Tantiemen u.ä.) bleibt.

**Achtung bei Umwandlung von Arbeitszeitkonten in eine betrieblichen Altersversorgung** : Auch hier können nur künftige und noch nicht erdiente Guthaben umgewandelt werden (analog Tantiemen).

Die **Voraussetzung für die Annahme einer betrieblichen Altersversorgung** nach dem BetrAVG ist die Übernahme mindestens eines **biometrischen Risikos** (Alter, Tod oder Invalidität) durch den Arbeitgeber. Vorbehaltlich des § 3 BetrAVG werden Ansprüche erst mit eintritt des biologischen Ereignisses fällig, z.B. bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Betrieb, bei Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers oder bei Invalidenrente der Eintritt der Invalidität. Als Untergrenze für die betriebliche Altersversorgungsleistungen gilt im Regelfall die Vollendung des 60. Lebensjahres.

Als **Leistungen der Altersversorgung werden Zahlungen** zum Pensionsalter, die lebenslänglich, befristet oder einmalig erfolgen, angesehen. Ein weiteres Indiz für das Vorliegen einer betrieblichen Altersversorgung ist die Beitragszahlung an den PSVaG.

Die **Hinterbliebenenversorgung im Sinne des BetrAVG** umfasst Leistungen an die Witwe bzw. den Witwer des/r Versorgungsberechtigten, die ehelichen bzw. die diesen gesetzlich gleichgestellten Kinder sowie in Einzelfällen auch an die/den Lebensgefährtin/en.  
(Hier besteht eine gegenteilige Meinung zu einem Erlass des FinMin Sachsen vom 2.2.2000)

**Keine betrieblichen Altersversorgung** nach dem BetrAVG liegt vor, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die **Vererblichkeit** von Anwartschaften vereinbart wurde.