

## **Sodalitas GmbH -Spezialversicherungsmakler-**

Langebrücker Str. 4, 01109 Dresden

☎ (0351) 888 12 51

☎ (0351) 888 12 52

✉ mail@sodalitas-gmbh.de



## **Quartalsletter 03/2013**

**Der Quartalsletter 3/2013 informiert Sie über folgende Themen:**

---

- **Unklare Definition einer Invalidenrente geht zu Lasten des Arbeitgebers**
  - **Widerruf einer Versorgungszusage – Rechtsmissbrauch**
  - **Auch verfallbare Anwartschaften sind gegen Verschlechterung geschützt**
  - **Erdienbarkeit und Wiederherstellung der Hinterbliebenenversorgung**
  - **Besteuerung von Betriebsrenten und Pensionen ist verfassungsrechtlich unbedenklich**
  - **Eingeschränkte Steuervorteile bei alternativen Rückdeckungsmodellen**
  - **Einzugsrecht des Insolvenzverwalters bei verpfändeten Forderungen**
  - **Steuerbilanzielles Pensionsalter bei Pensionszusagen von beherrschenden GGF**
  - **Rechtsprechung zur Rentenanpassung**
  - **Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung**
- 

### **Unklare Definition einer Invalidenrente geht zu Lasten des Arbeitgebers**

In der Praxis existieren noch viele Versorgungspläne, die die Begrifflichkeiten Berufs- und Erwerbsunfähigkeit im Sinne des bis Ende 2000 geltenden Sozialversicherungsrechts verwenden. Da es in der gesetzlichen Rentenversicherung nun keine Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente mehr gibt, sondern nur noch Rente wegen eingeschränkter oder voller Erwerbsminderung, tauchen immer wieder Fragen auf, wie mit den „alten“ Begrifflichkeiten in Versorgungsordnungen umzugehen ist. Am 09.10.2012 verurteilte das BAG (3 AZR 539/10) in einem solchen Fall den Arbeitgeber auf Zahlung der BU-Rente, obwohl die ehemalige Mitarbeiterin nur teilweise erwerbsgemindert war und noch in Teilzeit arbeiten konnte. Die Richter machten aber auch deutlich, dass je nach Formulierung der Zusage durchaus auch andere Interpretationen denkbar sind. Arbeitgeber sollten untersuchen, ob ihre BU-Zusagen Regelungslücken enthalten und diese schließen. Falls die BU-Zusage durch Versicherungen rückgedeckt ist, sollte konkret auf die Bedingungen des Versicherers Bezug genommen werden.

### **Widerruf einer Versorgungszusage – Rechtsmissbrauch**

Die Frage, ob und wann ein Arbeitgeber ein erteiltes Versorgungsversprechen widerrufen kann, taucht in der Praxis immer wieder auf.

Am 13.11.2012 hatte sich das BAG (3 AZR 444/10) mit einem solchen Fall zu befassen. Auch wenn noch kein Urteil gefällt werden konnte, da der Vorgang zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen wurde, lassen die folgenden Leitsätze des Urteils gewisse Schlüsse zu:

1. Grobe Pflichtverletzungen, die ein Arbeitnehmer begangen hat, berechtigen den Arbeitgeber nur dann zum Widerruf der Versorgungszusage, wenn die Berufung des Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen rechtsmissbräuchlich (§242 BGB) ist.
2. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft nur durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat. Das ist wiederum anzunehmen, wenn eine rechtzeitige Entdeckung derartiger Verfehlungen zur fristlosen Kündigung geführt hätte, bevor die Versorgungsanwartschaft unverfallbar wurde und der

Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch die Vertuschung des Fehlverhaltens daran gehindert hat, noch vor Eintritt der Unverfallbarkeit zu kündigen.

3. Der Rechtsmissbrauchseinwand kann auch dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wiedergutmachenden schweren Schaden zugefügt hat.
4. Stützt sich der Arbeitgeber auf die Verursachung eines Vermögensschadens durch den Arbeitnehmer, so kann er die Versorgungszusage nur dann widerrufen, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten in grober Weise verletzt und dem Arbeitgeber hierdurch einen existenzgefährdenden Schaden zugefügt hat.

Damit sind die Anforderungen des BAG an den Widerruf einer Versorgungszusage nach wie vor sehr hoch. Das ergibt sich auch aus dem Entgeltcharakter der bAV. Aufgrund des Entgeltcharakters kann die bAV nicht bereits dann verweigert werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen erheblichen Vermögensschaden zugefügt hat. In einem solchen Fall kann sich der Arbeitgeber auch nicht ohne weiteres von der Zahlung der vereinbarten Vergütung befreien. Er kann den Arbeitnehmer vielmehr nur auf Schadensersatz in Anspruch nehmen und ggf. gegenüber den Vergütungsansprüchen des Arbeitnehmers aufrechnen. Entsprechendes gilt wegen des Entgeltcharakters der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich auch für die versprochenen Versorgungsleistungen. Anders verhält es sich im Fall der Berufung des Arbeitgebers auf die Verursachung eines Vermögensschadens durch den Arbeitnehmer nur dann, wenn die Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers zu einer Existenzgefährdung des Arbeitgebers geführt haben. Dann ist das Versorgungsverlangen des Arbeitnehmers rechtsmissbräuchlich. D.h. der Widerruf der Zusage ist nur dann möglich, wenn der Schaden existenzgefährdend für den Arbeitgeber ist, da nur dann das Verhalten als rechtsmissbräuchlich bezeichnet werden kann.

#### Besonderheit: Fehlverhalten während der Phase der Verfallbarkeit

Rechtsmissbräuchlich ist allerdings auch das Berufen auf die Versorgungszusage, wenn der Arbeitnehmer sich durch das Vertuschen schwerer Verfehlungen die Unverfallbarkeit der Zusage erschlichen hat, d.h. wenn der Arbeitgeber bei Kenntnis des Fehlverhaltens eine fristlose Kündigung ausgesprochen hätte und dadurch die Versorgungsanwartschaft gar nicht unverfallbar geworden wäre. Damit ist bei einem seitens des Arbeitgebers begehrten Widerruf der Versorgungszusage unabhängig von der Frage, ob der Schaden existenzgefährdend für das Unternehmen ist, zu prüfen, ob das Fehlverhalten während der Phase der Verfallbarkeit eingetreten ist und ob es, wäre es während der Phase der Verfallbarkeit (§§ 1b, 30f BetrAVG) entdeckt worden, zu einer fristlosen Kündigung berechtigt hätte. Wenn diese Frage bejaht werden kann, ist ein Widerruf der Zusage grundsätzlich möglich.

Der diesbezügliche Sachverhalt war für das BAG noch nicht ausreichend aufgeklärt, so dass der Fall zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückverwiesen wurde. Hingewiesen sei abschließend darauf, dass es für den Widerruf der Zusage nicht darauf ankommt, ob ein Widerrufsvorbehalt in der Versorgungszusage beinhaltet ist oder nicht.

#### **Auch verfallbare Anwartschaften sind gegen Verschlechterung geschützt**

Am 15.01.2013 hat das BAG (3 AZR 169/10) u. a. entschieden, dass auch eine noch verfallbare bAV-Anwartschaft nicht ohne weiteres verschlechtert werden darf. Für die Prüfung der Zulässigkeit einer Verschlechterung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit ist es völlig unerheblich, ob die Ansprüche bereits unverfallbar sind, solange das Dienstverhältnis noch besteht.

Hinweis: Die Unverfallbarkeit spielt nur eine Rolle, wenn ein Arbeitnehmer tatsächlich aus dem Unternehmen ausscheidet. Selbst wenn sich ein Arbeitnehmer noch in der Wartezeit befindet und noch gar nicht ins Versorgungswerk aufgenommen wurde, sind seine Anwartschaften bereits vor Eingriffen geschützt.

#### **Erdienbarkeit und Wiederherstellung der Hinterbliebenenversorgung**

Die Pensionszusage eines beherrschenden GGF enthielt eine individuelle Witwenrente an die namentlich benannte Ehegattin. Nach deren vorzeitigem Tod nahm der GGF einige Zeit später - gut 8 Jahre vor dem Beginn der Altersrente - seine neue Lebensgefährtin per Nachtrag als begünstigte Witwe in die Zusage auf. In seinem Urteil vom 30.01.13 sah das FG Berlin (12 K 12227/10) darin eine

Erhöhung der Zusage, für die kein ausreichender Erdienungszeitraum mehr gegeben war. Mit Tod der Ehegattin sei die Verpflichtung der GmbH auf Zahlung von Witwenrente erloschen. Die Aufnahme der Lebensgefährtin sei deshalb nicht als „Austausch“ eines Begünstigten sondern als Erhöhung der Zusage zu bewerten.

Hinweis: Das Problem kann vermieden werden, wenn in der Zusage der „jeweils in gültiger Ehe lebende“ Ehegatte versorgt wird, ohne dessen Namen konkret zu nennen.

### **Besteuerung von Betriebsrenten und Pensionen ist verfassungsrechtlich unbedenklich**

Durch die Vielzahl von Änderungen der letzten Jahre im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gab es eine Vielzahl von Themen, die erst in den höchsten Instanzen geklärt werden konnten. In den vorliegenden Entscheidungen resultierten die Streitfälle aus der Einführung des Alterseinkünftegesetzes zum 01.01.2005 und der erforderlichen Neuregelung, ausgehend von der vom BVerfG als verfassungswidrig angesehenen unterschiedlichen Besteuerung von Sozialversicherungsrenten und Beamtenpensionen.

Der BFH hat nun mit zwei Urteilen vom 07.02.2013 (VI R 12/11 und VI R 83/10) zu der geltenden Besteuerung von Betriebsrenten und beamtenrechtlichen Ruhegeldern entschieden, dass in den vorliegenden Fällen keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen.

### **Eingeschränkte Steuervorteile bei alternativen Rückdeckungsmodellen**

Zum 22.03.2013 wurde die Besteuerung von Aktien(fonds)anlagen durch das „Gesetz zur Umsetzung des EuGH-Urteils vom 20.10.2011 in der Rechtssache C-284/09“ geändert. Bislang waren Dividenden bei Aktienanlagen im Betriebsvermögen im Ergebnis zu 95% steuerbefreit. Nun gilt die Freiheit von der Körperschaftsteuer nur dann, wenn wenigstens 10% der Anteile gehalten werden. Es darf sich also nicht um sog. Streubesitz handeln. Für die Steuerfreiheit bei der Gewerbesteuer sind sogar mindestens 15% Anteilsbesitz nötig.

Hinweis: Die Rückdeckung mit Aktienfonds hat dadurch erheblich an Attraktivität verloren, bleibt aber weiterhin steuerlich begünstigt.

### **Einzugsrecht des Insolvenzverwalters bei verpfändeten Forderungen**

Im Urteil vom 11.04.2013 hatte sich der BGH (IX ZR 176/11) wieder einmal mit einem Fall zu befassen, in dem es um eine verpfändete Rückdeckungsversicherung und eine Altersrente in einer Pensionszusage in Höhe von 2.000 DM eines GGF ging. Die Kapitalversicherung lief Ende 2006 ab. Das Lebensversicherungsunternehmen zahlte die Ablaufleistung an den Insolvenzverwalter aus. Der GGF verlangte daraufhin die Auskehrung der Versicherungssumme. Der BGH gab dem GGF nicht Recht. Dem GGF als Pfandgläubiger stand kein Einziehungsrecht zu, da er gemäß Pensionszusage nur einen Anspruch auf eine monatliche Altersrente hat.

Hinweis: In der Praxis mag es hilfreich sein, mit dem Insolvenzverwalter eine Kapitalisierung des Pensionsversprechens zu vereinbaren. In diesem Fall sollte der GGF die Ablaufleistung aus der Rückdeckungsversicherung erhalten, wenn Pfandreife eingetreten ist und soweit die Ablaufleistung nicht höher ist als der ihm zustehende Kapitalbetrag. Eine solche Lösung dürfte auch im Sinne des Insolvenzverwalters sein, da er durch die Kapitalisierung die Pensionszusage erfüllen kann, was Voraussetzung für eine abschließende Liquidation der Firma ist. Im Fall eines lebenslangen Rentenversprechens samt anwartschaftlicher Witwenversorgung wäre ein Abschluss des Insolvenzverfahrens erst dann möglich, wenn die beiden Versorgungsberechtigten verstorben bzw. die hinterlegten Mittel aufgebraucht sind.

### **Steuerbilanzielles Pensionsalter bei Pensionszusagen von beherrschenden GGF**

Am 22.05.2013 entschied das Finanzgericht Hessen (4 K 3070/11) zugunsten einer GmbH, dass die Rückstellungen für eine GGF-Pensionszusage aus dem Jahr 1993 auf das vertragliche Rentenbeginnalter von 65 Jahren berechnet werden dürfen. Nach Meinung der Richter gab es keine Anhaltspunkte, warum bei dem betroffenen GGF (geboren 1962) mit einem späteren Rentenbeginn zu

rechnen wäre. Auch der BFH hätte schon vor Jahren typisierend festgestellt, dass ein Rentenalter von 65 Jahren nicht zu beanstanden ist. Das Urteil ist nicht rechtskräftig und beim BFH anhängig.

#### Hinweis:

Damit ist nach dem Urteil des FG München vom 20.02.2012 (7 V 2818/11) nun ein zweiter Fall bekannt, in dem ein FG gegen die Anwendung der EStÄR 2008 in Bezug auf das zugrunde zu legende Pensionsalter entschieden hat. Das Finanzamt ist dieses Mal in Revision gegangen (Aktenzeichen beim BFH noch nicht bekannt).

Für vergleichbare Fälle ist zu berücksichtigen, dass die Finanzämter an die EStR 2008 gebunden sind und ein abweichendes Endalter deshalb vermutlich nicht ohne Klage akzeptieren werden. Außerdem haben die Richter ausdrücklich offen gelassen, ob ihre Beurteilung auch für Zusagen gelten würde, die erst ab 2008 erteilt wurden.

### **Rechtsprechung zur Rentenanpassung**

Am 28.05.2013 beschäftigte sich das BAG (3 AZR 125/11) mit der Anpassung laufender Renten nach § 16 BetrAVG. Im Ergebnis bestätigte das BAG wieder einmal, dass sich die Anpassung nicht nur auf die letzten drei Jahre bezieht, sondern immer auf den gesamten Zeitraum ab Rentenbeginn. Nur zwischenzeitlich zu Recht unterbliebene Anpassungen dürfen dann jeweils in Abzug gebracht – und zwar sowohl bei der Entwicklung des Verbraucherpreisindex als auch bei der Ermittlung des Anpassungsbedarfs in Höhe der Nettolohnentwicklung.

#### Hinweis:

Zu Recht unterbliebene Anpassungen führen dauerhaft zu einem höheren Berechnungsaufwand, weil sie bei jeder Anpassung erneut berücksichtigt werden müssen. Zu geringe Anpassungen in der Vergangenheit „verjähren“ in der Praxis nicht, weil Sie bei jeder neuen Anpassungsprüfung wieder „auftauchen“.

### **Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung**

Am 24.07.2013 ist die Neuauflage des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der privaten und betrieblichen Altersversorgung erschienen. Die wesentlichen Neuerungen gegenüber dem "Vorgänger" BMF-Schreiben vom 31.03.2010 im Bereich bAV sind folgende:

#### Bezug von Versorgungsleistungen vor Beendigung des Berufslebens

Die bislang etwas unglückliche Formulierung in Rz. 249 "Erreicht der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr, hat aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, so ist dies in der Regel (insbesondere bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) unschädlich" wurde nun klarer geregelt. "In der Regel" und "insbesondere" wurden herausgenommen. Während die Formulierung im Vorgänger-BMF-Schreiben mit "insbesondere bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds" suggerierte, dass es auch bei den beiden anderen Durchführungswegen Unterstützungskasse und Direktzusage eine Möglichkeit für den gleichzeitigen Bezug von bAV und Gehalt geben kann, ist das Weglassen von "insbesondere" wohl ein Signal dafür, dass bei Unterstützungskasse und Direktzusage der Altersrentenbezug ohne vorheriges Ausscheiden aus dem Unternehmen seitens der Finanzverwaltung nicht akzeptiert wird.

Der anschließende Satz "Die bilanzielle Behandlung beim Arbeitgeber bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse bleibt hiervon unberührt" vermag dem Leser nicht wirklich weiter zu helfen. Aber vermutlich soll dieser Satz –etwas verklausuliert– aussagen, dass hier weiterhin das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gefordert wird, um Altersrente zu beziehen (vgl. BMF-Schreiben vom 11.11.1999-IV C2-S 2176-102/99).

#### Steuerfreie Beiträge nach §3 Nr. 63 EStG – Begriff der bAV

Eine Klarstellung sollte wohl die Regelung in Rz. 304 darstellen, wonach nur die vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung abgeführten Beiträge in den Geltungsbereich des §3 Nr. 63 EStG fallen (Arbeitgeberfinanzierte Beiträge, Beiträge aus Entgeltumwandlung oder Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers). Beiträge des Arbeitnehmers allerdings, zu deren Leistung er aufgrund einer eigenen vertraglichen Vereinbarung mit der Versorgungseinrichtung originär selbst verpflichtet ist (sog. eigene Beiträge des Arbeitnehmers), sind dagegen vom Anwendungsbereich des §3 Nr. 63 EStG ausgeschlossen, auch wenn sie vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung abgeführt werden.

Ausgangspunkt für diese Regelung ist das BFH-Urteil vom 09.12.2010 (VI R 57/08), das sich wie ein roter Faden durch den bAV –Teil des BMF-Schreibens zieht.

Die Formulierung der Rz. 304 stellt den Leser allerdings vor die Frage, worin der Unterschied zwischen "Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers" (hier gilt §3 Nr. 63 EStG) und "eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers" liegt (hier gilt §3 Nr. 63 EStG nicht). Hier wäre eine klare Abgrenzung wünschenswert gewesen. Gemeint sein dürfte wohl mit "Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers" ein Mischfinanzierungssystem (d.h. teilweise wird die bAV vom Arbeitgeber und teilweise vom Arbeitnehmer finanziert) und mit "eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers" Beiträge, die aus seinem versteuerten und verbeitragten Arbeitsentgelt für bAV aufgewendet werden. (z.B. während der Elternzeit).

In Rz. 310 wird klargestellt, dass wenn gleichzeitig eine Alt- und eine Neuzusage bestehen, für die der §3 Nr. 63 EStG genutzt wird, das Beitragsvolumen des §3 Nr.63 EStG zunächst für die Altzusage verwendet wird. Hierbei werden jeweils zunächst die arbeitgeberfinanzierten Beiträge berücksichtigt und dann die arbeitnehmerfinanzierten.

#### Sukzessive Übertragung auf den Pensionsfonds

In Rz. 322 wird für die Überführung von Pensionszusagen auf den Pensionsfonds im Rahmen des §3 Nr. 66 EStG geregelt, dass, wenn im Rahmen eines Gesamtplans zunächst eine nach §3 Nr. 66 EStG begünstigte Übertragung der erdienten Anwartschaften auf einen Pensionsfonds erfolgt und anschließend regelmäßig wiederkehrend (z. B. jährlich) die dann neu erdienten Anwartschaften auf den Pensionsfonds übertragen werden, die weiteren Übertragungen auf den Pensionsfonds nicht nach §3 Nr. 66 EStG begünstigt, sondern nur im Rahmen des §3 Nr. 63 EStG steuerfrei sind. Hier schließt sich wiederum die Frage an, was genau unter "im Rahmen eines Gesamtplans" fällt. Positiv ist die Regelung in Rz. 384, wonach das Beibehalten des Versorgungsfreibetrags nach §19 Abs. 2 EStG und des Pauschbetrags nach §9a Satz 1 Nr. 1 EStG bei Überführung von laufenden Renten auf den Pensionsfonds auch für eine dem Versorgungsbezug folgende Hinterbliebenenrente gilt.

#### Abgrenzung Alt- und Neuzusage

Weiter wurde in Rz. 351 zur Abgrenzung von Alt- und Neuzusagen mit aufgenommen, dass die Änderung einer Versorgungszusage aus steuerrechtlicher Sicht unter dem Grundsatz der Einheit der Versorgung insbesondere dann keine Neuzusage darstellt, wenn in einer vor dem 1. Januar 2012 erteilten Zusage die Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben um höchstens zwei Jahre bis maximal auf das 67. Lebensjahr erhöht wird. Dabei ist es unerheblich, ob dies zusammen mit einer Verlängerung der Beitragszahlungsdauer erfolgt. Gleichwohl ist es aus steuerlicher Sicht möglich, mehrere Versorgungszusagen nebeneinander, also neben einer Altzusage auch eine Neuzusage zu erteilen (z.B. "alte" Direktversicherung und "neuer" Pensionsfonds). Dies gilt grundsätzlich unabhängig davon, ob derselbe Durchführungsweg gewählt wird. Wird neben einer für alle Arbeitnehmer tarifvertraglich vereinbarten Pflichtversorgung z. B. erstmalig nach 2004 tarifvertraglich eine Entgeltumwandlung mit ganz eigenen Leistungskomponenten zugelassen, liegt im Falle der Nutzung der Entgeltumwandlung insoweit eine Neuzusage vor.

Demgegenüber ist insgesamt von einer Altzusage auszugehen, wenn neben einem "alten" Direktversicherungsvertrag (Abschluss vor 2005) ein "neuer" Direktversicherungsvertrag (Abschluss nach 2004) abgeschlossen wird und die bisher erteilte Versorgungszusage nicht um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird (vgl. Rz. 351, 1. Spiegelstrich). Dies gilt auch, wenn der "neue" Direktversicherungsvertrag bei einer anderen Versicherungsgesellschaft abgeschlossen wird. Diese Regelung dürfte in der Praxis Fragen aufwerfen. Zudem bedeutet sie, dass der Arbeitgeber stets wissen muss, ob für einen Arbeitnehmer aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis eine "inaktive", d.h. beitragsfreie Direktversicherung besteht, wenn eine Direktversicherung für den Arbeitnehmer abgeschlossen werden soll. Denn dann liegt ggf. eine Altzusage vor, für die der Aufstockungsbetrag in Höhe von 1.800 EUR nicht genutzt werden kann.

#### Vorzeitige Kündigung einer nach §40b EStG besteuerten Direktversicherung

Bislang fanden sich im BMF - Schreiben nur Aussagen zur Beendigung einer bAV bei den nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Durchführungswegen. Nun wurde dieser Abschnitt um die vorzeitige Beendigung einer nach §40b EStG geförderten bAV ergänzt (Rz. 390). Kündigt der Arbeitgeber vorzeitig einen nach §40b EStG begünstigten Direktversicherungsvertrag und wird der Rückkaufswert im Hinblick auf ein unwiderrufliches bzw. unverfallbares Bezugsrecht an den Arbeitnehmer ausgezahlt, ergeben sich aus diesem Vorgang keine lohnsteuerlichen Konsequenzen. Im Gegensatz zur rückwirkenden Aufhebung einer Vereinbarung mit der Rechtsfolge, dass der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung gänzlich untergeht, bewirkt die Abfindung des Anspruchs

lediglich einen Rechtsverlust ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Vereinbarung. Der Pauschalierung nach §40b EStG a. F. steht nur die vorzeitige Kündigung durch den Arbeitnehmer entgegen. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist dagegen unschädlich. Von einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist auszugehen, wenn betriebliche Gründe (z. B. Liquiditätsschwierigkeiten) maßgebend waren oder die Kündigung durch den Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt ist. Die Kündigung hat keine Auswirkung auf eine bis zu diesem Zeitpunkt erfolgte Pauschalierung nach §40b EStG a. F.

Damit wurden im neuen BMF -Schreiben einige zwischenzeitlich ergangene BFH-Urteile und BMF Schreiben eingearbeitet und einige weitere Klarstellungen vorgenommen. Leider sind neue Unklarheiten entstanden