

Quartalsletter 04/2016

Der Quartalsletter 04/2016 informiert Sie über folgende Themen:

- Wechsel des Durchführungswegs für den Future Service einer Pensionszusage auf eine Unterstützungskasse
 - Übernahme einer Pensionszusage gegen Ablösungszahlung: Kein Zufluss von Arbeitslohn
 - vGA bei Pensionszahlungen und Beratervertrag für ausgeschiedenen GGF
 - Rückgedeckte Unterstützungskasse und Insolvenz eines Trägerunternehmens – Auskehrung der Mittel bei verfallbarer Anwartschaft
 - Doppelte Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und –bezügen
 - BMF klärt Anwendungsfragen zu den KStR 2015
 - Maßgebendes Pensionsalter bei der Bewertung von Versorgungszusagen – Urteile des BFH vom 11.09.2013 (I R 72/12) und des BAG vom 15.05.2012 (3 AZR 11/10) und vom 03.01.2015 (3 AZR 897/12) - BMF-Schreiben vom 09.12.2016 (IV C 6 – S 2176/07/10004:003)
 - Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRStärkungG)
-

Wechsel des Durchführungswegs für den Future Service einer Pensionszusage auf eine Unterstützungskasse

Im Quartalsletter 4/2015 haben wir Sie über das Urteil des Finanzgerichts Sachsen-Anhalt vom 25.02.2015 (3 K 135/12) informiert. Nun liegt die Revisionsentscheidung des Bundesfinanzhofs (Urteil vom 20.07.2016 (I R 33/15)) vor.

Der Sachverhalt

Für einen beherrschenden Gesellschafter- Geschäftsführer (GGF) bestand eine Pensionszusage, für die der Durchführungsweg teilweise gewechselt werden sollte. Der erdiente Teil (Past Service) blieb im Durchführungsweg Direktzusage bestehen, die noch zu erdienenden Anwartschaften (Future Service) wurden inhaltlich umgestaltet, erhöht und auf den Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse ausgelagert. Diese Änderungen wurden in einer Vereinbarung zur Änderung der Versorgungszusage schriftlich fixiert. Der GGF war zu diesem Zeitpunkt bereits 56 Jahre alt.

Bei einer Betriebsprüfung wurde die Versorgung über die Unterstützungskasse steuerlich nicht anerkannt, da die Erdienbarkeitsfrist von 10 Jahren bis zum Pensionsalter nicht mehr erfüllt werden konnte. Es wurde jedoch nicht nur der Erhöhung, sondern der kompletten Unterstützungskassenversorgung die steuerliche Anerkennung versagt. Die Firma klagte vor dem Finanzgericht – vergeblich – und ging beim BFH in Revision.

Das Urteil

Der BFH hat das Urteil der Vorinstanz bestätigt. Er vertritt die Meinung, Zuwendungen an eine Unterstützungskasse können nur dann betrieblich veranlasst sein, wenn auch bei unmittelbarer Durchführung über den Durchführungsweg Direktzusage die betriebliche Veranlassung gegeben wäre. Da allein maßgeblich ist, ob fiktive Versorgungsleistungen betrieblich oder gesellschaftsrechtlich veranlasst sind, kommt das Abzugsverbot aus § 4d Abs. 1 Satz 1 EStG auch dann zum Tragen, wenn die weiteren Voraussetzungen einer vGA, z.B. die Eignung der Vermögensminderung oder der verhinderten Vermögensmehrung, beim Gesellschafter einen Vorteil auszulösen, nicht vorliegen. Der Wechsel des Durchführungswegs stellt nach Sicht des BFH „nicht lediglich eine Formalie“ dar. Vielmehr wurde in rechtlicher Hinsicht eine wesentliche Statusänderung vorgenommen. Der GGF erhielt in Gestalt der Unterstützungskasse einen neuen Vertragspartner und er verlor hinsichtlich

des noch zu erdienenden Teils der Altersversorgung zugleich seinen Direktanspruch gegen die GmbH. Dass der Past Service ausdrücklich von dem die verbleibende Dienstzeit betreffenden Versorgungsversprechen abgekoppelt wurde, belegt – so der BFH – ebenfalls den Charakter als Neuzusage.

Wertung

Im vorliegenden Fall hatte der neu gestaltete Future Service in der Tat kaum mehr etwas mit dem Future Service der vorhergehenden Zusagefassung zu tun. Damit kann die konstatierte vGA in diesem Fall – zumindest ansatzweise – nachvollzogen werden. Eine pauschale Übertragung auf einen Wechsel des Durchführungswegs für den Future Service – und so könnte man den Urteilstext lesen – ohne eine solch gravierende inhaltliche Umgestaltung erscheint allerdings nicht sachgerecht. Für die Erfüllung der Kriterien für die steuerliche Anerkennung wie die Erdienbarkeit kann es nur auf die Zusage an sich ankommen, nicht jedoch darauf, welcher Durchführungsweg zur Erfüllung des Versorgungsversprechens gewählt bzw. ob dieser gewechselt wurde.

Das Abstellen des BFH auf eine streng formale Sicht des Sachverhalts überzeugt an dieser Stelle nicht. Der BFH differenziert nicht zwischen der zivilrechtlichen Vereinbarung zwischen Firma und GGF auf der einen und dem Vertragsverhältnis zwischen der Firma und einem externen Versorgungsträger auf der anderen Seite. Er missachtet bei der Würdigung des Sachverhalts, dass bei einem Wechsel des Durchführungswegs eine bereits bestehende Zusage zugrunde liegt. Dagegen war das Vorgehen des Betriebsprüfers, der – wenn auch auf Basis der steuerlich anerkannten Rechnungsgrundlagen – die tatsächliche Erhöhung der Zusage eruieren und nur diese als vGA behandeln wollte, durchaus stimmig.

Bemerkung

Die Entscheidung führt zu Verunsicherungen bei vielen Unternehmen, in denen im Zuge der Nachfolgeregelung oder im Zusammenhang mit einem Unternehmensverkauf der bilanzielle Ausweis der Pensionsverbindlichkeit über einen Wechsel des Durchführungswegs beseitigt werden muss, um überhaupt den Fortbestand des Unternehmens zu ermöglichen. Äußerst bedauerlich und – sachlich gesehen – unnötig.

(Mit freundlicher Unterstützung von SLPM Dr. Claudia Veh)

Übernahme einer Pensionszusage gegen Ablösungszahlung: Kein Zufluss von Arbeitslohn

Im Quartalsletter 4/2013 hatten wir Sie über das Urteil des Finanzgerichts (FG) Düsseldorf vom 24.10.2012 (7 K 609/12) informiert. Nun liegt die mit Spannung erwartete Revisionsentscheidung des BFH (vom 18.08.2016 – VI R 18/13) vor. Das FG hatte in der Überführung einer Pensionszusage samt Finanzierungsmittel von einer GmbH auf eine neu gegründete Renten-GmbH lohnsteuerlichen Zufluss beim versorgungsberechtigten Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) gesehen.

Der Sachverhalt

Für einen GGF bestand eine gehaltsabhängige Pensionszusage in Höhe von 50% des anrechenbaren Gehalts, für die eine Rückdeckungsversicherung bestand. Diese war im Jahr 2006, dem Streitjahr, bereits mit einem Betrag in Höhe von 467.000 EUR zur Auszahlung gelangt. Der Auszahlungsbetrag war vom übrigen Betriebsvermögen separiert. Im Jahr 2006 wurde das Ruhegehalt auf 3.500 EUR monatlich festgelegt, wobei die Rente nur solange gezahlt werden sollte, bis das Kapital in Höhe von 467.000 EUR aufgebraucht ist. Es wurde die B-GmbH gegründet, deren alleinige Aufgabe darin bestehen sollte, die Rentenzahlung zu übernehmen und das Rückdeckungskapital zu verwalten. Der versorgungsberechtigte GGF war der alleinige Gesellschafter und Geschäftsführer dieser Firma. Als sämtliche Geschäftsanteile der A-GmbH veräußert wurden, wurde die Pensionszusage gegen Zahlung eines Betrags in Höhe von 467.000 EUR auf die B-GmbH übertragen, was explizit bei Verkauf der Unternehmensanteile im Kaufvertrag so vereinbart worden war. Die B GmbH übernahm folglich alle Rechte und Pflichten aus der Pensionszusage gegen Zahlung einer Vergütung in Höhe von 467.000 EUR. Der GGF stimmte der Übertragung zu.

Das Finanzamt sah hierin Lohnzufluss in Höhe von 467.000 EUR beim GGF, schließlich konnte der GGF als Mehrheitsgesellschafter die Übertragung bestimmen, wogegen der GGF und seine mit ihm zusammen veranlagte Ehefrau klagten.

Das FG Düsseldorf schloss sich der Sicht des Finanzamts an. Dass im vorliegenden Fall der Kapitalbetrag nicht an den GGF privat, sondern an die Gesellschaft, die die Pensionsverpflichtung übernimmt, ausgezahlt wurde, änderte nichts an der Tatsache, dass dies einen Lohnzufluss beim GGF darstellt. Er war alleiniger GGF der A-GmbH und alleiniger GGF der B-GmbH, d.h. es war ihm jederzeit möglich, über das Kapital zu verfügen. Mit der unter seiner Zustimmung erfolgten Übertragung der Pensionszusage auf die von ihm gegründete B-GmbH tat der GGF nach Ansicht des Gerichts genau dies: er übte die alleinige Verfügungsmacht über das Kapital aus.

Das Urteil

Der BFH konnte sich dem Urteil der Vorinstanz jedoch nicht anschließen. Vielmehr kam er zu dem Ergebnis, dass die von der A-GmbH als Gegenleistung für die Übernahme der Pensionszusage an die B-GmbH gezahlte Ablösung beim Kläger keinen lohnsteuerlichen Zufluss auslöst.

Er begründet seine Entscheidung wie folgt: Arbeitslohn, der nicht als laufender Lohn gezahlt wird (sonstige Bezüge), wird in dem Kalenderjahr bezogen, in dem er dem Arbeitnehmer zufließt. Das Innehaben von Ansprüchen oder Rechten führt für sich genommen den Zufluss von Einnahmen regelmäßig jedoch noch nicht herbei. Bei einer Versorgungszusage wie hier vorliegend unterliegen erst die späteren aufgrund der Zusage geleisteten Versorgungsleistungen der Lohnsteuer. Diese Grundsätze ergeben, dass weder die Versorgungszusage noch die von der A-GmbH an die B-GmbH geleistete Zahlung in Höhe der Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung zu zusätzlichem Arbeitslohn führen.

Die A-GmbH erfüllt durch die Zahlung der Rückdeckungsmittel an die B-GmbH keineswegs den Versorgungsanspruch des GGF, sondern vielmehr lediglich den vertragsgemäßen Anspruch der B-GmbH, als Gegenleistung für die Übernahme der Pensionszusage den vereinbarten Kapitalbetrag zu erhalten. Es lag mithin in Bezug auf die Pensionszusage lediglich ein Schuldnerwechsel vor, welcher für sich genommen keinen Lohnzufluss beim Versorgungsberechtigten auslösen kann und auch den Charakter der Pensionszusage nicht ändert.

Für den BFH kommt es in diesem Zusammenhang auch nicht darauf an, ob die B-GmbH neuer Arbeitgeber des GGF geworden ist. Denn durch die Änderungsvereinbarung zur Zusage erwarb der GGF lediglich einen Anspruch gegen die B-GmbH auf Zahlung der Pensionsleistungen nach Maßgabe der ihm zuvor durch die A-GmbH erteilten Zusage. Damit bildet die Zusage in der A-GmbH nach wie vor den Rechtsgrund für die Erbringung der zugesagten Versorgungsansprüche. Der GGF hat eben nicht einen unmittelbaren und unentziehbaren Rechtsanspruch gegen die B-GmbH erhalten, was Lohnzufluss ausgelöst hätte.

Der Sachverhalt kann auch nicht so gesehen werden, dass die A-GmbH dem GGF den Betrag zur Verfügung gestellt und er ihn selbst zum Erwerb einer Zukunftssicherung verwendet hat. Auch habe der GGF kein Wahlrecht bzgl. der Verwendung des Ablösungsbetrags gehabt, er konnte die Übertragung also auch nicht verlangen. Unerheblich ist, dass der GGF sowohl in der A- als auch in der B-GmbH als beherrschender GGF es „faktisch“ in der Hand hatte, wie mit der Pensionszusage verfahren wird. Eine solche Betrachtung würde das Trennungsprinzip zwischen einer Kapitalgesellschaft als selbständiger juristischer Person und Trägerin von Rechten und ihren Gesellschaftern missachten.

Damit ist im vorliegenden Fall sachrichtig entschieden, dass die Übertragung der Zusage samt Rückdeckungstitel nicht zu Lohnzufluss beim Versorgungsberechtigten führt.

Allerdings ging der Sachverhalt zur weiteren Klärung an das FG zurück, da es bislang noch nicht geprüft hatte, ob die Änderungsvereinbarung der Zusage aus dem Jahr 2006 einen teilweisen Verzicht mit der Folge steuerlichen Zuflusses und einer verdeckten Einlage dargestellt hat. Dies könnte durchaus der Fall sein, da die ursprünglich gehaltsabhängige Zusage auf lebenslange Altersrente in eine Festzusage umgewandelt wurde, die zudem nur bis zum Verzehr des zur Verfügung stehenden Rückdeckungskapitals gezahlt werden sollte.

Schlussbemerkung

Das Urteil ist eindeutig zu begrüßen, da in der Praxis sehr viele GGF eine Lösung für die „Beseitigung“ ihrer Pensionszusage aus der GmbH benötigen, um überhaupt einen Nachfolger für das Unternehmen zu finden. Die Gründung einer Renten-GmbH und die Überführung der Zusage samt Rückdeckungstitel in diese GmbH ist damit eine durch den BFH bestätigte Option, zumindest unter dem lohnsteuerlichen Aspekt.

Abzuwarten ist nun, ob und wie die Finanzverwaltung auf das Urteil reagiert.

Ob die Übertragung als vGA zu qualifizieren ist, musste hier nicht entschieden werden, kann u.E. jedoch nicht pauschal ausgeschlossen werden.

Weiterer Fall: BFH-Urteil vom 18.08.2016 (VI R 46/13)

Hingewiesen sei darauf, dass der BFH am selben Tag zum Urteil des FG Köln vom 10.04.2013 (9 K 2247/10) entschieden hat, vgl. ebenfalls Quartalsletter 4/2013. Hier wurde ebenfalls eine Pensionszusage samt Finanzierungsmittel von einer GmbH, die verkauft werden sollte, auf eine weitere GmbH des GGF, in der er ebenfalls als GGF tätig war, überführt. Die Betriebsprüfung und das Finanzgericht hatten hier wiederum Lohnzufluss in Höhe der übertragenen Mittel (761.554 EUR) gesehen. Der BFH hat dies jedoch verneint. Die Argumentation ist im Wesentlichen inhaltsgleich mit der im oben dargestellten Fall mit dem Aktenzeichen 18/13.
(Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

vGA bei Pensionszahlungen und Beratervertrag für ausgeschiedenen GGF

Das Finanzgericht (FG) Berlin-Brandenburg hatte am 06.09.2016 einen Fall zu entscheiden, bei dem es um die Fortsetzung der Tätigkeit eines ehemaligen Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) auf Basis eines Beratervertrags bei gleichzeitigem Bezug von Pensionsleistungen ging.

Der Fall

Einem beherrschenden GGF wurde im Jahr 1994 – er war zu diesem Zeitpunkt 51 Jahre alt – eine Pensionszusage erteilt. Diese sah eine gehaltsabhängige Altersrente ab Alter 65 vor, wobei ein vorzeitiger Bezug mit einer Kürzung von 0,4% pro Monat des vorzeitigen Bezugs ab Alter 60 möglich sein sollte. Vier Jahre später wurde die Zusage in eine Festzusage in Höhe von 4.000 DM monatlich geändert. In der Folgezeit kam es zu einer deutlichen Gehaltskürzung.
Im Jahr 2005 übertrug der GGF Anteile an seine beiden Kinder. Er war zu diesem Zeitpunkt fast 63 Jahre alt. Es wurde vereinbart, dass im Fall des vorgezogenen Bezugs entgegen dem Wortlaut der ursprünglichen Zusage keine Kürzung der Altersrente erfolgen soll. Im September 2006 schied der GGF aus dem Unternehmen aus und bezog seitdem die Altersrente in Höhe von 2.045 EUR (4.000 DM). Gleichzeitig wurde ein Beratervertrag mit ihm abgeschlossen, nach dem er die Kinder in allen Fragen der Unternehmensführung beraten sollte. Hierfür war ein monatliches Honorar von 3.800 EUR zzgl. USt vereinbart worden.

Verstoß gegen Erdienbarkeit

Bei einer Betriebsprüfung wurde die Zusage wegen eines Verstoßes gegen das Erdienbarkeitserfordernis als vGA qualifiziert. Denn der frühestmögliche Bezug der Altersrente war mit Alter 60 möglich, obgleich die Zusage erst mit Alter 51 erteilt worden war; es lagen folglich nicht die erforderlichen 10 Jahre zwischen Zusageerteilung und frühestmöglichem Altersrentenbezug.

Umgestaltung von gehaltsabhängiger Zusage in Festzusage als vGA

Weiter kommt der Prüfer zu dem Ergebnis, dass die geänderte Zusage auf Festrentenbasis eine vGA darstellt, da sich die künftigen Gehaltsabsenkungen nicht – wie in der ursprünglichen Zusage inkludiert – auf die Pensionshöhe auswirkt.

Pensionszahlungen neben Beraterhonorar als vGA

Aber selbst wenn die Erdienbarkeitsfrist eingehalten worden wäre, wären die Pensionszahlungen als vGA zu werten. Denn der Beratervertrag stellt im vorliegenden Fall lediglich die (verdeckte) Fortsetzung der bisherigen Geschäftsführertätigkeit dar. In diesem Fall müsse die Pensionszahlung auf das Beraterhonorar angerechnet werden, um keine vGA auszulösen, da es sich de facto um den gleichzeitigen Bezug von Rente und Gehalt handelt.

Ein Beratervertrag darf nicht dazu dienen, die Fortführung der bisherigen Geschäftsführertätigkeit unter einem anderen rechtlichen Gewand zu ermöglichen. Will die Kapitalgesellschaft ihren bisherigen Geschäftsführer nach dessen Ausscheiden als Berater beschäftigen, so trägt sie für die Beschäftigung als Berater die Beweislast. Sie muss substantiiert Art und Umfang der Beratungstätigkeit darlegen, so dass das Gericht überprüfen kann, ob die Tätigkeit als Berater lediglich eine Geschäftsführertätigkeit verdeckt. Damit ein Beratervertrag steuerlich anerkannt wird, muss der Inhalt sowie das Honorar dem Fremdvergleich genügen.

Gegen das Urteil wurde Revision beim BFH eingelegt (I B 104/16).

Bemerkung

Damit wird bestärkt, dass bei der Ausgestaltung eines Beratervertrags mit dem ehemaligen GGF besonders sorgfältig umgegangen werden muss, um dem Fremdvergleich zu genügen. Etwas bedenklich stimmt die Aussage zur Umgestaltung der Zusage in eine Festzusage, die zu einer vGA

geführt hat. Das vom FG aufgestellte Erfordernis, bei einer Umgestaltung einer gehaltsabhängigen Zusage in eine Festzusage für den Fall einer Gehaltsreduktion eine Regelung zur Anpassung der Pension zu vereinbaren, würde letztlich die Umgestaltung ad absurdum führen, denn man möchte schließlich gerade die Kopplung ans Gehalt aufgeben.
(Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

Rückgedeckte Unterstützungskasse und Insolvenz eines Trägerunternehmens – Auskehrung der Mittel bei verfallbarer Anwartschaft

Im Urteil vom 04.03.2016 (4 Sa 1001/15) musste sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln mit dem Fall einer Unterstützungskassenversorgung eines insolvent gewordenen Trägerunternehmens auseinandersetzen. Der Insolvenzverwalter des Trägerunternehmens verlangte die Auskehrung der Rückkaufswerte der Rückdeckungsversicherungen, die die Unterstützungskasse für die Erfüllung der den beiden Versorgungsberechtigten erteilten Versorgungszusagen abgeschlossen hatte.

Der Fall

Für zwei Arbeitnehmer bestanden Versorgungszusagen bei ihrem Arbeitgeber im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse. Das Unternehmen hatte insgesamt 91.113,75 EUR an die Unterstützungskasse für die Erfüllung der den Arbeitnehmern im Leistungsplan zugesagten Versorgungsleistungen zugewandt. Diese Zuwendungen hatte die Unterstützungskasse zur Dotierung von Rückdeckungsversicherungen für die Erfüllung der zugesagten Leistungen verwendet. Das Unternehmen ging in die Insolvenz und schied als Trägerunternehmen bei der Unterstützungskasse aus. Die Anwartschaften der beiden Arbeitnehmer waren zu diesem Zeitpunkt noch nicht unverfallbar, weder gesetzlich noch vertraglich.

Zum Zeitpunkt der Beendigung der Mitgliedschaft betragen die Rückkaufswerte der Rückdeckungsversicherungen 73.222,64 EUR. Der Insolvenzverwalter begehrte die Auskehrung der Rückkaufswerte an ihn. Die Unterstützungskasse argumentierte, sie sei entreichert (§ 818 BGB), da sie die Zuwendungen zur Dotierung von Rückdeckungsversicherungen verwendet hat.

Die Entscheidung

Das LAG stellte folgende Überlegungen an: Da das Unternehmen nicht mehr als Trägerunternehmen Mitglied der Unterstützungskasse ist, sind auch die beiden Arbeitnehmer nicht mehr Arbeitnehmer eines Mitglieds der Unterstützungskasse. Damit endet auch die Leistungspflicht der Unterstützungskasse gegenüber den Arbeitnehmern des Unternehmens und deren Hinterbliebenen. Die Unterstützungskasse ist insoweit auch nicht entreichert, weil sie Versicherungsnehmer der Rückdeckungsversicherungen ist und sich der Wert der Rückdeckungsversicherung noch in ihrem Vermögen befindet.

Eine Auskehrung der Rückkaufswerte direkt an die Arbeitnehmer scheidet satzungsbedingt aus. Ohnehin haben sie keinen unverfallbaren Anspruch.

Da die Anwartschaften noch nicht gesetzlich unverfallbar waren, kommt auch eine Vermögensübertragung auf den Pensions-Sicherungs-Verein aG nicht in Betracht.

Das LAG interpretiert die Satzung der Unterstützungskasse dahingehend, dass eine Auskehrung der Rückkaufswerte auf Grund des Ausscheidens eines Trägerunternehmens aus der Mitgliedschaft möglich ist. Ohne eine solche Interpretation würde der Vermögenswert der Rückdeckungsversicherungen nach dem Ausscheiden des Trägerunternehmens „in der Luft“ hängen. Dass die Unterstützungskasse den Vermögenswert behalten, ihn aber satzungsbedingt nicht verwenden dürfte, erscheint dem LAG unsinnig.

Bereicherungsrechtliche Überlegungen führen ebenfalls zu dem Ergebnis, dass im Endziel eine gerechte und billige Regelung der Vermögensverhältnisse verwirklicht werden soll. Bereicherungsansprüche stehen in besonderem Maße unter den Grundsätzen von Treu und Glauben.

Die Verwendung der Vermögenswerte zu Gunsten der übrigen Trägerunternehmen wie auch der endgültige Verbleib der Mittel im Vermögen der Unterstützungskasse erscheint dem LAG unter Billigkeitsgesichtspunkten nicht akzeptabel.

Dass die Auskehrung zu steuerlichen Folgen beim Unternehmen und der Unterstützungskasse führt, ist für die Beurteilung des Sachverhalts irrelevant. Körperschaftsteuerliche Folgen bei der Unterstützungskasse ließen sich dadurch vermeiden, dass in den Leistungsplänen sofortige Unverfallbarkeit vereinbart wird. In diesem Fall würden vertraglich unverfallbare Ansprüche der

Arbeitnehmer bei insolvenzbedingtem Ausscheiden aus dem Trägerunternehmen aufrecht erhalten bleiben und die Unterstützungskasse würde diese bei Eintritt eines Leistungsfalls aus den Zuwendungen des Trägerunternehmens erbringen. In diesem Fall würde auch eine Auskehrung der Mittel an den Insolvenzverwalter ausscheiden, vgl. hierzu das BAG-Urteil vom 29.09.2010 (3 AZR 107/08).

Die Unterstützungskasse ging beim Bundesarbeitsgericht (BAG) in Revision (3 AZR 402/16), somit muss abgewartet werden, wie der Fall final entschieden wird.
(Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

Doppelte Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und –bezügen

Im Urteil vom 21.06.2016 (AZ: X R 44/14) hatte sich der BFH mit der doppelten Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen zu befassen.

Der Fall

Der verheiratete und mit seiner Ehefrau zusammenveranlagte Kläger zahlte neben den Pflichtbeiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund seiner freiberuflichen Tätigkeit auch freiwillig Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Seit 1977 war der Kläger freiberuflich tätig, blieb aber freiwillig gesetzlich rentenversichert. Die von ihm seit 1984 entrichteten Beiträge waren weitestgehend mit dem jeweiligen Höchstbetrag zur gesetzlichen Rentenversicherung identisch. Seine Ehefrau war als Angestellte tätig und unterlag der gesetzlichen Sozialversicherung. Seit Dezember 2007 bezieht der Kläger eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Der jährliche Rentenbetrag für das Jahr 2008 wurde mit einem steuerfreien Teil von 46 % veranlagt. In der Revision führten die Kläger aus, dass der Ansatz der Rente mit dem Besteuerungsanteil von 54 % zu einer verfassungsrechtlich unzulässigen Doppelbesteuerung führe, da ihm nach seiner mittleren Lebenserwartung ein steuerfreier Rentenbezug von 154.502 EUR zufließen werde. Demgegenüber hätten sich die von ihm geleisteten Rentenversicherungsbeiträge allein in der Zeit als Freiberufler auf insgesamt 290.199 EUR belaufen. Diese Beiträge seien weitestgehend aus versteuertem Einkommen entrichtet worden, da ihm kein steuerfreier Arbeitgeberanteil zugestanden habe. Denn der den Sonderausgabenabzug erhöhende Vorwegabzug sei ganz überwiegend durch die auf dem Arbeitslohn seiner Ehefrau beruhende, ehgattenübergreifende Kürzung aufgebraucht worden. Insgesamt übersteigen die versteuerten Beiträge aus der freiberuflichen Tätigkeit den Betrag der steuerfrei zufließenden Rentenbezüge deutlich.

Die Entscheidung

Der BFH gab der Revision statt und verwies die Sache zurück an das FG Baden-Württemberg. In der Sache hält der BFH an seiner Rechtsprechung fest und unterstreicht mit diesem Urteil die grundsätzliche Verfassungsmäßigkeit der Neuregelung durch das AltEinkG und dessen Übergangsregelungen, insbesondere das Fehlen einer Differenzierung zwischen früheren Arbeitnehmern und Selbstständigen bei der Festlegung der Höhe des Besteuerungsanteils. Ob im konkreten Streitfall gegen das Verbot der Doppelbesteuerung verstoßen worden ist, konnte nicht festgestellt werden, da die Vorinstanz keinerlei Feststellungen getroffen hatte, die eine Beurteilung möglich machen. Der Senat führte aus, dass Rentenzahlungen, soweit die zugrunde liegenden Beitragszahlungen aus versteuertem Einkommen geleistet worden seien, nicht erneut der Besteuerung unterworfen werden dürften. Eine solche Rüge ist bereits bei Beginn der Rentenbezüge zu erheben, denn es kann nicht unterstellt werden, dass zu Beginn des Rentenbezugs zunächst nur solche Rentenzahlungen geleistet werden, die sich aus steuerentlasteten Beiträgen speisen. Die Feststellungslast liegt beim Steuerpflichtigen. Jedoch findet eine bezüglich der Doppelbesteuerung indizierte Einzelfallprüfung nur dann statt, wenn der Steuerpflichtige sie substantiiert darlegt. Den Steuerpflichtigen trifft demnach die Feststellungslast.

Bemerkung

Durch die Entscheidung erfolgt eine Klarstellung für die Prüfungsvoraussetzungen einer verfassungswidrigen Doppelbesteuerung bei Altersbezügen. Bedenklich erscheint jedoch die Lastenverteilung zum Nachteil des Steuerbürgers, da dieser die Feststellungslast trägt und somit die Doppelbesteuerung substantiiert darlegen muss. Anstatt dem Steuerbürger Hilfsmittel an die Hand zu geben, konnte sich der Senat auf eine Entscheidung im Einzelfall zurückziehen. Für die Darlegung der Doppelbesteuerung darf der Steuerpflichtige immerhin eine Schätzung abgeben. Es sei darauf hingewiesen, dass in diesem Zusammenhang die vorläufige Steuerfestsetzung und die Festsetzungsverjährung zu beachten sind, da der Beginn des Rentenbezugs ausschlaggebend ist.

(Mit freundlicher Unterstützung SLPM Sophia Alfen)

BMF klärt Anwendungsfragen zu den KStR 2015

Im Quartalsletter II/2016 haben wir über die Körperschaftsteuerrichtlinien (KStR) 2015 berichtet. Im Zusammenhang mit den Vorschriften zur Unterstützungskasse waren hier einige Unklarheiten enthalten, zu denen sich das Bundesfinanzministerium erfreulicherweise rasch in einem an den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) und die aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. gerichteten Schreiben geäußert hat.

Abfindung vertraglich unverfallbarer Anwartschaften

In den KStR war in R 5.4 Abs. 3 S. 3 KStR nicht eindeutig geregelt, ob eine Abfindung vertraglich unverfallbarer Anwartschaften nur innerhalb der Wertgrenzen des § 3 BetrAVG oder auch darüber hinaus möglich sein soll. Dies hat das BMF nun dahingehend bestätigt, dass die Abfindung von vertraglich unverfallbaren Anwartschaften über die Wertgrenze der gesetzlich zulässigen Abfindung hinaus mit Zustimmung des Arbeitnehmers seitens der Unterstützungskasse steuerunschädlich vorgenommen werden kann.

Vermögensübertragungen nach R 5.4 Abs. 3 KStR bezogen auf beherrschende GGF und alle weiteren Personen im Sinne des § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG

Das BMF hält keine unterschiedliche Behandlung von beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) und in den Geltungsbereich des BetrAVG fallenden Personen im Hinblick auf Vermögensübertragungen nach R 5.4 Abs. 3 KStR für geboten. Dies gilt z.B. für die Abfindung vertraglich unverfallbarer Anwartschaften, wie oben dargestellt.

Allerdings – so das BMF – ist zu beachten, ob z.B. eine Abfindungsvereinbarung, die wesentlich über das hinausgeht, was mit Arbeitnehmern im Sinne des § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG vereinbart wird, die Einstufung der Unterstützungskasse als soziale Einrichtung gefährden könnte.

Übernahme einer Versorgungsvereinbarung von einer anderen Unterstützungskasse in den Fällen des R 5.4 Abs. 3 S. 3 Nr. 2 KStR

In den R 5.4 Abs. 3 S. 3 Nr. 2 KStR ist die Übertragung einer Unterstützungskassenversorgung auf einen Pensionsfonds mit aufgenommen worden. Für Irritation hatte gesorgt, dass die Übertragung auf eine andere Unterstützungskasse nicht mehr mit aufgeführt ist. Das BMF hat nun klargestellt, dass von der Regelung auch weiterhin Vermögensübertragungen im Wege des § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG von einer bisherigen Unterstützungskasse auf eine andere Unterstützungskasse erfasst sind. Es liegt also kein Verstoß gegen die Vermögensbindung vor.

Liquidation des Arbeitgeberunternehmens und Übertragung der Versorgungszusage

Auch wenn in R 5.4 Abs. 3 S. 3 Nr. 2 KStR für den Abschluss einer Liquidationsversicherung die Zustimmung des Arbeitnehmers gefordert wird, hält dies das BMF nicht für erforderlich, da die Richtlinie nicht über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen kann. Damit ist in den Fällen des § 4 Abs. 4 BetrAVG nach wie vor eine Zustimmung des Arbeitnehmers nicht notwendig.

(Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

Maßgebendes Pensionsalter bei der Bewertung von Versorgungszusagen – Urteile des BFH vom 11.09.2013 (I R 72/12) und des BAG vom 15.05.2012 (3 AZR 11/10) und vom 13.01.2015 (3 AZR 897/12) - BMF-Schreiben vom 09.12.2016 (IV C 6 – S 2176/07/10004 :003)

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat am 09.12.2016 auf die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Bundesfinanzhofs (BFH) zum bei Versorgungszusagen maßgeblichen Pensionsalter in einem BMF-Schreiben Stellung genommen.

I. Maßgebendes Pensionsalter

Das BMF stellt klar, dass bei der bilanzsteuerrechtlichen Bewertung von Pensionszusagen nach § 6a EStG grundsätzlich das Pensionsalter maßgebend ist, das in der Versorgungszusage festgeschrieben ist; sofern dieses geändert werden soll, muss dies schriftlich erfolgen.

Wird in der Pensionszusage ausschließlich die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung als maßgebendes Pensionsalter genannt, ist die gesetzliche Regelaltersgrenze der Rückstellungsberechnung zugrunde zu legen (vgl. das BMF-Schreiben vom 05.05.2008 zur

Anhebung der Altersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007).

Damit wendet der BFH die seitens des BAG vertretene Sicht, „Alter 65 heißt nicht 65, sondern die jeweilige gesetzliche Regelaltersgrenze“, für bilanzsteuerliche Zwecke nicht an.

II. Maßgebendes Pensionsalter zur Bewertung von Pensionsverpflichtungen gegenüber Gesellschafter-Geschäftsführern

1. Pensionsrückstellung nach § 6a EStG

Das BMF übernimmt allerdings die Sicht des BFH im Urteil vom 11.09.2013, wonach bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen hinsichtlich des Pensionsalters ausschließlich auf den in der Pensionszusage vorgesehenen Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles abzustellen ist. Abweichend von R 6a Abs. 8 EStR schreibt das Gesetz auch bei Versorgungszusagen gegenüber beherrschenden GGF kein Mindestpensionsalter vor. Die R 6a Abs. 8 EStÄR werden somit aufgehoben. Das sog. zweite Wahlrecht nach R 6a Abs. 11 S. 3 EStR, wonach bei der Ermittlung des Teilwertes der Pensionsanwartschaft nach § 6a Abs. 3 EStG mit Rücksicht auf § 6 Betriebsrentengesetz anstelle des vertraglichen Pensionsalters nach Satz 1 als Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles der Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung angenommen werden kann, scheidet bei beherrschenden GGF aus.

Allerdings sieht das BMF-Schreiben die Möglichkeit vor, in Fällen, in denen aufgrund des Mindestalters nach R 6a Abs. 8 EStR bislang nicht auf das vertraglich vereinbarte frühere Pensionsalter abgestellt wurde, von einem späteren Pensionseintritt ausgegangen werden kann, sofern tatsächlich mit der Beschäftigung des GGF bis zu diesem Alter gerechnet werden kann (analoge Anwendung des sog. ersten Wahlrechts nach R 6a Abs. 11 Satz 2 EStR). Dieses einmalige Wahlrecht ist spätestens in der Bilanz des Wirtschaftsjahres auszuüben, das nach dem 09.12.2016 beginnt.

2. Verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) bei Pensionszusagen an GGF von Kapitalgesellschaften

Das BMF stellt bzgl. des steuerlich anerkannten Pensionsalters bei GGF neue Erfordernisse auf. So ist bei Neuzusagen nach dem 09.12.2016 bei einer vertraglichen Altersgrenze von weniger als 62 Jahren zu unterstellen, dass keine ernsthafte Vereinbarung vorliegt (vGA dem Grunde nach). Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen sind dann vollumfänglich vGA. Bei bis zum 09.12.2016 erteilten Zusagen gilt hier nach wie vor eine Altersgrenze von 60 Jahren (R 38 Satz 8 KStR 2004). Dies gilt für beherrschende wie auch für nicht-beherrschende GGF. Allerdings ist ein Pensionsalter von 60 Jahren für Zusagen nach dem 31.12.2011 in der bAV bereits bilanzsteuerrechtlich nicht mehr möglich, vgl. BMF-Schreiben vom 13.01.2014 (IV C 3 - S 2015/11/10002 :018), Rz. 286.

Bei beherrschenden GGF ist bei Neuzusagen nach dem 09.12.2016 grundsätzlich ein Pensionsalter von nicht weniger als 67 Jahren zugrunde zu legen, um als angemessen zu gelten (vGA der Höhe nach). Bei einer geringeren Altersgrenze sind die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen insoweit eine vGA, wie sie anstelle auf das Alter 67 auf das vertraglich vereinbarte frühere Pensionsalter berechnet werden. Es besteht die Möglichkeit, ein niedrigeres Pensionsalter als 67 als fremdüblich nachzuweisen.

Bei am 09.12.2006 bereits bestehenden Zusagen wird es seitens der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn eine Altersgrenze von mindestens 65 Jahren vereinbart wurde oder über einen Nachtrag bis spätestens zum Ende des Wirtschaftsjahres vereinbart wird, das nach dem 09.12.2016 beginnt. Wird dies nicht umgesetzt, stellen die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen insofern eine vGA dar, wie sie auf das geringere anstatt auf das Pensionsalter 65 ermittelt werden.

Bei beherrschenden GGF mit einer Schwerbehinderung wird ein Pensionsalter von mindestens 62 Jahren gefordert, sofern die Zusage nach dem 09.12.2016 erteilt wurde, bei zuvor erteilten Zusagen genügt eine Altersgrenze von 60 Jahren (R 38 Satz 7 KStR 2004).

Ein Statuswechsel ist für die Frage, ob das in der Zusage zugrunde gelegte Pensionsalter zu einer vGA führt, grundsätzlich irrelevant; es kommt allein auf die Verhältnisse bei Zusageerteilung an.

Sofern allerdings weitere Anhaltspunkte für eine Veranlassung im Gesellschaftsverhältnis hinzutreten, gilt dieser Grundsatz nicht. Im Fall einer wesentlichen Zusageänderung ist im Hinblick auf das vereinbarte Pensionsalter stets erneut zu prüfen, ob die Pensionszusage durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist.

III. Auswirkungen der BAG-Urteile vom 15.05.2012 (3 AZR 11/10) und 13.01.2015 (3 AZR 897/12) auf Zusagen über Unterstützungskassen und unmittelbare Pensionszusagen

Das BAG hatte in den beiden genannten Urteilen die Auffassung vertreten, dass mit einer vertraglich festgelegten Altersgrenze von 65 Jahren die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung gemeint ist (die jahrgangsabhängig von Alter 65 abweicht). Auch im Zusammenhang mit Gesamtversorgungszusagen bleibt es nach dem BMF jedoch für die Bewertung der Zusage nach § 6a EStG wie auch für die Zuwendungen zu Unterstützungskassen im Rahmen des § 4d EStG bei der vertraglich fixierten Altersgrenze.

Soll diese im Sinne der Sicht des BAG geändert werden, muss dies nach den allgemeinen Grundsätzen schriftlich erfolgen, wobei bei unverfallbar Ausgeschiedenen eine betriebsöffentliche schriftliche Erklärung des Versorgungsverpflichteten ausreicht (z.B. Aushang am „Schwarzen Brett“). Auch hier gilt eine Übergangsfrist: Bis spätestens zum Ende des Wirtschaftsjahres, das nach dem 09.12.2016 beginnt, sind die betroffenen Zusagen anzupassen, um bilanzsteuerrechtlich berücksichtigt zu werden. Nach Ablauf der Übergangsfrist nicht entsprechend angepasste Zusagen können mangels Schriftform bilanzsteuerrechtlich nicht mehr berücksichtigt werden, womit in der Steuerbilanz insoweit passivierte Pensionsrückstellungen gewinnerhöhend aufzulösen wären.

Bemerkung:

Das BMF reagiert auf die einschlägige Rechtsprechung des BFH, was zu begrüßen ist. Allerdings verschärft sie die Anforderungen für die steuerliche Anerkennung einer Zusage im Hinblick auf das vereinbarte Pensionsalter. Künftig muss bei beherrschenden GGF bei Neuzusagen die Altersgrenze auf mindestens Alter 67 lauten, um im Sinne des BMF als angemessen zu gelten. Das ist nur bedingt nachvollziehbar.

Die Reaktion auf die genannte BAG-Rechtsprechung belegt das strikte Schriftformerfordernis des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG: für die steuerbilanzielle Bewertung einer Versorgungszusage ist das maßgebend, was schriftlich vereinbart wurde, z.B. eine Altersgrenze von 65 Jahren. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRStärkungG)

Am 04.11.2016 wurde der Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes veröffentlicht. Nach der Stellungnahme der Verbände, die bis zum 24.11.2016 zu erfolgen hatte, hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf am 21.12.2016 verabschiedet. Das Gesetz schafft eine neue Welt der betrieblichen Altersversorgung (bAV), die in Form des Sozialpartnermodells parallel neben die bereits bestehende Welt des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) tritt.

Im Folgenden sollen die neuen Regelungen überblickshaft dargestellt werden.

I. Das Sozialpartnermodell

Im BetrAVG wird ein neuer Abschnitt 7 mit dem Titel „Betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag“ eingefügt. Hierin sind unter anderem zwei wesentliche Neuerungen geregelt, die reine Beitragszusage und das Opting-Out.

Reine Beitragszusage (§§ 21 bis 25 E BetrAVG)

Ab dem 01.01.2018 sollen reine Beitragszusagen möglich sein. Der Arbeitgeber leistet einen Versorgungsbeitrag in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds und weder der Arbeitgeber noch die Lebensversicherungsgesellschaft, die Pensionskasse oder der Pensionsfonds stehen für eine Mindestleistung ein. Das Kapitalanlagerisiko wird vollumfänglich auf den Arbeitnehmer verlagert. Es gibt keine Garantien. Dies gilt auch in der Rentenphase, d.h. laufende Renten können in dieser Zusageform schwanken. Bei der reinen Beitragszusage sind keine Kapitalzusagen möglich, es muss sich um lebenslange Rentenversprechen handeln. Eine Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG ist ausgeschlossen.

Eine Anwartschaft aus einer Beitragszusage ist sofort unverfallbar – bei Entgeltumwandlung und bei arbeitgeberfinanzierter bAV.

Für den Fall des vorzeitigen Dienstaustritts ist die Möglichkeit der privaten Weiterführung durch den

Arbeitnehmer mit Verfügungsbeschränkungen vorgesehen.

Bei einem Arbeitgeberwechsel kann das Deckungskapital aus einer Beitragszusage wiederum nur in eine Beitragszusage portiert werden.

Die Tarifpartner können zur Durchführung von Beitragszusagen „gemeinsame Einrichtungen“ nach § 4 Tarifvertragsgesetz gründen. Alternativ kann ein externer Versorgungsträger gewählt werden, dann müssen sich die Tarifparteien an der Überwachung des Modells beteiligen, in Frage kommt z.B. eine Mitarbeit in den Gremien der Versorgungsträger.

Tarifverträge sollen einen zusätzlichen „Sicherungsbeitrag“ vorsehen, den der Arbeitgeber zusätzlich zum eigentlichen bAV-Beitrag leistet, um Schwankungen der Leistungen auszugleichen.

Dieser Sicherungsbeitrag ist steuerfrei (§ 3 Nr. 63a EStG).

Bei Entgeltumwandlung im Wege der Beitragszusage muss der Arbeitgeber mindestens 15 % Zuschuss auf alle Umwandlungen gewähren, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Die Beitragszusage wird von umfangreichen aufsichtsrechtlichen Vorgaben begleitet. Weiter sind umfassende Informationspflichten der Versorgungsträger vorgesehen.

Optionssystem – Opting Out (§§ 19 bis 20 E BetrAVG)

Neu ist die Einführung von Opting Out, d.h. der automatischen Entgeltumwandlung. Dies soll nicht nur bei neu eintretenden Arbeitnehmern, sondern auch bei bereits bestehenden Arbeitsverträgen möglich sein. Das Angebot zur bAV über die automatische Entgeltumwandlung muss schriftlich mindestens 3 Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Betrags erfolgen. Der Arbeitnehmer hat das Recht, innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Angebots zu widersprechen und innerhalb einer Frist von höchstens einem Monat eine laufende Entgeltumwandlung zu beenden.

Ausweitung auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§§ 20 Abs. 2 und 24 E BetrAVG)

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber sollen die branchenspezifische bAV-Tarifregelung mit ihren Arbeitnehmern vereinbaren können. Dies betrifft sowohl die Beitragszusage als auch das Opting Out. Weiter kann über Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) ggf. die Wirksamkeit der tarifvertraglichen bAV-Lösung für die gesamte Branche hergestellt werden.

Weitere Änderung im BetrAVG: Neuerung bei Insolvenz des Arbeitgebers mit rückgedeckten Pensionszusagen (§ 8 Abs. 3 E BetrAVG)

Künftig sollen Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten nach Insolvenz des Arbeitgebers fordern können, die Rückdeckungsversicherung zu übernehmen und sie privat fortzuführen, wenn die Versorgungszusage auf die Leistungen der Rückdeckungsversicherung verweist. Dies gilt jedoch nur, wenn die Rückdeckungsversicherung nicht in die Insolvenzmasse fällt und im Fall eines Pensionsfonds die gegen den PSV gerichteten Ansprüche nicht gemäß § 8 Abs. 2 BetrAVG auf den Pensionsfonds übertragen wurden. Die Leistungspflicht des PSV soll dafür entfallen. Wenn der Arbeitnehmer sich für die Übertragung und private Fortführung der Rückdeckungsversicherung entscheidet, handelt es sich bei den Leistungen um sonstige Einkünfte (§ 22 Nr. 5 EStG).

II. Steuerrecht

Ausweitung des § 3 Nr. 63 EStG

Die steuerlich im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG geförderten Beiträge werden von aktuell 4 % auf 8 % der BBG angehoben. Der Aufstockungsbetrag des § 3 Nr. 63 S. 3 EStG entfällt. Sofern Beiträge nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert werden, sind diese vom Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG in Abzug zu bringen. Zu berücksichtigen ist, dass im Rahmen dieser steuerlichen Förderung bis auf Weiteres nur 4 % der BBG sozialversicherungsfrei sind.

Neue Vervielfältigungsregelung

Die Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 S. 4 EStG wird neu gefasst. So können künftig 4 % der BBG multipliziert mit der Zahl der erbrachten Dienstjahre, maximal jedoch 10 Kalenderjahre, steuerfrei in eine bAV eingezahlt werden. Es erfolgt kein Abzug der tatsächlich in den letzten 10 Jahren eingezahlten bAV-Beiträge.

Neu ist die Möglichkeit, Beiträge für entgeltlose Zeiten steuerfrei nachzuentrichten. Dies kann z.B. bei Elternzeit oder einem Sabbatical interessant sein. Hier können maximal 10 entgeltlose Kalenderjahre mit je 8 % der BBG steuer-, aber nicht sozialversicherungsfrei, für die bAV aufgewandt werden.

Anrechnung auf die Grundsicherung (§ 82 Abs. 4 E SGB XII)

Renten aus einer bAV, einem Riester- oder einem Basisrentenvertrag sollen künftig bis zur Höhe von 100 EUR monatlich nicht auf die staatliche Grundsicherung angerechnet werden. Sofern Leistungen über dieser Grenze liegen, sind vom übersteigenden Betrag 30 % anrechnungsfrei; maximal allerdings bis zu 50 % der Regelbedarfsstufe I.

Riester-Förderung (§ 90-96 E EStG)

Die Grundzulage steigt von 154 EUR auf 165 EUR. Um die aktuelle Doppelverbeitragung (Verbeitragung der Beiträge und der Leistungen) auszuschließen, sollen Leistungen aus einer Riester-bAV künftig sozialversicherungsfrei bleiben. Weiter soll hier künftig die sog. Fünftelregelung nach § 34 Abs. 1 EStG anwendbar sein.

Förderbetrag für Geringverdiener (§ 100 E EStG)

Ist ein Arbeitgeber bereit, für die bei ihm angestellten geringverdienenden Arbeitnehmer einen Beitrag zwischen 240 und 480 EUR jährlich in eine bAV zu investieren (Förderbetrag), können 30% hiervon bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung in Abzug gebracht werden. Voraussetzung ist, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt und die bAV in einem der Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds erfolgt.

Als Geringverdiener gilt ein Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn von monatlich 2.000 EUR, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, wird die Förderung bei bereits bestehenden bAV-Verträgen von Geringverdienern nur gewährt, sofern ab 2018 ein zusätzlicher Beitrag geleistet wird. Die Förderung erfolgt dann auch nur auf die Erhöhung des Beitrags.

Nächste Schritte

Die Verabschiedung des Gesetzes ist für den Frühling 2017 geplant. Das Inkrafttreten ist in den wesentlichen Punkten zum 01.01.2018 vorgesehen.

(Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)