

Quartalsletter 02/2017

Der Quartalsletter 02/2017 informiert Sie über folgende Themen:

- Überversorgungsprüfung für Pensionsrückstellungen
 - Verbeitragung einer Abfindungszahlung aus betrieblicher Altersversorgung
 - Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes
-

Überversorgungsprüfung für Pensionsrückstellungen - BFH-Urteil vom 20.12.2016 (I R 4/15)

Im Quartalsletter II/2015 haben wir über das Urteil des Finanzgerichts (FG) Berlin-Brandenburg vom 02.12.2014 (6 K 6045/12) berichtet. Das FG war zu dem Ergebnis gekommen, dass im vorliegenden Fall eine infolge einer Gehaltsreduktion eingetretene Überversorgung keine unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen darstellte. Nun liegt das Revisionsurteil des BFH vor (Urteil vom 20.12.2016 - I R 5/15).

Hintergrund

Die Finanzverwaltung und Rechtsprechung gehen davon aus, dass bei Pensionszusagen, die zu einem Altersversorgungsniveau von mehr als 75 % der steuerlich anerkannten Aktivbezüge führen, eine im Sinne des § 6a EStG unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen vorliegt. Folglich können für den „zu hohen Teil“ der Zusage keine Pensionsrückstellungen gebildet werden. Eine etwaige Korrektur erfolgt innerbilanziell, vgl. hierzu das BMF-Schreiben vom 03.11.2004 - IV B 2 - S 2176 - 13/04.

Der Fall

Für einen GGF bestand in seiner GmbH eine Pensionszusage auf 6.000 DM Altersrente. Die Zusage war unter Berücksichtigung der sog. 75 %-Grenze angemessen.

Im Zuge der Bestellung der mitarbeitenden Söhne zu Geschäftsführern reduzierte der GGF seine Arbeitszeit bei entsprechender Anpassung des Gehalts. Dies führte zu einem Überschreiten der sog. 75%-Grenze. Der Fachprüfer korrigierte dementsprechend die Pensionsrückstellungen auf Basis der Aktivbezüge des jeweiligen Streitjahres. Die Firma klagte nach erfolglosem Einspruch vor dem Finanzgericht Berlin-Brandenburg (Entscheidung vom 02.12.2014 – 6 K 6045/12), wo sie Recht erhielt. Die Finanzverwaltung ging in Revision.

Die Entscheidung

Der BFH hob das Urteil des FG Berlin-Brandenburg auf, verwies den Fall allerdings zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das FG zurück. Zwar ist bei der Prüfung der Angemessenheit der Altersversorgung auf die Stichtagsbezüge abzustellen, doch es kann bei dauerhafter Herabsetzung der Bezüge geboten sein, den Maßstab im Sinne einer zeitanteiligen Betrachtung zu modifizieren, so dass die Bewertungsbegrenzung nicht in einen Anwartschaftsteil hineinwirkt, der zu früheren Stichtagen jeweils nicht „überversorgend“ war. Zu dieser zeitanteiligen Verhältnisberechnung hat nun das FG die nötigen Feststellungen zu treffen wie auch zu der Höhe der in die Aktivbezüge einzubeziehenden Tantiemезahlungen, was anhand einer Durchschnittsberechnung über fünf Jahre erfolgt.

Der BFH stellte weiter klar, dass bei der Angemessenheitsprüfung Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch dann mit einzubeziehen sind, wenn sie im Wesentlichen auf eigenen Beitragsleistungen des Versorgungsberechtigten beruhen.

Dass der BFH hier eine Betrachtung zulässt, die der geänderten Situation in Form der Gehaltssenkung Rechnung trägt und nicht strikt auf die Stichtagsbezüge abstellt (vgl. auch das BFH-Urteil vom 27.03.2012 – I R 56/11), ist zu begrüßen; doch letztlich sollte die typisierende Betrachtung,

wonach bei einem Überschreiten der 75 %-Grenze eine unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen vorliegt, grundsätzlich hinterfragt werden. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

Verbeitragung einer Abfindungszahlung aus betrieblicher Altersversorgung Urteil des LSG Hessen vom 09.02.2017 (L 1 KR 67/15)

Im Quartalsletter II/2016 haben wir über die geänderte Handhabung bei der Verbeitragung von Abfindungszahlungen aus betrieblicher Altersversorgung (bAV) berichtet (vgl. die Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der DRV Bund und der Bundesagentur für Arbeit vom 20.04.2016). Demzufolge stellen Abfindungen beitragsrechtlich nun generell einen Versorgungsbezug dar. Die neue Handhabung ist spätestens für Abfindungen von Versorgungsanwartschaften umzusetzen, die nach dem 30.06.2016 ausgezahlt werden. Wenn bei zuvor erfolgten Abfindungszahlungen Gesamtsozialversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, kommt eine Erstattung nach § 26 Abs. 2 und 3 SGV IV als zu Unrecht gezahlte Beiträge in Betracht. Am 09.02.2017 hatte sich nun das Landessozialgericht (LSG) Hessen mit der Verbeitragung einer Abfindungszahlung aus dem Jahr 2011 zu befassen.

Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin hatte eine Anwartschaft auf bAV im Durchführungsweg Unterstützungskasse. Die Altersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze betrug monatlich 99,01 EUR. Im gegenseitigen Einvernehmen wurde die betriebliche Versorgungsanwartschaft im laufenden Arbeitsverhältnis mit einem einmaligen Kapitalbetrag in Höhe von 7.665 EUR abgefunden.

Das Arbeitgeberunternehmen führte auf die Abfindungszahlung Gesamtsozialversicherungsbeiträge mit einem Arbeitnehmeranteil in Höhe von 1.580,91 EUR an die Einzugsstelle ab. Hiermit war die Arbeitnehmerin nicht einverstanden. Sie bat die Einzugsstelle um Überprüfung und beantragte die Erstattung der abgeführten Sozialabgaben. Die Einzugsstelle wies die Arbeitnehmerin darauf hin, dass Abfindungen von Anwartschaften auf bAV im laufenden Arbeitsverhältnis im Allgemeinen zum beitragspflichtigen (einmalig gezahlten) Arbeitsentgelt gehören. Nach weiteren Schriftwechseln klagte die Arbeitnehmerin schließlich am 19.07.2012 vor dem Sozialgericht Gießen. Bei der Abfindung handele es sich gerade nicht um Arbeitsentgelt. Da die Höhe der Abfindung insgesamt ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nicht überstieg, scheide eine Beitragspflicht als Versorgungsbezug aus. Die Einzugsstelle beharrte auf ihrer Sicht der Dinge.

Das Sozialgericht Gießen gab am 03.02.2015 der Arbeitnehmerin Recht und verurteilte die Einzugsstelle zur Erstattung der gezahlten Sozialabgaben sowie der außergerichtlichen Kosten. Die Einzugsstelle ging beim LSG in Revision und wies zur Begründung erneut darauf hin, dass die Abfindung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt darstellt.

Entscheidung

Das LSG bestätigte die Auffassung der Klägerin, wonach die Abfindungszahlung beitragsrechtlich Versorgungsbezug und kein Arbeitsentgelt darstellt. Damit sind die auf die Abfindung gezahlten Beiträge zur Sozialversicherung zu erstatten, da sie ohne Rechtsgrund gezahlt wurden.

Eine Ausnahme besteht lediglich bei den Beiträgen zur gesetzlichen Pflegeversicherung, da es hierfür an einer gesetzlichen Grundlage fehlt.

Die Verbeitragung als Versorgungsbezug schied im vorliegenden Fall aus, da die Kapitalzahlung rechnerisch über 120 Monate zu verteilen ist und dieser Betrag unterhalb der Beitragspflichtgrenze von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße lag. Konkret war im vorliegenden Fall die einmalige Kapitalleistung in Höhe von 7.665 EUR durch 120 zu dividieren, was 63,88 EUR als „fiktiven“ monatlichen Zahlbetrag ergab. Dieser Betrag lag unterhalb der Beitragspflichtgrenze von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße. Diese betrug im Streitjahr 2011 127,75 EUR.

Die Revision war nicht zugelassen.

Damit hat das LSG den Fall entsprechend der Verlautbarung des GKV-Spitzenverbandes, der DRV Bund und der Bundesagentur für Arbeit vom 20.04.2016 entschieden. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Am 24.05.2017 wurde zwischen den Parteien CDU, CSU und SPD ein Konsens über das Betriebsrentenstärkungsgesetz gefunden, so dass das Gesetz im Bundestag Anfang Juni

verabschiedet werden konnte. Der Bundesrat hat dem Gesetz seine Zustimmung erteilt, es tritt zum 01.01.2018 in Kraft.

Im Folgenden sollen die maßgeblichen Änderungen und Neuerungen vorgestellt werden. Die Änderungen lassen sich grob in zwei Teile gliedern: das Sozialpartnermodell und weitere Änderungen, die (auch) die bisherige bAV-Welt betreffen.

1. Das Sozialpartnermodell

In einem neuen Abschnitt VII. im BetrAVG, überschrieben mit „Betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag“ finden sich Regelungen zum sog. Sozialpartnermodell.

Im Wesentlichen sind dies zwei Neuerungen: Die Einführung einer reinen Beitragszusage – ohne Garantie, auch ohne eine optionale Garantie, und sog. Optionssysteme. Beides ist Vereinbarungen zwischen den Tarifvertragsparteien vorbehalten.

Die reine Beitragszusage beinhaltet keinerlei Haftung für den Arbeitgeber (außer im Hinblick auf die Beitragszahlung), keine Anpassungsprüfungspflicht, keinen PSV-Beitrag und ist in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG) möglich. Die Tarifverträge sollen einen Sicherheitszuschlag vereinbaren, um Schwankungen der Leistungen abzufedern bzw. auszuschließen.

Das sog. Opting-Out oder auch Auto-Enrollment beinhaltet die automatische Teilnahme der Arbeitnehmer am Entgeltumwandlungssystem, wobei der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat. Beide Neuerungen können auch von nicht-tarifgebundenen Parteien genutzt werden, sofern die Tarifvertragsparteien zustimmen.

Diese Neuerungen sind mit zahlreichen aufsichtsrechtlichen Änderungen verbunden.

Es handelt sich um ein neues System – eine neue Welt der bAV, die parallel neben das bisherige System bzw. die bestehende bAV-Welt tritt. D.h. die bisherige bAV-Landschaft aus fünf Durchführungswegen und drei Zusagearten samt den flankierenden rechtlichen Regelungen besteht weiterhin und kann von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach wie vor genutzt werden.

2. Weitere Änderungen

Neben der Einführung des Sozialpartnermodells, das den Sozialpartnern eine große Verantwortung bei der Verbreitung der bAV auferlegt, kommt es zu zahlreichen weiteren Änderungen, die auch die bestehende bAV-Welt betreffen.

§ 3 Nr. 63 EStG: 8 % statt 4 % der BBG

So wird der steuerliche Rahmen für Beiträge zum Aufbau einer kapitalgedeckten Anwartschaft auf bAV über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse und einen Pensionsfonds in § 3 Nr. 63 EStG von aktuell noch 4 auf 8 % der BBG ausgebaut. Diese Änderung ist zu begrüßen.

Sozialversicherungsrechtlich bleiben allerdings weiterhin nur 4 % der BBG sozialabgabenfrei. Der bisherige Aufstockungsbetrag von 1.800 EUR entfällt und damit auch die Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusagen (vor bzw. ab dem 01.01.2005). Beiträge zu einer Direktversicherung, die nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert werden, werden auf die weiteren 4% mit ihrer tatsächlichen Höhe angerechnet. Es kommt darüber hinaus zu Vereinfachungen bei der Vervielfältigungsregelung (4 % der BBG multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, maximal jedoch 10 Jahre). Für den Fall eines ruhenden Arbeitsverhältnisses können künftig 8 % der BBG, multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte, maximal jedoch 10 Jahre, steuerlich im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG gefördert werden.

Förderbeitrag

Für Geringverdiener (mit einem monatlichen Arbeitseinkommen bis zu 2.200 EUR) wird in § 100 EStG eine gezielte Förderung implementiert. Wenn der Arbeitgeber für diese Arbeitnehmer eine bAV finanziert, erhält er bis zu 144 EUR (30 % der Beiträge von mindestens 240 bis maximal 480 EUR) über die Lohnsteuer im nächsten Monat erstattet.

Keine Doppelverbeitragung mehr bei bAV-Riester-Verträgen

Bislang war die doppelte Verbeitragung bei Riester-Verträgen, die als bAV durchgeführt wurden, ein schlagendes Argument gegen bAV-Riester und für private Riester-Verträge. Künftig werden Leistungen aus bAV-Riester-Verträgen in der Leistungsphase nicht mit gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V). Dies gilt auch für bestehende Verträge. Weiter wird die jährliche Grundzulage von aktuell 154 auf 175 EUR erhöht.

Freibetrag bei Grundsicherung

In den §§ 82 und 90 SGB XIII wird ein Freibetrag für zusätzliche Altersversorgung eingeräumt. Er gilt für die Personen, die Hilfe zum Lebensunterhalt oder Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung erhalten. Der Sockelfreibetrag beträgt 100 EUR. Darüber hinaus gibt es den erweiterten Freibetrag von 30 % des Betrags einer zusätzlichen Altersversorgung über 100 EUR, wobei der Sockelbetrag und der erweiterte Freibetrag auf 50 % der Regelbedarfsstufe 1 begrenzt sind. Aktuell wären damit bis zu 204,50 EUR freiwillige Zusatzrente anrechnungsfrei.

Weitergabe der Sozialabgabensparnis auf Arbeitgeberseite in Höhe von 15 %

Künftig wird die Weitergabe auf Seiten des Arbeitgebers eingesparter Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer verpflichtend sein. Die Weitergabe erfolgt als Zuschuss zur Entgeltumwandlung in pauschalierter Form mit 15% des umgewandelten sozialversicherungsfreien Entgelts. Dies gilt jedoch nicht für Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse.

Die verpflichtende Weitergabe gilt nicht nur für Entgeltumwandlung im Wege der reinen Beitragszusage, sondern auch für (bestehende) Entgeltumwandlung außerhalb des Sozialpartnermodells. So gilt die Verpflichtung hier für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 01.01.2019 geschlossen werden; bei bereits bestehenden Vereinbarungen haben Arbeitgeber vier Jahre Zeit, diese Umstellung in ihrem Bestand vorzunehmen. D.h. bei bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen müssen erst ab 2022 die eingesparten Sozialversicherungseiträge weitergegeben werden.

Schlussbemerkung

Es ist nicht verwunderlich, dass in verschiedenen Rechtsbereichen noch offene Fragen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz bestehen, z.B. im Arbeitsrecht und Aufsichtsrecht. Was das Steuerrecht anbelangt hat das Bundesfinanzministerium bereits angekündigt, offene Detailfragen zum Gesetz zeitnah in BMF-Schreiben zu klären, was zu begrüßen ist.

Letztlich bleibt zu hoffen, dass das mit dem Gesetz verfolgte Ziel, den Verbreitungsgrad der bAV signifikant zu erhöhen, erreicht wird. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)