

Inhaltsverzeichnis

1. **BMF-Schreiben vom 02.05.2022 (IV C 6 – S 2176/20/10005:001): Maßgebendes Finanzierungsendalter bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG und von Rückstellungen für Zustellungen anlässlich eines Dienstjubiläums** 1
2. **BAG Urteil vom 08.03.2022 Az.: 3 AZR 361/21 und Az.: 3 AZR 362/21 Arbeitgeberzuschuss zum umgewandelten Entgelt** 2
3. **Ergebnisbericht der DAV und des IVS vom 26.04.2022 zum IDW Rechnungshinweis IDW RH FAB 1.021** 3
4. **BAG Urteil vom 03.05.2022 Az.: 3 AZR 408/21 Betriebsrentenanpassung gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 i.V.m. § 30c Abs. 1a BetrAVG** 4
5. **BGH Beschluss vom 23.03.2022 Az.: XII ZB 337/21 Berechnung eines Statuswechsels; Aufteilung Pfandrecht ausgleichspflichtige Person** 5
6. **BMF-Schreiben vom 18.03.2022 – Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung der betrieblichen Altersversorgung** 6



GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH
www.gbg-consulting.de

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem drei- bis viermal jährlich erscheinenden Newsletter „GBG-aktuell“ künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an info@gbg-consulting.de. Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.

1. **BMF-Schreiben vom 02.05.2022 (IV C 6 – S 2176/20/10005:001): Maßgebendes Finanzierungsendalter bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG und von Rückstellungen für Zustellungen anlässlich eines Dienstjubiläums**

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 20.11.2019 Az.: XI R 42/18 die bisherige Auffassung der Finanzverwaltung zur Bewertung von Direktzusagen, die im Rahmen von Entgeltumwandlungen erteilt wurden und unterschiedliche vertraglich vereinbarte Pensionsalter vorsahen in Fällen, in denen das zweite Wahlrecht angewandt wird, verworfen.

Das bei der Berechnung der steuerlichen Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen zu verwendende Finanzierungsendalter ist grundsätzlich unter bestimmten Voraussetzungen frei wählbar. Da die Verwendung eines niedrigeren Finanzierungsendalters (Alter für die frühestmögliche Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung) zu einer höheren Pensionsrückstellung führt, ist die Verwendung eines niedrigeren Finanzierungsendalters durch die Einkommensteuerrichtlinien (R 6a Abs. 11 EStR) eingeschränkt (sog. zweites Wahlrecht). Die Einkommensteuerrichtlinien sahen bisher in Bezug auf die Anwendung des zweiten Wahlrechts vor, dass die gegenüber einem Berechtigten¹ getroffene Wahl einheitlich für die gesamte Pensionsverpflichtung gelte, einschließlich einer etwaigen Entgeltumwandlung im Sinne von § 1 Abs. 2 BetrAVG (R 6a Abs. 11 S. 10 EStR).

Der BFH hatte im zitierten Urteil entschieden,

¹ Das in diesem Newsletter gewählte generische Maskulinum bezieht sich zugleich auf die männliche, die weibliche und andere Geschlechteridentitäten.

dass hinsichtlich des Finanzierungsendalters bei verschiedenen gegenüber einem Arbeitnehmer erteilten Pensionszusagen mit jeweils unterschiedlichen Pensionsaltern nach Wahl des Berechtigten jeweils auf den in den einzelnen Zusagen vereinbarten Leistungszeitpunkt abzustellen sei. Für die steuerliche Pensionsrückstellung sind mehrere Pensionszusagen an denselben Arbeitnehmer mit unterschiedlich vertraglichen Pensionsaltern als eigenständige Zusagen zu werten.

Die Finanzverwaltung hat nunmehr in dem aktuellen BMF-Schreiben vom 02.05.2022 festgelegt, dass R 6a Abs. 11 S. 10 EStR nicht weiter anzuwenden sei, also kein einheitliches Finanzierungsendalter mehr anzusetzen sei. Vielmehr könne das zweite Wahlrecht für unterschiedliche Pensionszusagen des Berechtigten unabhängig voneinander ausgeübt werden.

Ebenfalls aufgenommen in dem aktuellen BMF-Schreiben wurde eine Übergangsregelung. Wurde die bisherige Regelung in der Vergangenheit angewendet, kann das zweite Wahlrecht nach R 6a Abs. 11 S. 3 EStR spätestens in der Bilanz des nach dem 29.06.2023 endenden Wirtschaftsjahres einmalig neu angewendet werden oder eine frühere Ausübung dieses Wahlrechts zurückgenommen werden.

Für die Berechnung der steuerlichen Rückstellungen für Dienstjubiläen musste in den Fällen, in denen neben einer Jubiläumsleistung auch eine Pensionszusage besteht, bisher dasselbe Alter angesetzt werden, das nach R 6a Abs. 11 EStR bei der Bewertung der Pensionsrückstellung angesetzt wurde. Dies wurde im BMF-Schreiben vom 08.12.2008, IV C 6 – S2137/07/10002 RN 8 geregelt. Diese Regelung ist nach den Ausführungen des aktuellen BMF-Schreibens nicht weiter anzuwenden.

2. BAG Urteil vom 08.03.2022 Az.: 3 AZR 361/21 und Az.: 3 AZR 362/21 Arbeitgeberzuschuss zum umgewandelten Entgelt

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit dieser Entscheidung klargestellt, dass nach der allgemeinen Tariföffnungsklausel gemäß § 19 Abs. 1

Betriebsrentengesetz (BetrAVG) in Tarifverträgen von § 1a BetrAVG abgewichen werden kann. Diese Regelung erfasst, so das BAG, auch Haustarifverträge, die auf ältere Tarifverträge Bezug nehmen oder ältere Tarifverträge bestätigen. Voraussetzung dafür sei, dass der abweichende Tarifvertrag dafür eine von § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichende Verteilung des wirtschaftlichen Nutzens und der Lasten der Entgeltumwandlung enthält.

In beiden Verfahren streiten die Parteien über die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Betrages gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG zu zahlen. Die gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses wurde mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführt. Allerdings kann von dieser gesetzlichen Regelung gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.



In beiden streitigen Sachverhalten wandelten die Arbeitnehmer auf der Grundlage des Tarifvertrags zur Altersversorgung, der zwischen dem Landesverband Niedersachsen und Bremen der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie e.V. und der IG-Metall abgeschlossen wurde, Entgelt zu einem Pensionsfonds der MetallRente um. Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, Entgelt bis zur steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Höchstgrenze umzuwandeln. Der Arbeitgeber gewährt ihnen aufgrund des Tarifvertrags zusätzlich einen Altersvorsorgegrundbetrag i.H.d. 25-fachen Facharbeiterecklohns pro Kalenderjahr. In dem einen Fall hat der Arbeitnehmer eine Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung im Durchführungsweg der Pensionszusage auf Grundlage des Tarifvertrages aus dem Jahre 2008 getroffen. Beide Parteien sind tarifgebunden.

Grundlage für den anderen Fall ist ein normativ anwendbarer Haustarifvertrag aus dem Jahre 2019, der auf diesen Tarifvertrag verweist.

Das Gericht hat nunmehr entschieden, dass die betroffenen Arbeitnehmer aufgrund des Tarifvertrages aus dem Jahr 2008 wegen der gesetzlichen Übergangsbestimmung in § 26a BetrAVG bis zum 31.12.2021 keinen weiteren Arbeitgeberzuschuss verlangen können. Für den zweiten Fall, in dem der Haustarifvertrag aus dem Jahre 2019 auf den Tarifvertrag aus dem Jahre 2008 verweist, sei ein Anspruch aus § 1a Abs. 1a BetrAVG auch über den 31.12.2021 ausgeschlossen.



Der 3. Senat des BAG führt aus, dass § 19 Abs. 1 BetrAVG ein Abweichen von § 1a BetrAVG durch Tarifverträge ermögliche, wenn diese nach dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes abgeschlossen worden sind. Das gelte auch für lediglich bestätigende Tarifverträge, wie im zweiten streitigen Fall, in dem der Haustarifvertrag aus dem Jahr 2019 anzuwenden ist. Die Norm des § 19 Abs. 1 BetrAVG ermögliche nach der Rechtsprechung des Senats sogar ein Abbedingen des gesamten § 1a BetrAVG. Der Ausschluss sei auch nicht auf tarifliche Entgeltbestandteile beschränkt. Dabei sei auch unerheblich, dass der Haustarifvertrag lediglich auf den Altersversorgungstarifvertrag verweise, da dieser eigenständige und abschließende Regelungen enthalte. Dabei sei es unschädlich, dass der Altersversorgungstarifvertrag selbst keinen Hinweis auf 1a Abs. 1a BetrAVG enthalte. Es genüge, so das Gericht, dass der Tarifvertrag insgesamt von § 1a BetrAVG abweiche, da § 19 Abs. 1 BetrAVG für eine Abweichung kein ausdrückliches Abweichen oder Zitieren der Norm, von der abgewichen werden soll, verlange. Es genüge, dass sich aus dem Tarifvertrag ergibt, dass von einer in

§ 19 Abs. 1 BetrAVG genannten Regelung abgewichen werden soll.

In dem ersten Fall, indem die Entgeltumwandlungsvereinbarung aus dem Jahre 2019 auf Grundlage des Tarifvertrages aus dem Jahre 2008 erfolgte, führt das Gericht aus, dass nach § 26a BetrAVG der § 1a Abs. 1a BetrAVG für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022 gelte.

Damit komme es für die Anwendung des § 1a Abs. 1a BetrAVG nicht darauf an, wann im einzelnen Arbeitsverhältnis eine „neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarung“ aufgrund eines Tarifvertrages umgesetzt wurde. Maßgeblich bei kollektivrechtlichen Regelungen sei vielmehr, ob diese tatsächlich eine Entgeltumwandlungsregelung enthalten. Das ist der Fall, wenn die kollektive Regelung einen Anspruch auf Entgeltumwandlung enthalte und ausgestalte, was im hier zu entscheidenden Fall vom Gericht bejaht worden ist. Offen gelassen hat das Gericht allerdings die Frage, ob der Anspruch des Klägers wegen des Tarifvertrages aus dem Jahre 2008 auch aufgrund § 19 Abs. 1 BetrAVG nicht nur vorübergehend ausgeschlossen war oder ob dem entgegensteht, dass er vor dem Betriebsrentenstärkungsgesetz abgeschlossen wurde.

3. Ergebnisbericht der DAV und des IVS vom 26.04.2022 zum IDW Rechnungshinweis IDW RH FAB 1.021

Die Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV) hat zusammen mit dem Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS) mit Datum vom 26.04.2022 einen Ergebnisbericht zur aktuariellen Umsetzung des IDW Rechnungslegungshinweises IDW RH FAB 1.021 zur handelsrechtlichen Bewertung von Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen aus rückgedeckten Direktzusagen veröffentlicht.

Wir haben bereits in unserer Ausgabe GBG-aktuell 3/2021 berichtet, dass das IDW mit dem

RH FAB 1.021 vom 30.04.2021 detaillierte Hinweise für die Behandlung von rückgedeckten Versorgungszusagen veröffentlicht hat. Damit verbunden sind viele Fragen für die praktische Umsetzung. Dennoch ist der Rechnungslegungshinweis für Bilanzstichtage ab dem 31.12.2022 verpflichtend anzuwenden.

Die DAV und das IVS haben nun mit der Veröffentlichung eines Ergebnisberichtes vom 26.04.2022 verschiedene Fragestellungen zur Umsetzung des Rechnungslegungshinweises in der aktuariellen Bewertungspraxis behandelt. Nochmals zur inhaltlichen Einordnung: das IDW zielt mit seinem Hinweis darauf ab, in der bisherigen Bewertungspraxis auftretende bisweilen erhebliche Unterschiede zwischen Aktiva und Passiva, die aus der Anwendung abweichender Rechnungsgrundlagen resultieren, zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Dazu sollen auf gleichlaufenden Zahlungsströmen basierende Teile einer Versorgungszusage und des zugehörigen Anspruchs aus einer Rückdeckungsversicherung künftig in gleicher Höhe bewertet werden.

Der Bericht konkretisiert u.a. die von der Änderung der handelsrechtlichen Bilanzierungspraxis betroffenen rückgedeckten Versorgungszusagen. Anhand verschiedener Fallbeispiele wird schematisch dargestellt, wie sich die bisherige Bewertungspraxis ändern oder aber in Einzelfällen auch beibehalten werden kann. Die DAV bzw. das IVS zeigen in ihrem Bericht alternative praxistaugliche Bewertungsverfahren auf. Dazu nutzen sie den Gestaltungsrahmen, den der IDW Rechnungslegungshinweis gewährt. Neben einem sogenannten zahlungsstrombasierten Bewertungsverfahren können alternativ auch faktorbasierte Bewertungsverfahren zur Anwendung kommen. Die Verfahren unterscheiden sich nicht zuletzt hinsichtlich des Informationsbedarfs und Bewertungsaufwandes.

Für Unternehmen mit rückgedeckten Versorgungszusagen besteht nunmehr Handlungsbedarf. Es gilt zunächst zu prüfen, inwieweit die jeweilige Ausgestaltung der Versorgung von der neuen Bilanzierungspraxis tatsächlich berührt ist. Zur Umsetzung des Rechnungslegungshinweises

wird es erforderlich, dem versicherungsmathematischen Gutachter vergleichsweise mehr Informationen zur Verfügung zu stellen, insbesondere Informationen zur Rückdeckungsversicherung.

Wir empfehlen, dieses Thema im Hinblick auf den kommenden Bilanzstichtag rechtzeitig in Angriff zu nehmen, um Verzögerungen bei den Jahresabschlussarbeiten zu vermeiden. Gegebenenfalls kann auch eine Prognoserechnung zur besseren Einschätzung der aus einer geänderten Bewertungspraxis resultierenden Änderungen in Erwägung gezogen werden. Gerne unterstützen wir Sie bei der Umsetzung des IDW Rechnungslegungshinweises.

4. BAG Urteil vom 03.05.2022 Az.: 3 AZR 408/21 Betriebsrentenanpassung gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 i.V.m. § 30c Abs. 1a BetrAVG

Der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verneinte in dieser Entscheidung die Frage, ob der durch die EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21.12.2015 geänderte § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG gegen Unionsrecht verstoße und sieht auch in der Übergangsregelung des § 30c Abs. 1a BetrAVG keine verfassungsrechtlich unzulässige Rückwirkung.

Durch die EU-Mobilitäts-Richtlinie wurde der § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG dahingehend geändert, dass die zweite Voraussetzung, wonach zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buch. A VAG festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten werden darf, ersatzlos gestrichen worden ist. Nach der nunmehr geltenden Regelung entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG, wenn die betriebliche Altersversorgung u.a. über eine Pensionskasse gem. § 1b Abs. 3 BetrAVG durchgeführt wird und nach den Regelungen der Pensionskasse sichergestellt ist, dass ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Die Übergangsregelung des

§ 30c Abs. 1a BetrAVG sieht vor, dass die angeordnete Geltung der am 31.12.2015 in Kraft getretenen Änderung auch für Anpassungszeiträume anzuwenden ist, die vor dem 01.01.2016 liegen.

Die Klägerin bezieht seit dem 01.10.2011 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus einer regulierten Pensionskasse unter Aufsicht der BaFin. Die Betriebsrente ist seit Rentenbeginn nicht erhöht worden.

Mit der Klage machte die Klägerin u.a. eine Anpassung der Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zum Stichtag 01.10.2014 geltend mit der Begründung, die Beklagte könne sich nicht auf § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG berufen, da dieser auf den Anpassungsstichtag 01.10.2014 nicht anwendbar sei. Die Änderungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG seien mit Unionsrecht nicht vereinbar, die Übergangsregelung des § 30c Abs. 1a BetrAVG verstoße gegen das verfassungsrechtliche Rückwirkungsverbot.



Vor dem 3. Senat des BAG hatte die Klägerin keinen Erfolg. Das Gericht führt aus, die bei der Pensionskasse geltenden Regelungen zur Anpassung erfüllen die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG in seiner seit dem 31.12.2015 geltenden Fassung. Die Neufassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG verstoße nicht gegen das Verschlechterungsverbot aus Art. 7 Abs. 2 Richtlinie 2014/50/EU (sog. Mobilitätsrichtlinie). Diese soll verhindern, dass die Umsetzung in nationales Recht zur Absenkung des bestehenden Schutzes genutzt werde. Vorliegend habe der Gesetzgeber zeitgleich mit und bei Gelegenheit der Umsetzung eine außerhalb des Regelungsbereichs der Richtlinie bestehende Rechtsprechung des Senats korrigiert. Die Übergangsvorschrift des § 30c Abs. 1a BetrAVG sei auch nicht wegen unzulässiger

Rückwirkung verfassungswidrig. Der Betriebsrentner müsse bereits ursprünglich davon ausgehen, dass eine Anpassungsprüfungspflicht nicht unverändert bestehen bleiben würde.

5. BGH Beschluss vom 23.03.2022 Az.: XII ZB 337/21 Berechnung eines Statuswechsels; Aufteilung Pfandrecht ausgleichspflichtige Person

Der Entscheidung liegt folgender Sachverhalt zu Grunde: Der Ehemann hat als Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) ein endgehaltbezogenes Anrecht auf betriebliche Altersversorgung erworben.

Zur Finanzierung des Anrechts wurden drei Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen. Die Ansprüche aus den Rückdeckungsversicherungen wurden an den Ehemann verpfändet und das Kündigungsrecht wurde an ihn abgetreten.

Bei Erteilung der Versorgungszusage hielt der Ehemann zwar einen Geschäftsanteil von 20 % des Stammkapitals der GmbH ohne Stimmrecht, dieser wurde aber ab dem 1. Januar 2013 auf einen Geschäftsanteil von 49 % mit einem Stimmrecht von 20 % erhöht. Vom Verbot des Selbstkontrahierens (§ 181 BGB) ist er nicht befreit.

Das Gericht stellt in dem Beschluss klar, dass aufgrund des am 1. Januar 2013 eingetretenen Statuswechsels für die Zeiten der Arbeitnehmeriegerschaft vor dem 1. Januar 2013 eine Anrechtsbewertung nach § 45 Abs. 1 VersAusglG und für die Zeiten der Unternehmeriegerschaft ab dem 1. Januar 2013 eine Anrechtsbewertung nach §§ 5, 39 bis 42 VersAusglG vorzunehmen sei sowie dann das Anrecht nach den für die verschiedenen Zeitabschnitte jeweils maßgeblichen Bezugsgrößen zu teilen sei.

Des Weiteren wird die Rechtsprechung des BGH zur anteiligen Berücksichtigung bestehender Sicherheiten für das zu übertragende Recht bestätigt. Im vorliegenden Fall wurde die betriebliche Altersversorgung durch die Verpfändung der abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen im Insolvenzfall geschützt.

Das Gericht führt aus, dieses Pfandrecht sei anteilig auf die Ehefrau zwecks Besicherung ihres durch den Versorgungsausgleich erworbenen Anrechts zuzuordnen, und zwar in einem Verhältnis, das dem Quotienten zwischen dem Ausgleichswert als Kapitalwert oder korrespondierenden Kapitalwert und dem Kapitalwert des gesamten Anrechts zum Ende der Ehezeit entspreche. Im Falle eines Statuswechsels und damit einer zeitlich getrennten Bewertung der Versorgungsanrechte sei die Sicherheit dementsprechend anteilig zuzuordnen, was in der Beschlussformel auszusprechen sei.

Dabei, so der Senat, sei der nach § 11 VersAusglG zu übertragende Insolvenzschutz nur in dem Umfang zu übertragen, in dem ein den Ehezeitanteil besicherndes Deckungskapital im Zeitpunkt des Ehezeitendes tatsächlich gebildet war. Die Bewertungsregel des § 5 Abs. 2 Satz 2 VersAusglG, wonach rechtliche oder tatsächliche Veränderungen nach dem Ende der Ehezeit, die auf den Ehezeitanteil zurückwirken, zu berücksichtigen seien, komme vorliegend nicht zum Tragen, weil das Pfandrecht an der Rückdeckungsversicherung keinen nach dieser Vorschrift zu bewertenden Teilungsgegenstand des Versorgungsausgleichs darstelle, sondern lediglich ein akzessorisches Sicherungsmittel im Sinne des § 11 Abs. 1 Nr. 1 VersAusglG sei, soweit es bei Ehezeitende tatsächlich bestand.

Das Gericht führt weiter aus, dass eine nahezeitliche Aufstockung der Rückdeckungsversicherung durch eine weitere Beitragszahlung dem neu begründeten Anrecht der Ehefrau nicht bereits aufgrund von Rechtswirkungen des § 11 Abs. 1 Nr. 1 VersAusglG zugutekäme, sondern nur dann zu berücksichtigen sei, wenn es dem der Aufstockung zugrundeliegenden Sicherungszweck entspreche.

Von einer Aufstockung der Rückdeckungsversicherung abzugrenzen sei jedoch die der vorhandenen Sicherheit bereits innewohnende Dynamik in Form von Zinsen und Überschussanteilen. Derartige Wertsteigerungen sind bereits ehezeitlich dem Anrecht zugeordnet und erhöhen deshalb das Maß der Besicherung.

6. BMF-Schreiben vom 18.03.2022 – Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung der betrieblichen Altersversorgung

Die Finanzverwaltung aktualisiert mit diesem Schreiben einige Randnummern des BMF-Schreibens vom 12.08.2021 – IV C 5 – S 2333/19/10008.

Hervorzuheben sind dabei folgende Punkte.

- Es wird in Rz. 3 klargestellt, dass es für die Auszahlung der Altersleistung unschädlich sei, wenn ein Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr bzw. bei Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt worden sind, das 62. Lebensjahr erreicht hat, aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht vollendet ist. Bisher galt diese Regelung nur für versicherungsförmige Durchführungswege, diese Einschränkung wurde nunmehr aufgehoben, so dass diese Regelung auch für die Direktzusage und die Unterstützungskassenzusagen anzuwenden ist.
- Des Weiteren erfolgt in Rz. 41 eine Klarstellung zum Verhältnis von § 3 Nr. 63 EStG und der Riesterförderung nach § 10a EStG und Zulage nach Abschnitt XI EStG. Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 63 EStG und verlangt eine individuelle Besteuerung, so vermindert sich das steuerfreie Dotierungsvolumen des § 3 Nr. 63 EStG in Höhe des Verzichts. Wird demgemäß kein Verzicht erklärt, so bleibt das steuerfreie Dotierungsvolumen in vollem Umfang nutzbar.
- In Rz. 85 wird der **Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes vom 01.09.2021 Az.: VI R 21/19** durch dessen Aufnahme Rechnung getragen. Ausgangspunkt ist die Abgrenzung von Altverträgen gemäß § 40b EStG a.F. (Pauschalversteuerung) und Neuverträgen nach § 3 Nr. 63 EStG. Der BFH hatte sich mit der Frage auseinandergesetzt, ob verschiedene Versorgungszusagen vorliegen und damit eine unterschiedliche Besteuerung (§ 40b EStG oder § 3 Nr. 63 EStG), wenn der Arbeitnehmer mehrere Direktversicherungen abgeschlossen hat. Bisher hatte die Finanzverwaltung einen neuen

Direktversicherungsvertrag und damit eine Berücksichtigung des § 3 Nr. 63 EStG angenommen, wenn der „neue“ Direktversicherungsvertrag um zusätzliche biometrische Risiken erweitert worden ist (BMF-Schreiben vom 27.04.2013 Rz. 355 und BMF-Schreiben vom 12.08.2021 Rz. 85). Der BFH hat nunmehr entschieden, dass das Fehlen oder Vorliegen eines biometrischen Risikos lediglich als Indiz herangezogen werden könne für die Frage, ob eine Neu- oder Altzusage vorliegt und keine gesetzliche Voraussetzung für eine Neuzusage darstellt. Die Finanzverwaltung berücksichtigt diese Rechtsprechung nunmehr und lässt die Anwendung des BMF-Schreibens vom 27.04.2013 Rz. 355 nur zu, wenn diese Regelung der Rechtsprechung des BFH nicht widerspricht.

- Im Weiteren wird in Rz. 111 klargestellt, dass auch sog. Matching-Modelle (Höhe des Arbeitgeberbeitrages knüpft an die Höhe der Entgeltumwandlung an) zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag im Sinne vom § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG sind.
- Die Finanzverwaltung hat in Rz. 147 nunmehr geregelt, dass geringfügige Teilleistungen für die Anwendung des § 34 EStG (Fünftelungsregelung) unschädlich seien, in dem sie auf Rz. 8 des BMF-Schreibens vom 01.11.2013 in der Fassung vom 04.03.2016 des BMF-Schreibens vom 04.03.2022 verweist. Dort heißt es: „Aus Vereinfachungsgründen wird seitens der Verwaltung eine geringfügige Zahlung angenommen, wenn die zweite Zahlung, die in einem anderen Veranlagungszeitraum als die Hauptleistung geleistet wird, lediglich bis zu 10 % dieser Hauptleistung beträgt. Zudem kann eine Zahlung als geringfügig gewertet werden, wenn sie niedriger ist als die tarifliche Steuerbegünstigung der Hauptleistung.“

Wünschen Sie nähere Informationen zu diesem und weiteren Themen, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.

Redaktion:

Andrea Bahr
 Telefon: (040) 325780-23
 Telefax: (040) 325780-22

Impressum:

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH
 Kaiser-Wilhelm-Str. 50
 20335 Hamburg
 Telefon: (040) 325780-0
 Telefax: (040) 325780-22
 E-Mail: info@gbg-consulting.de
 Internet: www.gbg-consulting.de

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung