

## Newsletter III. Quartal 2017

Liebe Leserinnen und Leser,

Staufen, den 06.11.2017

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Newsletters zur Verfügung stellen zu können, in dem wir Sie ausführlich über ein Thema aus dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren möchten. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist zweifelsohne die bedeutendste gesetzliche Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in den letzten Jahren. Neben dem Kernstück des Gesetzes, dem Sozialpartnermodell, gibt es eine Reihe von weiteren interessanten Regelungen welche in diesem Newsletter genauer erörtert werden. Zusätzlich enthält unser Newsletter eine Auswahl aus den aktuellen Gesetzesänderungen, Verwaltungsanweisungen und Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung, welche unter „Aktuelles in Kürze“ aufgeführt sind.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BAV Ludwig

### **Thema: Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – mehr als nur das Sozialpartnermodell**

Das Kernstück des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist die Einführung eines neuen Durchführungsweges in Form einer reinen Beitragszusage, dem sogenannten Sozialpartnermodell. Für dieses Modell sind tarifvertraglich vereinbarte Versorgungsregelungen vorgesehen, die über Versorgungseinrichtungen durchgeführt werden, welche der Kontrolle der Sozialpartner unterliegen. Für nicht tariflich gebundene Unternehmen soll der Zugang zu diesen Versorgungseinrichtungen grundsätzlich ermöglicht werden. Inwieweit dieses Modell Verbreitung finden wird, ist somit von der Bereitschaft der Tarifparteien abhängig, solche Versorgungseinrichtungen zu gründen und für nicht tariflich gebundene Unternehmen in einer attraktiven Form zu öffnen. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht jedoch auch Neuregelungen außerhalb des Sozialpartnermodells vor, welche die Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung deutlich erweitern, aber auch dem Arbeitgeber mehr Pflichten auferlegen.

### **Erhöhung des Freibetrags für versicherungsförmige betriebliche Altersversorgung**

Ab dem 01.01.2018 wird die Grenze für die Steuerfreiheit von Beiträgen zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung angehoben. Der zusätzliche Freibetrag in Höhe von 1.800 € für Beiträge in eine Versorgungszusage, welche nach dem 31.12.2004 erteilt wurde, entfällt. Legt man die Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung des Jahres 2017 in Höhe von 76.200 € zugrunde, bedeutet dies eine Erhöhung des gesamten Freibetrags von 4.848 € auf 6.069 €. Allerdings bleiben weiterhin nur 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung sozialabgabenfrei. Zusätzlich werden die Regelungen für den Vielfältiger, im Falle eines Ausscheidens, vereinfacht.

Diese Neuregelung erhöht den steuerlichen Spielraum für die versicherungsförmige betriebliche Altersversorgung. Aufgrund der fehlenden Begleitung des Gesetzes im Bereich der Sozialversicherungsverbeitragung, dürfte dieser neue Spielraum im Wesentlichen für Arbeitnehmer genutzt werden, deren Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt.

## **Zwingender Arbeitgeberzuschuss zu Entgeltumwandlungszusagen**

Für Sozialversicherungsbeiträge, welche im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung über die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung eingespart werden, ist der Arbeitgeber künftig dazu verpflichtet, die Entgeltumwandlung pauschal mit 15 % des Umwandlungsbetrages zu bezuschussen. Von dieser Regelung kann in tariflichen Vereinbarungen abgewichen werden. Diese Regelung gilt für alle ab 01.01.2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Für bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Zuschuss erst ab 2022 verpflichtend.

Die, durch diesen Arbeitgeberzuschuss entstandenen zusätzlichen Anwartschaften, werden nach einem Ausscheiden wie Anwartschaften aus Entgeltumwandlung behandelt, was insbesondere zu einer sofortigen gesetzlichen Unverfallbarkeit führt.

Mit der Regelung wird die Minderung der gesetzlichen Rentenanwartschaft bei Durchführung von Entgeltumwandlung teilweise kompensiert.

Arbeitgeber, die bereits vor dem 01.01.2019 einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung leisten, sollten diesen an die gesetzliche Regelung anpassen und als Pflichtbeitrag dokumentieren, um die Gefahr einer doppelten Zuschussverpflichtung zu vermeiden.

## **Förderbetrag für Geringverdiener**

Um die zusätzliche Altersvorsorge der unteren Einkommensgruppen zu fördern, wird mit dem § 100 EStG eine Förderung der betrieblichen Altersversorgung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionfonds für Geringverdiener, mit einem Einkommen von unter 26.400 € jährlich, eingeführt. Finanziert der Arbeitgeber für Mitarbeiter unter dieser Gehaltsgrenze eine betriebliche Altersversorgung, erhält er 30 % seiner Beiträge, falls diese über 240 € und unter 480 € jährlich liegen, über die Lohnsteuer im folgenden Monat erstattet.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Förderbetrags, ist die Auszahlung der Leistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans nach dem AltZertG und eine gleichmäßige Verteilung der Vertriebskosten auf die Beiträge. Demnach sind gezielte Versicherungsverträge von der Förderung ausgeschlossen.

Soweit der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 Beiträge an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionfonds geleistet hat, erhält er keinen Förderbetrag. Somit ist der Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, um den der Arbeitgeberbeitrag ab dem 01.01.2017 erhöht wird.

Die Gewährung eines Förderbetrages für einen nach § 1a Abs. 1a BetrAVG aufzubringenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung, ist u.E. im § 100 EStG nicht vorgesehen, da der Förderbetrag nach § 100 Abs. 3 Satz 2 EStG nur für Beiträge die vom Arbeitgeber „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gezahlt werden, vorgesehen ist.

## **Freibeträge in der Grundsicherung**

Für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung wird in § 82 und § 90 SGB XIII ein Freibetrag für die Grundsicherung im Alter eingeführt. Der Sockelfreibetrag beträgt 100 € zuzüglich 30 % des Betrags der zusätzlichen Altersversorgung über 100 €. Allerdings ist der gesamte Freibetrag auf 50 % der Regelbedarfsstufe 1 und somit derzeit auf 204,50 € begrenzt. Als zusätzliche Altersvorsorge im Sinne dieser Regelung gelten u.a. auch lebenslang laufende Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung.

## **Wegfall der Doppelverbeitragung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für betriebliche Riester-Renten**

Leistungen aus der „betrieblichen Riester-Rente“ im Sinne des § 92 EStG werden von der Beitragspflicht für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung in der Auszahlungsphase ausgenommen. Somit wird die „betriebliche Riester-Rente“ bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge der „privaten Riester-Rente“ gleichgestellt, da Sozialversicherungsbeiträge nur auf die betrieblichen Beiträge erhoben werden. Die Doppelverbeitragung von gewöhnlichen Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung oberhalb der Beitragsfreiheit in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, wird jedoch weiterhin unverändert aufrechterhalten.

## **Zusammenfassung**

Auch außerhalb des Sozialpartnermodells, bietet das Betriebsrentenstärkungsgesetz für Arbeitgeber neue Möglichkeiten zur Gestaltung von betrieblicher Altersversorgung. Dabei sind insbesondere der Förderbetrag für Geringverdiener und die Erhöhung des Freibetrags der versicherungsförmigen betrieblichen Altersversorgung zu nennen. Mit dem zwingenden Arbeitgeberzuschuss zu Entgeltumwandlungszusagen in den versicherungsförmigen Durchführungsweg, soll ein Teil der Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers dem Entgelt umwandelnden Arbeitnehmer zugutekommen. Diese Vorschrift wird die Dokumentationserfordernisse, auch für Arbeitgeber die ihre Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge bereits an den Arbeitnehmer weitergeben, erhöhen. Für den Arbeitnehmer werden mit den Freibeträgen für die Grundsicherung und dem Wegfall der Doppelverbeitragung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversi-

cherung für betriebliche Riester-Renten, die Hemmnisse für die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung gemindert.

## **Aktuelles in Kürze**

### **Geltungsbereich des BetrAVG für Organpersonen** (BGH-Urteil vom 23.05.2017 - II ZR 6/16)

Anmerkung des Verfassers:

Mit seiner Entscheidung, dass von den Vorschriften des BetrAVG zum Nachteil von Organen einer Kapitalgesellschaft abgewichen werden kann, soweit auch den Tarifvertragsparteien Abweichungen erlaubt sind, schafft der BGH Klarheit bezüglich vergleichbarer Rechtsprechung des BAG (BAG-Urteil vom 21.04.2009 – 3 AZR 285/07).

### **Rückzahlungsanspruch eines Trägerunternehmens gegen eine Gruppenunterstützungskasse** (BAG-Urteil vom 21.03.2017 – 3 AZR 619/15)

Anmerkung des Verfassers:

1. Werden durch die Satzung einer in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins geführten Gruppenunterstützungskasse Rückforderungsansprüche generell ausgeschlossen oder nur unter bestimmten Voraussetzungen zugelassen, erfasst dieser Ausschluss auch etwaige Ansprüche aus dem Geschäftsbesorgungsrecht (§ 675 Abs. 1, § 667 BGB).

2. Ein in einer Satzung einer Unterstützungskasse vorgesehener Ausschluss von Rückforderungsansprüchen hält einer Inhaltskontrolle nach §§ 242, 315 BGB stand, wenn die Satzung für den Fall der Beendigung der Mitgliedschaft eines Trägerunternehmens eine Auskehrung des segmentierten Kassenvermögens auf andere Einrichtungen vorsieht, die mittelbare Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung sind.

### **Insolvenz - Aussonderungsrecht - Pensionskassenbeiträge** (BAG-Urteil vom 21.03.2017 – 3 AZR 718/15)

Leitsatz:

Ein von Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gebotener Schutz der Arbeitnehmer in der Insolvenz des Arbeitgebers, führt nicht zur Begründung eines Aussonderungsrechts nach § 47 InsO an den vom Arbeitgeber nicht an die

Pensionskasse gezahlten Beiträgen. Eine unionsrechtskonforme Auslegung oder richterliche Rechtsfortbildung von § 47 InsO, nach der eine Aussonderung keine Trennung des auszusondernden Vermögens vom Vermögen des Schuldners erfordert, übersteigt die Grenze des rechtsmethodisch Erlaubten.

### **Betriebliche Altersversorgung - Insolvenzsicherung** (BAG-Urteil vom 25.04.2017 – 3 AZR 540/15)

Anmerkung des Verfassers:

Ein bloßer Statuswechsel von einem Arbeitsverhältnis – für das das Betriebsrentengesetz nach dessen § 17 Abs. 1 Satz 1 gilt – zu einem Rechtsverhältnis nach § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG ist für den Lauf der Fristen für die gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1b i.V.m. § 30f BetrAVG unerheblich.

### **Berücksichtigung der Beiträge anderer Versorgungseinrichtungen bei der Anwendung der Öffnungsklausel**

(BFH-Urteil vom 03.05.2017 – X R 12/14)

Leitsätze:

1. Hat ein Steuerpflichtiger Beiträge an mehrere Versorgungseinrichtungen geleistet, bezieht er aber zunächst nur Renteneinnahmen aus einem einzigen Versorgungswerk, sind in die Prüfung der Voraussetzungen der Öffnungsklausel gemäß § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. bb Satz 2 EStG alle von ihm geleisteten Beiträge an Versorgungseinrichtungen einzubeziehen, die zu Leibrenten und anderen Leistungen i.S. von § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG führen können.

2. Die Nachweisobliegenheit und das Nachweisrisiko für das Vorliegen der Voraussetzungen einer steuerfreien Einlagenrückgewähr im Rahmen eines sog. Spin-off treffen den Anteilseigner (Bestätigung des BFH-Urteils vom 13. Juli 2016 VIII R 73/13, BFHE 254, 404).

3. § 16 Abs. 4 EStG ist nicht dahingehend auszulegen, dass wirtschaftlich zusammenhängende Veräußerungen als eine einzige Veräußerung angesehen werden können.

## **Zur Steuerbefreiung der Verwaltung von Unterstützungskassen**

(BFH-Urteil vom 26.07.2017 – XI R 22/15)

Leitsatz:

Die Verwaltungsleistungen von betrieblichen Versorgungseinrichtungen sind jedenfalls dann nicht nach § 4 Nr. 8 Buchst. h UStG steuerfrei, sondern umsatzsteuerpflichtig, wenn die Arbeitnehmer kein Anlagerisiko tragen und der Arbeitgeber zur Zahlung an das Altersversorgungssystem gegenüber seinen Arbeitnehmern gesetzlich verpflichtet ist.

## **Betriebliche Altersversorgung; Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von Versorgungsleistungen, die ohne die Voraussetzung des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis gewährt werden, und von vererblichen Versorgungsanwartschaften**

(BMF-Schreiben vom 18.09.2017 – IV C 6 - S 2176/07/10006)

Anmerkung des Verfassers:

Mit diesem BMF-Schreiben revidiert die Finanzverwaltung ihre bisherige Auffassung, wonach die bilanzielle Erfassung einer unmittelbaren Versorgungszusage nur möglich ist, wenn als Leistungsvoraussetzung das Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis vorgesehen ist. In der Anwartschaftsphase ist entsprechend diesem BFH-Schreiben eine Rückstellung nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 EStG und nach Eintritt des Leistungsfalls nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 EStG zu bilden. Das BMF-Schreiben vom 11.11.1999, welches die Rückstellungsbildung in solchen Fällen einschränkte, ist aufgehoben.

Weiter äußert sich die Finanzverwaltung zur bilanziellen Erfassung im Falle der Auszahlung von Teilrenten. Dementsprechend ist für den bereits in Auszahlung befindlichen Teil eine Rückstellungsbildung nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 EStG vorgesehen, während für den noch nicht in Auszahlung befindlichen Teil eine Rückstellungsbildung nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 EStG erfolgen soll.

Für den gleichzeitigen Bezug von Versorgungsleistungen und Gehalt von beherrschenden wie nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern, schließt sich das BMF der BFH-Rechtsprechung der letzten Jahre an und führt aus: „In der Auszahlungsphase der Pension führt die parallele Zahlung von Geschäftsführergehalt und Pension - sowohl bei einem beherrschenden als auch bei einem nicht beherrschenden - Gesellschafter-Geschäftsführer zu einer verdeckten Gewinnausschüttung, soweit das Aktivgehalt nicht auf die Pensionsleistung angerechnet wird.“

Nach dem „großen lohnsteuerlichen BMF-Schreiben“ vom 24.07.2013, Rn. 287 ist es, bis auf wenige Ausnahmen, für die steuerliche Anerkennung einer Hinterbliebenenversorgung nötig, die Leistungsanwärter für eine Hinterbliebenenversorgung auf Ehepartner und eingetragene Lebenspartner sowie auf Waisen im Sinne des § 32 EStG einzuschränken. Das neue BMF-Schreiben rückt für die bilanzielle Erfassung von diesem engen Hinterbliebenenbegriff ab und lässt für Zusagen, deren Leistungsanwärter als Erben vorrangig Hinterbliebene entsprechend Rn. 287 des BMF-Schreibens vom 24.07.2013 sind, eine Bewertung nach § 6a EStG zu.

## IMPRESSUM

Herausgeber:

BAV Ludwig GmbH  
Hauptstraße 1  
79219 Staufen

Tel.: 07633 / 929195 - 0  
Fax.: 07633 / 929195 - 20

E-Mail: [info@bav-ludwig.de](mailto:info@bav-ludwig.de)  
Internet: [www.bav-ludwig.de](http://www.bav-ludwig.de)

Der Inhalt dieses Newsletters dient nur der allgemeinen Information und kann natürlich kein Beratungsgespräch ersetzen. Er stellt keine steuerliche Beratung juristischer oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.