

Newsletter IV. Quartal 2021

Liebe Leserinnen und Leser,

Freiburg, den 29.09.2022

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Newsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie hinsichtlich des Freibetrags für betriebliche Altersversorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung und eine daran ausgerichtete Gestaltung informieren möchten. Zusätzlich enthält unser Newsletter eine Auswahl aus den aktuellen Gesetzesänderungen, Verwaltungsanweisungen und Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung, welche unter „Aktuelles in Kürze“ aufgeführt ist.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BAV Ludwig

Thema: Freibetrag in der gesetzlichen Krankenversicherung nutzen

Mit der Einführung des Freibetrags in der gesetzlichen Krankenversicherung für betriebliche Altersversorgung bei pflichtversicherten Mitgliedern hat der Gesetzgeber eine wesentliche Entlastung ermöglicht (wir berichteten in unserem Newsletter 01/2020). Dabei werden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, welche unter einem Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV liegen, beitragsfrei gestellt. Übersteigt der Betrag der betrieblichen Altersversorgung einschließlich der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und der hüttenknappschaftlichen Zusatzversorgung ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (aktuell 164,50 €), bleibt der Betrag bis zu 164,50 € somit beitragsfrei.

Bei dem Bezug von betrieblicher Altersversorgung in Form einer Kapitaleistung wird der Freibetrag ebenfalls eingeräumt. Dabei wird die Kapitaleistung nach § 229 Abs. 1 S. 3 SGB V auf zehn Jahre umgelegt und anschließend der monatliche Beitrag ermittelt. Dies entspricht einem aktuellen Freibetrag für einmalige Kapitalzahlungen in Höhe von 19.740 €. Stirbt der Versorgungsberechtigte innerhalb der zehn Jahre, so endet damit die Beitragspflicht.

Für die Beitragserhebung zur Pflegeversicherung gilt eine Freigrenze in gleicher Höhe, welche bei Überschreitung zur vollständigen Beitragspflicht führt.

Insbesondere bei rentennahen Jahrgängen ist abzusehen, ob der Freibetrag bzw. die Freigrenze nicht bereits für bestehende betriebliche Altersversorgungssysteme ausgeschöpft wird. Die Beitragsfreiheit in der Kranken- und Pflegeversicherung ist allerdings ein erheblicher Vorteil. Sollte der Freibetrag bzw. die Freigrenze nicht bereits ausgeschöpft werden, ist zu empfehlen eine Einrichtung bzw. eine Erhöhung einer bestehenden betrieblichen Altersversorgung zu prüfen. Dabei sind sowohl Entgeltumwandlungssysteme als auch rein arbeitgeberfinanzierte Systeme denkbar. Bei der Wahl des Durchführungsweges kommen alle fünf Durchführungswege in Betracht.

Hinsichtlich der Kostenaspekte sollte meist ein einmaliges Kapital bevorzugt werden, um einen lebenslangen fortlaufende Verwaltungsaufwand, bei einer im Verhältnis geringen Rentenhöhe, auszuschließen. Auch bei der Wahl des Durchführungswegs sind Kostenaspekte zu beachten, wodurch bereits eine Vielzahl von versicherungsförmigen Produkten ausgeschlossen sind. Die Mitwirkung des Arbeitgebers ist daher unerlässlich, um eine entsprechende Durchführung zu gewährleisten.

Fazit

Bei der Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung sollte die Sozialversicherungsverbeitragung beachtet werden. Gerade die Verschiebung von krankenversicherungspflichtigem Arbeitsentgelt hin zum beitragsfreien Versorgungsbezug, kann zu einer erheblichen

Entlastung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers führen. Hierbei bieten gerade verwaltungsarme auf einmaliges Kapital gerichtete betriebliche Versorgungssysteme, welche sich durchaus auch an den Freibetragsgrenzen orientieren können, eine Gestaltungsvariante.

Aktuelles in Kürze

Betriebliche Altersversorgung - Höchstaltersgrenze - Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts

(BAG-Urteil vom 21.09.2021 – 3 AZR 147/21)

Orientierungssätze:

1. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen grundsätzlich, jedoch nicht immer zulässig. Die in der jeweiligen Versorgungsregelung bestimmte konkrete Altersgrenze muss i.S.v. § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein.

2. Eine in einer Versorgungsregelung als Voraussetzung für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung festgelegte Höchstaltersgrenze der Vollendung des 55. Lebensjahres bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ist angemessen und erforderlich i.S.v. § 10 Satz 2 AGG. Sie bewirkt weder eine Diskriminierung wegen des Alters noch wegen des Geschlechts.

3. Die Gerichte für Arbeitsachen sind auch im Urteilsverfahren berechtigt, offenkundige Tatsachen zu berücksichtigen, die nicht vorgetragen worden sind.

Hinterbliebenenversorgung - Mindestehedauer

(BAG-Urteil vom 02.12.2021 – 3 AZR 254/21)

Leitsatz:

In Allgemeinen Geschäftsbedingungen kann der Arbeitgeber eine zugesagte Hinterbliebenenversorgung ausschließen, wenn die Ehe bis zum Versterben des Versorgungsberechtigten nicht mindestens zwölf Monate gedauert hat und die Hinterbliebene die Möglichkeit hat, darzulegen und ggf. zu beweisen, dass der Berechtigte aufgrund eines erst nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder einer erst später eingetretenen Krankheit gestorben ist.

Rechtskraft - Vorrang einer Einzelabrede

(BAG-Urteil vom 02.12.2021 – 3 AZR 123/21)

Leitsätze:

1. Versorgungsberechtigte haben die Möglichkeit, Versorgungsansprüche nach einer konkret benannten Versorgungsordnung geltend zu machen. Hierdurch wird der Streitgegenstand und damit auch die formelle und materielle Rechtskraft einer Entscheidung bestimmt. Ob spätere Versorgungsordnungen - über die bereits rechtskräftig entschieden worden ist - die früheren (wirksam) abgelöst haben, ist allein eine Frage der Begründetheit der späteren auf eine ältere Versorgungsordnung gestützten Klage.

2. Nach § 242 BGB kann es einem Arbeitgeber verwehrt sein, sich auf eine vorrangige Einzelabrede oder Einzelzusage der betrieblichen Altersversorgung mit einem Arbeitnehmer gegenüber einer später in Kraft getretenen und deutlich günstigeren kollektiven Versorgungsordnung, die keine Betriebsvereinbarung ist, zu berufen. Die besonderen Umstände des Einzelfalls können den Arbeitgeber nach § 241 Abs. 2 BGB verpflichten, mit dem Arbeitnehmer die Zusage betrieblicher Altersversorgung erneut zu erörtern bzw. zu verhandeln und ihm ggf. eine gleichwertige Versorgung wie allen anderen Arbeitnehmern anzubieten. Unterlässt er dies, kann er sich auf die ungünstigere und vorrangige Einzelabrede nicht mehr zu seinen Gunsten berufen.

Steuerliche Behandlung von Zeitwertkonten bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern (FG-Kassel Urteil vom 29.09.2021 – 4 K 1476/20)

Leitsätze:

1. Zuführungen einer Kapitalgesellschaft auf ein Investmentkonto das als Zeitwertkonto des Gesellschafter-Geschäftsführers geführt wird und das zur Ansammlung von Wertguthaben dient, um durch laufenden Gehaltsverzicht zukünftig nach Zeit bemessene Freizeit - in Form einer späteren zeitlichen Freistellung - zu erkaufen, sind dann nicht als verdeckte Gewinnausschüttung zu qualifizieren, wenn die Verwendung des Wertguthabens für den Gesellschafter-Geschäftsführer auf eine Vorruhestandsphase beschränkt ist und er bei Eintritt in den Vorruhestand als Organ der Gesellschaft ausscheidet.

2. In diesen Fällen liegt wirtschaftlich betrachtet eine bloße Entgeltumwandlung vor, bei der der Gesellschaftergeschäftsführer durch Rücklage bereits erdienter Aktivbezüge zu Gunsten künftiger Altersbezüge; über sein eigenes Vermögen verfügt.

Anmerkung des Verfassers: Die Nichtzulassungsbeschwerde ist beim BFH unter dem Az. I B 87/21 anhängig.

Gewinnverteilung gemäß § 5 Abs. 7 EStG bei übernommener Pensionszusage (FG Nürnberg Urteil vom 10.08.2021 – 1 K 528/20)

Orientierungssatz:

Die Auslegung des § 5 Abs. 7 EStG ergibt, dass im Streitfall für die von einem vorherigen Arbeitgeber übernommene Pensionszusage eine Rücklage gebildet werden kann.

Anmerkung des Verfassers: Bei einer nicht Anwendung der Rücklagenbildung nach § 5 Abs. 7 S. 1 EStG kommt es aufgrund der deutlich höheren übertragen Vermögenswerten gegenüber den steuerlichen Rückstellungswerten nach § 6a EStG, trotz der Sondervorschrift des § 5 Abs. 7 S. 4 EStG, zu hohen Gewinnen bei der aufnehmenden Gesellschaft, aus diesen Vorgängen. Die Bestätigung der Möglichkeit zur Bildung einer gewinnmindernden Rücklage bei einer Übernahme einer Pensionsverpflichtung bei gleichzeitiger Übernahme von Vermögenswerten, bei einem Arbeitnehmer, der bisher in einem anderen Unternehmen tätig war, würde einen weitestgehende Steuerneutralität des Vorgangs bei der aufnehmenden Gesellschaft gewährleisten. Allerdings sind in der Literatur durchaus unterschiedliche Meinungen zu der Möglichkeit der Bildung einer gewinnmindernden Rücklage bei Vorgängen nach § 5 Abs. 7 S. 4 EStG vorzufinden. Das Verfahren ist beim BFH unter dem Az. XI R 24/21 anhängig.

IMPRESSUM

Herausgeber:

BAV Ludwig GmbH
Sasbacher Straße 6
79111 Freiburg

Tel.: 0761 / 477455 - 0
Fax.: 0761 / 477455 - 20

E-Mail: info@bav-ludwig.de
Internet: www.bav-ludwig.de

Der Inhalt dieses Newsletters dient nur der allgemeinen Information und kann natürlich kein Beratungsgespräch ersetzen. Er stellt keine steuerliche, juristische oder Beratung 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.