



Inhalt

Aus dem Steuerrecht	2
• Steuerschädliche Vorbehalte bei Pensionszusagen	2
• Voraussetzungen der Tarifiermäßigung nach § 34 EStG	3
Aus dem Arbeitsrecht	4
• Kapitalwahlrecht	4
Neues zur Sozialversicherung	5
• Rentenanpassung zum 01. Juli 2023.....	5
Aus der Versicherungsmathematik	5
• Anpassung laufender Renten nach Verbraucherpreisindex (VPI) im Kalenderjahr 2023..	5

**Informationen für Unternehmer, Vorstände und Führungskräfte,
für Rechtsanwälte, Steuerberater und Vermittler.**



Aus dem Steuerrecht

(Nicole Lehr)

Steuerschädliche Vorbehalte bei Pensionszusagen

BFH, Urteil vom 06. Dezember 2022 – VI R 21/19

Sachverhalt:

Die Rechtsvorgängerin der Klägerin hatte ihren Arbeitnehmern eine Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage im Rahmen einer Entgeltumwandlung zugesagt. Die Höhe der Leistung ergab sich aus einer „Transformationstabelle“, die Bestandteil der Versorgungsordnung war. In dieser war unter anderem geregelt, dass sich der Arbeitgeber vorbehält, die Tabelle durch eine neue Transformationstabelle zu ersetzen.

Die Finanzverwaltung erkannte die Pensionsrückstellungen nicht an, da aus ihrer Sicht in dem Vorbehalt, die Transformationstabelle zu ersetzen, ein für die Bildung einer Pensionsrückstellung steuerschädlicher Vorbehalt nach § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG zu sehen war.

Entscheidung:

Der BFH folgt der Auffassung der Finanzverwaltung und hat mit seinem Urteil konkretisiert, wann ein Vorbehalt bei einer Pensionszusage zu einer Versagung der Bildung einer Pensionsrückstellung führt.

Laut der Regelung in der Versorgungszusage kann der Arbeitgeber nach eigenem Belieben die Änderung vornehmen. Es liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers eine Minderung der Pensionsleistungen vorzunehmen. Der Argumentation des Klägers, dass eine Änderung nur dann vorgenommen werden kann, wenn sie arbeitsrechtlich zulässig sei, folgt der BFH nicht. Es kann der Versorgungsordnung nicht entnommen werden, ob eine Änderung der Transformationstabelle gegen das Gebot der Werthaltigkeit im Sinne der Rechtsprechung des BAG verstößt.

Somit enthält die Versorgungsordnung einen uneingeschränkten Widerrufsvorbehalt, der laut BFH steuerschädlich ist. Nach Ansicht des BFH ist die Bildung einer Pensionsrückstellung steuerrechtlich nur dann zulässig, „wenn der Vorbehalt einen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten, eng begrenzten Tatbestand normiert, der nur ausnahmsweise eine Minderung oder einen Entzug der Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gestattet“.

Bedeutung für die Praxis:

Der BFH widerspricht der in der Literatur teilweise vertretenen Auffassung, dass derartig formulierte und durchaus in einigen Versorgungsordnungen anzutreffende Widerrufsvorbehalte steuerunschädlich seien.

Auch wenn nach der aktuellen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung Widerrufsvorbehalte nur noch nach billigem Ermessen zulässig sind, bedeutet dies nicht, dass die Voraussetzungen des § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG für die Bildung einer Pensionsrückstellung stets gegeben sind.

Es empfiehlt sich daher, bestehende Versorgungsordnungen, die Regelungen zur Umrechnung von Beiträgen in Leistungsbausteine anhand änderbaren Umrechnungstabellen enthalten, einer eingehenden Prüfung zu unterziehen.



Voraussetzungen der Tarifiermäßigung nach § 34 EStG

BFH, Urteil vom 15. Dezember 2022 – VI R 19/21

Sachverhalt:

Eine GmbH erteilte der Klägerin eine Versorgungszusage, bei der in einem Nachtrag vereinbart wurde, dass die zugesagte Altersrente wertgleich in ein „Alterskapital“ in Höhe von 543.000 Euro umgewandelt wird. Die ehemalige Mitgesellschafterin schied zum vereinbarten Pensionsalter aus der GmbH aus.

Die GmbH zahlte das Kapital allerdings nicht wie in dem Nachtrag vereinbart in einem Betrag, sondern leistete in drei aufeinander folgenden Jahren mit unterschiedlichen Beträgen. Dabei entfielen ca. 88% des Betrages auf das erste Jahr. Für diesen Teilbetrag beantragte die Klägerin die Fünftelregelung anzuwenden, was die Finanzverwaltung mit der Begründung ablehnte, dass das Kapital nicht als Einmalzahlung bezogen wurde. Das Finanzgericht schloss sich der Ansicht der Finanzverwaltung an.

Entscheidung:

Voraussetzungen für die Anwendung der Fünftelregelung ist eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit und eine Zusammenballung der Einkünfte. Im vorliegenden Fall handelt es sich nach Auffassung des BFH zwar um Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit im Sinne von § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG, die eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG darstellt, jedoch fehlt es nach Ansicht des BFH an dem Tatbestandsmerkmal einer Zusammenballung von Einkünften. Um außerordentliche Einkünfte im Sinne des § 34 Abs. 1 und Abs. 2 EStG handelt es sich nach Auffassung des Gerichts nur dann, wenn die zu begünstigenden Einkünfte aus wirtschaftlich vernünftigen Gründen in einem einzigen Veranlagungszeitraum erfasst werden und es aufgrund der Zusammenballung von Einkünften zu einer erhöhten steuerlichen Belastung kommt.

Der Begriff „außerordentliche Einkünfte“ ist nach dem Sinn und Zweck der Fünftelregelung auszulegen. Sinn und Zweck ist die Abmilderung der einmaligen und außergewöhnlichen Progressionsbelastung im Vergleich zur regelmäßigen sonstigen Besteuerung. Daher liegen typischerweise keine außerordentlichen Einkünfte vor, wenn eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit in zwei oder mehr Veranlagungszeiträumen gezahlt wird.

Die Rechtsprechung lässt allerdings, wenn auch nur in engen Grenzen, Ausnahmen zu. So kann zum Beispiel ausnahmsweise § 34 Abs. 1 EStG angewendet werden, wenn der ganz überwiegende Teil der Leistung in einem Betrag und daneben nur eine geringfügige Teilzahlung erfolgt. Eine weitere Ausnahme kann gegeben sein, wenn die eigentlich für einen einzigen Veranlagungszeitraum vorgesehene Leistung auf zwei Veranlagungszeiträume verteilt wird, weil die Summe ungewöhnlich hoch ist und besondere Verhältnisse beim Zahlungspflichtigen vorliegen oder wenn der Zahlungsempfänger dringend auf eine Vorauszahlung angewiesen ist.

Der BFH stellt jedoch im vorliegenden Sachverhalt klar, dass hier keine dieser Ausnahmen in Betracht kommt. Dies ergebe sich unter anderem auch daraus, dass sich die Auszahlung über drei Veranlagungszeiträume erstreckte. Im Übrigen stellen die beiden Zahlungen in den Folgejahren keine geringfügigen Teilzahlungen dar.

Bedeutung für die Praxis:

Das Urteil des BFH zeigt wieder einmal, dass die Fünftelregelung nicht pauschal auf jede Kapitalleistung aus einer Versorgungszusage oder einer Unterstützungskassenzusage angewandt werden kann, sondern dass im Zweifel immer der Einzelfall zu prüfen ist.



Aus dem Arbeitsrecht

(Regina Böhm)

Kapitalwahlrecht

BAG, Urteil vom 17. Januar 2023 – 3 AZR 220/22

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber hatte seinen Arbeitnehmern eine Altersrente über eine Gruppenunterstützungskasse zugesagt. Nach dem Leistungsplan der Unterstützungskasse durfte diese einseitig die Auszahlung einer einmaligen Kapitalleistung anstelle der lebenslangen Altersrente wählen. Die Höhe der Kapitalleistung entsprach der 10fachen Jahresrente.

Bei Eintritt des Leistungsfalles entschied sich der Arbeitgeber einseitig für die Auszahlung der Kapitalleistung. Die Arbeitnehmerin war damit jedoch nicht einverstanden, überwies das ausgezahlte Kapital zurück und forderte stattdessen die Zahlung der lebenslangen Altersrente.

Der Arbeitgeber wollte daraufhin gerichtlich feststellen lassen, dass er den Anspruch auf betriebliche Altersversorgung mit Auszahlung der einmaligen Kapitalleistung wirksam erfüllt hat und daher kein Anspruch auf Rentenzahlung besteht.

Entscheidung:

Mit seiner Klage hatte der Arbeitgeber keinen Erfolg. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts stellt das im Leistungsplan der Unterstützungskasse enthaltene Kapitalwahlrecht keine echte Wahlschuld dar. Eine Wahlschuld liegt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nur dann vor, wenn bei Abschluss des Vertrages noch nicht feststeht, ob bei Eintritt des Leistungsfalles eine Renten- oder eine Kapitalleistung erbracht wird. Da im Leistungsplan jedoch vorrangig eine Rentenleistung zugesagt war, wurde die Kapitaloption im vorliegenden Fall vom Bundesarbeitsgericht als einseitige Ersetzungsbefugnis qualifiziert.

Eine solche einseitige Ersetzungsbefugnis ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts im Rahmen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Unterstützungskasse jedoch nur dann wirksam, wenn die Abfindungshöhe mindestens dem versicherungsmathematischen Barwert der Rentenleistung entspricht. Die ausgezahlte Kapitalleistung in Höhe der 10fachen Jahresrente lag deutlich unter dem versicherungsmathematischen Barwert der Altersrente. Die einseitige Ersetzung der Altersrente war somit für die Versorgungsberechtigte nach § 308 Nr. 4 BGB unzumutbar. Mit der Auszahlung einer geringwertigeren Kapitalleistung würde der Versorgungsberechtigten bereits erdientes Entgelt im Nachhinein kurz vor dem Eintritt des Leistungsfalles teilweise wieder entzogen, obwohl sie die Gegenleistung bereits während des Beschäftigungsverhältnisses erbracht hat.

Nach den Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts waren auch keine Interessen des Arbeitgebers ersichtlich, die das Interesse der Arbeitnehmerin an dem Erhalt des Wertes der zugesagten Versorgungsleistungen überwogen hätten.

Bedeutung für die Praxis:

Das Bundesarbeitsgericht hat erneut den Entgeltcharakter der betrieblichen Altersversorgung betont und einen ersten Schritt zur Definition einer gleichwertigen Kapitalleistung gemacht. Die wichtige Frage, welche Berechnungsparameter (insbesondere die Höhe des Zinssatzes) für die barwertgleiche Umrechnung in eine Kapitalleistung aus arbeitsrechtlicher Sicht anzusetzen sind, ist jedoch auch weiterhin offen.

Bestehende Versorgungszusagen und Versorgungsordnungen, die ein einseitiges Kapitalwahlrecht des Arbeitgebers beinhalten, sollten in jedem Fall möglichst zeitnah überprüft und gegebenenfalls an die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts angepasst werden.



Neues zur Sozialversicherung (Rentenberaterin Sandra Nowak-Gotovac)

Rentenanpassung zum 01. Juli 2023

Quelle: Pressemitteilung des Bundesministerium für Arbeit und Soziales vom 20.03.2023

Ab Juli 2023 steigen in Deutschland die Renten.

Zum 1. Juli 2023 steigen die Renten erneut - das heißt die Rentner in den alten Bundesländern erhalten eine Rentenanpassung von 4,39 Prozent. In den neuen Bundesländern erhöhen sich die Renten um 5,86 Prozent. Bei einer Rentenhöhe von monatlich 1.000 Euro beträgt die Rentenerhöhung im Westen 43,90 Euro. Im Osten sind es 58,60 Euro mehr Rente.

Bei den Werten handelt es sich um Bruttowerte. Der tatsächliche Rentenanstieg ist demnach geringer, da noch die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner anfallen. Zudem muss die Rente auch in vielen Fällen versteuert werden.

Der aktuelle Rentenwert (West) erhöht sich somit in den alten Bundesländern von 36,02 Euro auf 37,60 Euro. In den neuen Bundesländern steigt der aktuelle Rentenwert (Ost) von 35,52 Euro auf ebenfalls 37,60 Euro.

Bei der aktuellen Rentenanpassung für die neuen Bundesländer war zu prüfen, ob sich durch die im Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz festgelegten Angleichungsschritte oder durch die tatsächliche Lohnentwicklung ein höherer aktueller Rentenwert (Ost) ergibt. In diesem Jahr müssen mindestens 99,3 Prozent des Westwerts erreicht werden.

Wegen der positiven Lohnentwicklung wird dieser Wert übertroffen und entsprechend den gesetzlichen Vorschriften der aktuelle Rentenwert (Ost) auf den Westwert angehoben. Die vollständige Angleichung der Rentenwerte zwischen West und Ost ist damit ein Jahr früher erreicht als gesetzlich vorgesehen.

Aus der Versicherungsmathematik

(Antje Bernd)

Anpassung laufender Renten nach Verbraucherpreisindex (VPI) im Kalenderjahr 2023

Für laufende Betriebsrenten, die im Kalenderjahr 2023 gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG in Höhe des Anstiegs des Verbraucherpreises für Deutschland angepasst werden müssen, ist mit folgendem Anpassungsbedarf zu rechnen:

Prognose des VPI-Anstiegs im vergangenen 3-Jahres-Zeitraum				
Prüfungstichtag	Vorjahr* 2019/ 2022	2020/2023 bei einer unterstellten jährlichen Teuerungs- rate von		
		5,0 %	6,0 %	7,0 %
1. Januar	6,6%	13,2% **		
1. Februar	7,8%	14,5% **		
1. März	8,4%	15,1% **		
1. April	10,7%	13,2%	14,3%	15,4%
1. Mai	10,5%	13,7%	14,8%	15,9%
1. Juni	11,3%	14,8%	15,9%	17,0%
1. Juli	11,1%	14,7%	15,8%	16,9%
1. August	11,5%	16,1%	17,3%	18,4%
1. September	12,1%	16,5%	17,7%	18,8%
1. Oktober	14,2%	18,7%	19,9%	21,0%
1. November	15,2%	19,3%	20,4%	21,5%
1. Dezember	15,5%	19,8%	20,9%	22,1%

* Werte bereits bekannt; Basis 2015 = 100

** Werte bereits bekannt; Basis 2020 = 100



Dabei ist zu beachten:

Als Anpassungszeitraum muss die Zeit vom individuellen Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag angesetzt werden.

Maßgeblich für die Berechnung sind die Indexwerte der Vormonate von Anpassungstichtag und Rentenbeginn.

Der Verbraucherpreisindex wird vom statistischen Bundesamt in mehrjährigem Abstand überarbeitet und auf ein neues Basisjahr umgestellt. Seit dem Berichtsmonat Januar 2023 ist das Basisjahr 2020 = 100 maßgeblich.

(<https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Tabellen/Verbraucherpreise-12Kategorien.html>, abgerufen am 27.03.2023).

Für nähere Informationen oder bei Fragen stehen Ihnen die genannten Autoren gerne zur Verfügung.

Die Kontaktadresse der MAGNUS GmbH lautet wie folgt:

MAGNUS GmbH
bAV-Beratung & bAV-Service

MAGNUS GmbH
Maximiliansplatz 5
80333 München

Tel: 089 / 5 51 67 - 11 65
Fax: 089 / 5 51 67 - 12 15

info@magnus-gmbh.de

bequem und einfach, auch von unterwegs:
www.magnus-gmbh.de