MAGNUS GmbH
bAV-Beratung & bAV-Service

Newsletter 1/2019

Inhalt

Aus dem Steuerrecht 2

- Steuerpflicht von außerrechnungsmäßigen und rechnungsmäßigen Zinsen aus einer vor dem 01.01.2005 abgeschlossenen Versicherung auf den Erlebens- und Todesfall 2

Aus dem Arbeitsrecht 2

- Altersabstandsklausel zur Reduzierung der Hinterbliebenenleistung 2
- Hinterbliebenenversorgung – Wirksamkeit einer Ehedauerklausel 3

Neues zur Sozialversicherung 4

- Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss ab 1. Januar 2019 4

Aus der Versicherungsmathematik 5

- Anpassung laufender Renten nach Verbraucherpreisindex (VPI) im Kalenderjahr 2019 5

Informationen für Unternehmer, Vorstände und Führungskräfte,

für Rechtsanwälte, Steuerberater und Vermittler.

Aus dem Steuerrecht

(Nicole Lehr)

Steuerpflicht von außerrechnungsmäßigen und rechnungsmäßigen Zinsen aus einer vor dem 01.01.2005 abgeschlossenen Versicherung auf den Erlebens- und Todesfall

Urteil FG Rheinland-Pfalz vom 16.03.2018 3 K 2049/16

Sachverhalt:

Der Kläger war bei der A AG als Arbeitnehmer angestellt. Die A AG erteilte diesem eine arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Den vom Arbeitnehmer angesparten Anteil zahlte die A AG in eine Lebensversicherung mit einer Aufschubzeit von 28 Jahren ein, bei der der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer geführt wurde. Weitere Beiträge wurden bis zum Ablauf nicht eingezahlt. Zum Ablauf der Versicherung zahlte die Versicherung die Ablaufleistung an den Kläger bzw. einen Pfandgläubiger aus.

Das Finanzamt setzte für die ausgezahlten außerrechnungsmäßigen und rechnungsmäßigen Zinsen eine entsprechende Einkommensteuer fest. Dagegen legte der Kläger Einspruch mit der Begründung ein, dass es sich bei der Leistung um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handle. Dieser wurde von der Finanzverwaltung als unbegründet zurückgewiesen, da § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG a.F. anzuwenden sei. Eine Kapitalversicherung gegen Einmalbeitrag sei nicht begünstigt. Daraufhin wurde vom Kläger Klage beim FG Rheinland-Pfalz eingereicht.

Entscheidung:

Das Finanzgericht hat sich der Ansicht der Finanzverwaltung angeschlossen. Nach Ansicht des Gerichts sind die außerrechnungsmäßigen und rechnungsmäßigen Zinsen zu Recht der Einkommensteuer unterworfen worden. Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung werden grundsätzlich nach § 22 Nr. 5 EStG besteuert. Nach Ansicht des Gerichts ist im vorliegenden Fall allerdings nicht der § 22 Nr. 5 EStG auf den Versicherungsvertrag anwendbar, da der Vertrag nicht während dem Bestehen des Arbeitsverhältnisses, sondern aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen wurde. Somit ist die Leistung nach § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG zu besteuern.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Revision (VIII R 41/18) eingelegt. Es bleibt abzuwarten, ob der BFH die abgeschlossene Versicherung ebenfalls nicht als Vertrag der betrieblichen Altersversorgung einstuft.

Aus dem Arbeitsrecht

(Regina Böhm)

Altersabstandsklausel zur Reduzierung der Hinterbliebenenleistung

BAG, Urteil vom 11.12.2018 – 3 AZR 400/17

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich erneut mit der Frage der Zulässigkeit einer Altersabstandsklausel zu befassen. Mit Urteil vom 20. Februar 2018 (3 AZR 43/17) hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass ein vollständiger Ausschluss von Hinterbliebenenleistungen für den Fall, dass die überlebende Ehefrau mehr als 15 Jahre jünger ist, zulässig ist (Näheres siehe Newsletter 2/2018).

Sachverhalt:

Die Versorgungszusage enthielt eine Altersabstandsklausel. Mit dieser wurde geregelt, dass die zugesagte Hinterbliebenenleistung einer Hinterbliebenen, die mehr als zehn Jahren jünger ist als der verstorbene Versorgungsberechtigte zu kürzen ist. Die Kürzung der Hinterbliebenenleistung betrug jeweils 5% für jedes über die zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds.

Aufgrund dieser Klausel kürzte die Beklagte die Hinterbliebenenleistungen der Klägerin. Die Klägerin vertrat die Ansicht, dass diese Altersabstandsklausel eine gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßende Diskriminierung darstellt, und verlangte die Auszahlung der Hinterbliebenenleistung in voller Höhe.

Entscheidung:
Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass diese Altersabstandsklausel zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters darstellt, diese jedoch gerechtfertigt sei. Legitimes Interesse des Arbeitgebers ist es, die mit der zugesagten Hinterbliebenenversorgung verbundenen finanziellen Risiken zu begrenzen. Eine solche Begrenzung ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts sowohl angemessen als auch erforderlich und führt auch nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen des Versorgungsberechtigten.

Hierzu führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass auch bei einem Altersabstand von elf Jahren, der die Ehe prägende gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner von vornherein darauf angelegt ist, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten und ohne dessen finanzielle Versorgungsmöglichkeiten verbringt. Zudem werden Hinterbliebenenleistungen für Ehen mit einem Altersunterschied von mehr als zehn Jahren nicht vollständig ausgeschlossen, sondern maßvoll schrittweise reduziert. Ein vollständiger Ausschluss wird somit erst ab einem Altersabstand von mehr als 30 Jahren bewirkt.

Bedeutung für die Praxis:
Das Bundesarbeitsgericht verfolgt seine bisherige Rechtsprechung zur Altersabstandsklausel weiter und konkretisiert diese dahingehend, dass auch ein Altersabstand von mehr als zehn Jahren bereits den üblichen Altersabstand von Ehepartnern erheblich übersteigt.

Hinterbliebenenversorgung – Wirksamkeit einer Ehedauerklausel

BAG, Urteil vom 19.02.2019 - 3 AZR 150/18

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine Mindestehedauer von 10 Jahren für den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten darstellt.

Tatbestand:
Die Versorgungsordnung sah eine Ehedauerklausel vor, wonach das Entstehen eines Anspruchs auf eine Hinterbliebenenleistung eine Ehedauer von mindestens 10 Jahren voraussetzt.

Die Klägerin war mit dem verstorbenen ehemaligen Mitarbeiter der Beklagten im Zeitpunkt seines Todes weniger als 4 Jahre verheiratet. Die Beklagte sah die Voraussetzungen für die Entstehung des Anspruchs auf Hinterbliebenenleistung nicht als erfüllt an und verweigerte die Gewährung einer Hinterbliebenenleistung an die Klägerin.

Entscheidung:
Entgegen der Vorinstanz hat das BAG entschieden, dass eine Mindestehedauer von 10 Jahren zu einer unangemessenen Benachteiligung des Versorgungsberechtigten führt. Nach Auffassung des BAG sichert die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung typischerweise den Ehepartner der Arbeitnehmers ab. Einschränkungen dieses Personenkreis unterliegen demnach der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Das BAG sieht in der Mindestehedauer einen willkürlich gegriffenen Zeitraum, ohne unmittelbaren Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis und zum verfolgten Zweck der Hinterbliebenenversorgung. Nach Ansicht des BAG wird durch die vereinbarte Mindestehedauer der Zweck der Hinterbliebenenversorgung gefährdet, so dass von einer unangemessenen Benachteiligung auszugehen sei.

Bedeutung für die Praxis:
Um sog. Versorgungsehen auszuschließen, erfreuten sich Ehedauerklauseln bislang großer Beliebtheit. Aufgrund des BAG-Urteils sollte künftig jedoch besser auf sog. Späteheklauseln zurückgegriffen werden. Späteheklauseln, die nicht an ein bestimmtes Alter, sondern vielmehr an den Eintritt des Versorgungsfalls bzw. den Eintritt des Ruhestands anknüpfen, sind nach der derzeitigen Rechtsprechung des BAG zulässig. Altersabstandsklauseln können eine sinnvolle Alternative zu Ehedauerklauseln darstellen.

Bereits bestehende Versorgungszusagen sollten nun im Hinblick auf die Wirksamkeit von Ehedauerklauseln geprüft werden.

Neues zur Sozialversicherung

(Sandra Nowak-Gotovac)

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss ab 1. Januar 2019

Deutsche Rentenversicherung, summa summarum

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurden unter anderem im Arbeits- und Steuerrecht neue Regelungen zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung getroffen. Ein wichtiger Bestandteil ist die Einführung der Arbeitgeberzuschusspflicht bei Entgeltumwandlung.

Was heißt das?
Werden Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung im Rahmen einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber zusätzlich 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen. Eine Arbeitgeberzuschusspflicht für die Durchführungswege Unterstützungskasse und Direktzusage besteht demnach nicht.

Der Zuschuss wird allerdings nur dann fällig, wenn und soweit sich der Arbeitgeber durch die Gehaltsumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

Diese Vorgehensweise gilt für alle nach dem 31. Dezember 2018 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen - sofern keine andere tarifliche Regelung vorliegt.

Für bereits bestehende Zusagen (vor dem 1. Januar 2019) trifft den Arbeitgeber die Zuschusspflicht erst zum 1. Januar 2022.

Hinweis:
Unternehmen sollten dahingehend eine eindeutige Regelung in der Versorgungsordnung festlegen – hierbei kann die MAGNUS GmbH gerne unterstützen!

Wie hoch ist der Mindestzuschuss?
Der Arbeitgeber kann den Zuschuss von 15 Prozent des Umwandlungsbetrages auf den Beitrag begrenzen, den er durch die beitragsfreie Umwandlung von beitragspflichtigem Arbeitsentgelt an Sozialversicherungsbeiträgen spart.

Hinweis:
Eine höhere Bezuschussung der Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber kann die Mitarbeiterbindung bzw. Mitarbeitermotivation erhöhen!

Wie erfolgt die Erhöhung in der Praxis?
Folgende Fragen können unter anderem auftreten:

- Erhöhung Altvertrag möglich?
- Erhöhung durch einen Neuvertrag?
- Erhöhung nur gegen Gesundheitsfragen?

Wir empfehlen Ihnen, sich hierfür mit dem jeweiligen Versorgungsträger in Verbindung zu setzen und zu klären, in welcher Form die Erhöhung tatsächlich durchgeführt werden kann.

Aus der Versicherungsmathematik

(Irmgard Breitsameter)

Anpassung laufender Renten nach Verbraucherpreisindex (VPI) im Kalenderjahr 2019

Für laufende Betriebsrenten, die im Kalenderjahr 2019 gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG in Höhe des Anstiegs des Verbraucherpreisindexes für Deutschland angepasst werden müssen, ist mit folgendem Anpassungsbedarf zu rechnen:

Prognose des VPI-Anstiegs in % im vergangenen 3-Jahres-Zeitraum				
Prüfungs-stichtag	Vorjahr* 2015-2018	2016-2019 bei einer unterstellten jährlichen Teuerungsrate von		
		1,5 %	2,0 %	2,5 %
1. Januar	3,7 %	5,1 % *		
1. Februar	4,0 %	4,4 % *		
1. März	3,6 %	4,5 % *		
1. April	3,5 %	4,4 %	5,0 %	5,5 %
1. Mai	3,5 %	4,5 %	5,1 %	5,6 %
1. Juni	3,8 %	4,9 %	5,4 %	5,9 %
1. Juli	4,0 %	4,9 %	5,4 %	5,9 %
1. August	4,1 %	4,8 %	5,3 %	5,8 %
1. September	4,2 %	5,0 %	5,5 %	6,0 %
1. Oktober	4,8 %	5,2 %	5,7 %	6,2 %
1. November	5,0 %	5,2 %	5,7 %	6,2 %
1. Dezember	4,9 %	5,3 %	5,8 %	6,3 %

* Werte bereits bekannt

Dabei ist zu beachten:
Als Anpassungszeitraum muss die Zeit vom individuellen Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag angesetzt werden.

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

Der Verbraucherpreisindex wird vom statistischen Bundesamt in mehrjährigem Abstand überarbeitet und auf ein neues Basisjahr umgestellt. Mit dem Berichtsmonat Januar 2019 erfolgte die Umstellung von der Basis 2010 auf das Basisjahr 2015. Für Anpassungsstichtage ab Februar 2019 ist somit das neue Basisjahr maßgeblich.

(https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Preise/Verbraucherpreisindizes/Methoden/methodisches.html, abgerufen am 15.03.2019)

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