

BAV *Aktuell*



IN DIESER AUSGABE

Rentenanpassungen im 2. Halbjahr 2023.....	2
IDW-Stellungnahme zu rückgedeckten Direktzusagen.....	3
BAG-Urteil zur Minderung des pfändbaren Einkommens durch Entgeltumwandlung.....	4
BAG-Urteile zu den Voraussetzungen von Invalidenleistungen.....	4
Neues BMF-Schreiben mit Klarstellungen zur steuerlichen Förderung.....	7
BFH-Urteil zur Fünftelregelung.....	8
BMF-Schreiben zur Zulässigkeit von unterschiedlichen Finanzierungsendaltern.....	10
HGB-Zins zum Geschäftsjahresende.....	11
Neues aus dem Versorgungsausgleich.....	12

Rentenanpassungen nach § 16 BetrAVG im Jahr 2023

Nach Jahren mit niedrigen Inflationsraten führten insbesondere die wirtschaftliche Entwicklung in der Nach-Corona-Phase und der nicht vorhersehbare Ukrainekrieg zu einem deutlichen Anstieg der Inflationsraten in den Jahren 2021 und 2022.

Nach den Höchstwerten im Jahr 2022 mit Veränderungswerten gegenüber dem Vorjahresmonat von knapp unter 10% reduzieren sich die Inflationsraten im Laufe des Jahres 2023 nur langsam und die Erwartungen der EZB liegen auch in den Jahren 2024 und 2025 noch über dem langfristigen Inflationsziel von 2,0%.

Für Unternehmen, die ihre laufenden Leistungen aus unmittelbaren Pensionszusagen in der Vergangenheit auf Basis von § 16 Abs. 1 ff. BetrAVG entsprechend der Entwicklung der Verbraucherpreise angepasst haben, dürfte sich die Erhöhung für im zweiten Halbjahr 2023 fällige werdende Anpassungen bei unverändertem Vorgehen auf mehr als 15% belaufen. Schließlich ist der vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte Verbraucherpreisindex allein im Zeitraum von Januar 2021 bis Mai 2023 um mehr als 15,3% gestiegen.

Vor dem Hintergrund dieser sehr hohen Anpassungsraten erwachsende Überlegungen nach Alternativen dürften sich in der Regel nur schwer umsetzen lassen. Das Betriebsrentengesetz sieht in § 16 neben dem Verbraucherpreisindex mit dem „Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens“ eine weitere Möglichkeit vor. Allerdings ist zu beachten, dass für jeden laufenden Rentner immer die aktuelle Situation mit der Situation zum Rentenbeginn zu vergleichen ist. Hieraus ergeben sich oftmals die Schwierigkeiten der richtigen Zuordnung der Leistungsempfänger zu einer Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer und das Vorliegen von historischen Daten über die Entwicklung der Nettolöhne für diese Arbeitnehmergruppen. Für Unternehmen mit vergleichsweise wenig Rentnern, die ihre Leistungen noch nicht zu lange beziehen, könnte dieses Vorgehen eine sinnvolle Alternative darstellen, die auch bei den aktiven Mitarbeitern positiv wahrgenommen werden wird.

Unabhängig von der Wahl der Anpassungsmethodik muss entsprechend § 16 BetrAVG eine Anpassungsprüfung der laufenden Leistungen nur erfolgen, wenn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers diese zulässt. Dabei kann nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Eigenkapitalrentabilität als Maßstab für die wirtschaftliche Lage herangezogen werden. Grundgedanke der Überlegungen ist dabei, dass der Gewinn des Unternehmens durch die Anpassung nicht übermäßig belastet werden darf.

Abgesehen von der tatsächlichen Erhöhung der laufenden Leistungen im Rahmen der Rentenanpassung nach § 16 BetrAVG sind die aktuellen Inflationsentwicklungen auch bei der Festlegung der maßgeblichen Parameter für die zum Bilanzstichtag notwendigen Bewertungen nach HGB und IAS 19 zu berücksichtigen. Hierbei haben die hohen Inflationsraten in den Jahresabschlüssen des vergangenen Jahres dazu geführt, dass neben einer veränderten Einschätzung bezüglich des künftigen Verlaufs der Inflation auch die bereits seit der letzten Anpassung aufgelaufene Inflation oftmals in den Bewertungen berücksichtigt worden ist. Gerade durch die Berücksichtigung dieser aufgelaufenen Inflation sind die bilanziellen Auswirkungen aus den hohen Rentenanpassungen im Jahr 2023 bereits im vergangenen Jahresabschluss erfasst worden.

IDW Rechnungslegungshinweis „Handelsrechtliche Bewertung von Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen aus rückgedeckten Direktzusagen“

Leistungen aus unmittelbaren Pensionszusagen werden unter anderem durch den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen finanziert. Dabei sind sowohl die Ansprüche aus den Rückdeckungsversicherungen als auch die Verpflichtungen aus den unmittelbaren Pensionszusagen in den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen auszuweisen, allerdings unter Anwendung von unterschiedlichen Bewertungsgrundsätzen.

Im Ergebnis können diese unterschiedlichen Bewertungsgrundsätze dazu führen, dass sich die bilanziellen Wertansätze für die Pensionsrückstellungen und die Rückdeckungsversicherungen wesentlich voneinander unterscheiden, auch wenn die Zahlungsströme aus Versicherungen und Pensionszusagen übereinstimmend sind.

Um diese „bilanziellen Schiefstände“ zukünftig zu vermeiden, hat sich das IDW in einem Rechnungslegungshinweis (IDW RH FAB 1.021) mit der „Handelsrechtlichen Bewertung von Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen aus rückgedeckten Direktzusagen“ befasst.

Bereits geklärt ist die bilanzielle Behandlung von Pensionszusagen, deren Leistungen kongruent rückgedeckt sind, d.h. vollständig den Leistungen einer zugrundeliegenden Rückdeckungsversicherung entsprechen. Diese Pensionszusagen sind wie wertpapiergebundene Versorgungszusagen zu behandeln (IDW RS HFA 30 n.F.).

Bei teilweise versicherungsgebundenen Zusagen ist eine Differenzierung hinsichtlich der Leistungskomponenten vorzunehmen. Diejenigen Leistungskomponenten der Pensionsverpflichtung, die an eine Rückdeckungsversicherung gebunden sind, sind ebenfalls wie wertpapiergebundene Zusagen zu bilanzieren. Weitere Leistungskomponenten der Pensionszusage sind in der Bilanz mit dem notwendigen Erfüllungsbetrag anzusetzen.

Den Schwerpunkt des neuen Rechnungslegungshinweises des IDW bilden rückgedeckte Pensionszusagen, deren Leistungen nicht-versicherungsgebunden sind. Auf Basis einer Betrachtung der Zahlungsströme aus den Pensionszusagen auf der einen Seite und den Rückdeckungsversicherungen auf der anderen Seite sollen die Leistungskomponenten selektiert werden, die vollständig oder anteilig gleiche Zahlungsströme haben. Für diese Komponenten sollen dann die Bilanzansätze auf Aktiv- und Passivseite gleichgesetzt werden. Dies kann dadurch erfolgen, dass die Pensionsrückstellungen mit dem Buchwert des korrespondierenden Rückdeckungsversicherungsanspruchs bewertet werden (Primat der Aktivseite) oder dass der Ansatz des Rückdeckungsversicherungsanspruchs in Höhe des notwendigen Erfüllungsbetrags der korrespondierenden Pensionsrückstellung erfolgt (Primat der Passivseite).

Leistungskomponenten, für die keine gleichen Zahlungsströme aus Pensionszusage und Rückdeckungsversicherung existieren, werden dagegen weiterhin getrennt bewertet und bilanziert.

In der Praxis ist die Umsetzung dieses neuen Rechnungslegungshinweises unter Umständen schwierig. Bei der Untersuchung der Zahlungsströme sind z.B. unterschiedliche Dynamiken (Gehaltstrend, Rententrend, Überschüsse aus den Rückdeckungsversicherungen), die Regelungen für Hinterbliebene (kollektiv vs. individuell, laufende Leistungen vs. Rentengarantiezeit) sowie unterschiedliche Regelungen bei vorzeitigen Leistungsfällen zu beachten. Alle diese Untersuchungen führen dazu, dass gleiche Zahlungsströme zum Teil für eine gleiche Bewertung schwer zu isolieren sind und die Bewertung der verbleibenden Leistungskomponenten ebenfalls gesondert eingerichtet und durchgeführt werden muss.

BAV Aktuell

Entgeltumwandlung mindert pfändbares Arbeitseinkommen

(BAG-Urteil vom 14.10.2021, 8 AZR 96/20)

Die Parteien stritten darüber, ob der durch eine Entgeltumwandlung zu Gunsten der betrieblichen Altersversorgung verwendete Gehaltsbestandteil zum pfändbaren Arbeitseinkommen zählt.

Das BAG stellt in seinem Urteil fest, dass grundsätzlich kein pfändbares Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO vorliegt, wenn ein Teil der künftigen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in eine wertgleiche Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt wird (Entgeltumwandlung).

Weiter stellte das BAG fest, dass dies auch dann gilt, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Entgeltumwandlungsvereinbarung erst nach Zustellung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses getroffen haben, sofern die Entgeltumwandlung innerhalb des Entgeltumwandlungsanspruchs nach § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG von 4% der Beitragsbemessungsgrenze erfolgt.

Mangels Entscheidungserheblichkeit für den konkreten Fall ließ das BAG ausdrücklich offen, ob eine andere Bewertung dann geboten sei, wenn ein höherer Betrag als der in § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG vorgesehene umgewandelt werde.

BAG-Urteile zu den Voraussetzungen von Invalidenleistungen

Invalidenleistung – Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis umfasst auch das Ruhen

(BAG vom 23.03.2021 – 3 AZR 99/20)

In dem entschiedenen Fall beruht die Versorgungsordnung auf einer Gesamtzusage, die der AGB-Kontrolle unterliegt. Die Versorgungsordnung sieht das „Ausscheiden“ aus den Diensten des Unternehmens als eine Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung der Versorgungsleistungen vor. Die Versorgungsordnung bestimmt selbst nicht, was unter „Ausscheiden“ aus den Diensten zu verstehen ist.

Unter „Ausscheiden“ könnte nach Auffassung des BAG sowohl das „Ausscheiden im Sinne einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ gemeint sein aber auch – wie die Klägerin meint – „das faktisch tatsächliche Ausscheiden im Sinne eines Ruhens der beiderseitigen Hauptleistungspflichten nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen bis hin zum sog. Aussteuern i.S.v. § 48 SGB V“.

Ausscheideklauseln haben laut BAG üblicherweise den Sinn und Zweck einen Bezug der betrieblichen Altersversorgung neben einem laufenden Arbeitsentgelt zu vermeiden. Dieser Zweck kann jedoch nach Ansicht des BAG sowohl im Falle der rechtlichen Beendigung als auch im Falle des Ruhens der Hauptleistungspflichten erreicht werden. Das BAG kam zu dem Schluss, dass die gewählte Formulierung unter Berücksichtigung aller Aspekte sowohl als rechtliche als auch faktische Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgelegt werden könnte. In diesen Fällen führt die sog. „Unklarheitenregelung“ dazu, dass Unklarheiten immer zu Lasten desjenigen gehen, der die Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendet hat. Im vorliegenden Fall urteilte das BAG daher zu Lasten des Arbeitgebers, dass unter der Formulierung „Ausscheiden“ aus dem Dienstverhältnis das faktische Ausscheiden zu verstehen ist und somit das Ruhen der gegenseitigen Hauptleistungspflichten für den Bezug der Invalidenrente ausreicht.

BAV *Aktuell*

Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Anspruchsvoraussetzung für die Invalidenrente

(BAG-Urteil vom 13.07.2021 – 3 AZR 298/20)

In diesem Fall war allgemeine Leistungsvoraussetzung u.a. dass „das Beschäftigungsverhältnis beendet“ ist. Auch der Anspruch auf Invalidenleistung war an die besondere Voraussetzung geknüpft, wonach Dienstunfähigkeit vorliegt, wenn der Versorgungsberechtigte „nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr im Stande ist, eine Beschäftigung auszuüben“.

Das BAG (Bundesarbeitsgericht) hat entschieden, dass eine Klausel unwirksam ist, wenn diese eine Regelung beinhaltet, dass für die Zahlung einer Invalidenrente das Arbeitsverhältnis beendet sein muss. Dabei betont das BAG die durch ständige Rechtsprechung bestätigte Entgeltersatzfunktion der betrieblichen Altersversorgung, die bei einer Invaliditätsversorgung als Ausgleich für krankheits- oder behinderungsbedingte Einkommensverluste des Arbeitnehmers vor Erreichen der Altersgrenze dient.

Das Ausscheiden der versorgungsberechtigten Person aus dem Arbeitsverhältnis sei dagegen kein prägendes Merkmal und schränke daher die Vertragstypik der Invalidenversorgung ein. Mit Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt entstehe ein Einkommensverlust losgelöst vom Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses.

Eine von dem von dem gesetzlichen Leitbild der Invaliditätsversorgung im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG abweichend zugesagte Versorgung, stelle eine Benachteiligung des Arbeitnehmers dar. Sie sei – nach Abwägung der Interessen beider Seiten – unangemessen, weil in die grundrechtlich geschützte Rechtsposition des Arbeitnehmers auf Erhalt seines Arbeitsplatzes (Art. 12 GG) eingegriffen wird.

Die durch die Unwirksamkeit der Klausel entstandene Regelungslücke schließt das BAG durch eine ergänzende Vertragsauslegung:

Zwar muss das Arbeitsverhältnis weiterhin beendet werden, um eine Invalidenrente zu erhalten, es müsse allerdings mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine rückwirkende Invalidenrente vom Arbeitgeber gezahlt werden. Diese rückwirkende Zahlung soll Verzögerungen bei der Entscheidung des Arbeitgebers über den Antrag auf Invalidenrente abdecken, die nicht in der Sphäre der Arbeitnehmer liegen. Sofern die Entscheidung des Arbeitgebers länger als zwei Monate ab Antragstellung dauert, soll ab Ablauf dieser zwei Monate die rückwirkende Zahlung der Invalidenrente beginnen, auch wenn das Arbeitsverhältnis erst später beendet wird. Dadurch werden Doppelzahlungen des Arbeitgebers verhindert und Planungssicherheit hinsichtlich des Arbeitsplatzes geschaffen. Andererseits wird der Arbeitnehmer nicht gezwungen, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, so lange noch Ungewissheit über die Anerkennung seiner Erwerbsminderung besteht.

BAV *Aktuell*

Betriebliche Invaliditätsleistungen auch bei befristeter gesetzlicher Rente

(BAG-Urteil vom 13.07.2021 – 3 AZR 445/20)

Die beklagte Arbeitgeberin erteilte dem versorgungsberechtigten Kläger eine Versorgungszusage, die auch Invaliditätsleistungen bei Eintritt einer „voraussichtlich dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts“ vorsieht.

Der Kläger erhielt von der gesetzlichen Rentenversicherung zunächst nur eine auf drei Jahre befristete volle Erwerbsminderungsrente. Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen der Versorgungszusage lägen nicht vor. Der Grund: Der Kläger sei nicht „voraussichtlich dauernd“ erwerbsunfähig, sondern nur für die Dauer von drei Jahren.

Das BAG gab dem Kläger Recht und hat in seiner Entscheidung klargestellt, dass die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Invalidität in der Versorgungszusage an die der gesetzlichen Rentenversicherung anknüpfen. Zum damaligen Zeitpunkt der Erteilung der Zusage gewährte die gesetzliche Rentenversicherung im Regelfall unbefristete Renten bei voller Erwerbsunfähigkeit. Durch die Neuordnung der gesetzlichen Regelungen wird ab dem 1.1.2001 nur noch eine Rente auf Zeit gewährt.

Die nur befristete Gewährung einer Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung steht damit einem Anspruch auf betriebliche Invaliditätsversorgung nicht entgegen, wenn die Versorgungszusage vorsieht, dass „bei Eintritt einer voraussichtlich dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts“ eine monatliche Invalidenrente gezahlt wird.

Dass die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nur befristet bewilligt werde, sei unschädlich, weil die Befristung der gesetzlichen Rente sich aus den §§ 99 ff. SGB VI ergebe - also bloßer Verfahrensvorschriften, die nicht den von der Versorgungszusage aufgegriffenen Begriff der dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts definierten.

BMF-Schreiben vom 18.3.2022: Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung (IV C 5 – S 2333/19/10008 :026)

Das neue BMF-Schreiben enthält verschiedene Klarstellungen von Passagen des aktuellen BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 12.8.2021 und ist in allen offenen Fällen anzuwenden:

- Es wird klargestellt, dass es für die Altersleistung unabhängig vom Durchführungsweg steuerlich unschädlich ist, wenn ein Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung der Altersversorgung das 60. Lebensjahr bzw. bei Versorgungszusagen nach dem 31.12.2011 das 62. Lebensjahr erreicht, aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet hat (Rn. 3).
- Das BMF-Schreiben führt aus, wie sich der steuerfreie Dotierungsrahmen im Rahmen des § 3 Nr. 63 S. 1 und 2 EStG zusammensetzt (Rn. 41):

Ein Arbeitnehmer, der die Riester-Förderung (Altersvorsorgezulage bzw. Sonderausgabenabzug) für durch Entgeltumwandlung finanzierte Beiträge des Arbeitgebers im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG beanspruchen möchte, muss diese Beiträge individuell versteuern. Dafür muss er diesbezüglich auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 S. 1 EStG verzichten (Wahlfreiheit zwischen Lohnsteuerfreiheit und Riester-Förderung); in Höhe des Verzichts reduziert sich das steuerfreie Dotierungsvolumen zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Begünstigung. Ohne Verzicht besteht folglich weiterhin das volle steuerfreie Dotierungsvolumen und darüber hinaus für die individuell zu besteuern den Beiträge die Möglichkeit der genannten Riester-Förderung.

- Das BMF-Schreiben beachtet die neue BFH-Rechtsprechung vom 1.9.2021 – VI R 21/19 zur Abgrenzung von Alt- und Neuzusagen bei Direktversicherungen (Rn. 85).

Für die weitere Anwendung der Pauschalversteuerung nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. über § 52 Abs. 40 EStG muss vor dem 1.1.2018 mindestens ein Beitrag des Arbeitgebers zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung an eine Pensionskasse oder Direktversicherung rechtmäßig pauschal besteuert worden sein. Voraussetzung ist dementsprechend, dass mindestens dieser Beitrag aufgrund einer vor dem 1.1.2005 erteilten Versorgungszusage geleistet wurde. Tritt nun daneben eine potenziell weitere Versorgungszusage, muss entschieden werden, inwieweit es sich bei letzterer um eine Altzusage oder um eine Neuzusage handelt, da bei einer Neuzusage keine Pauschalversteuerung mehr möglich wäre. Soweit das BMF bisher die Ansicht vertreten hat, dass im Rahmen dieser Prüfung das Fehlen oder das Vorliegen eines zusätzlichen biometrischen Risikos eine gesetzliche Voraussetzung für eine selbständige Neuzusage darstelle, ändert es im Einklang mit dem BFH seine Auffassung: Dies stellt nur noch ein Indiz, aber keine Tatbestandsvoraussetzung (mehr) dar.

- Das BMF-Schreiben konkretisiert die Erfordernisse der Zusätzlichkeit und des Mindestbetrags im Rahmen des bAV-Förderbetrages nach § 100 EStG (Rn. 111, 113 und 131).
- Das BMF-Schreiben stellt klar, dass Teilleistungen aus einer Direktzusage oder einer Unterstützungskassenzusage im Rahmen der Steuerbegünstigung nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG (Behandlung als Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten) dann unschädlich sind, wenn sie geringfügig sind (Rn. 147).

Fünftelregelung bei Kapitalzahlung über mehrere Veranlagungszeiträume?

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

Geklagt hatte die ehemalige Mitgesellschafterin einer GmbH, die am 21.12.1999 von ihrem Unternehmen eine Pensionszusage erhalten hatte. Mit Nachtrag vom 29.6.2015 wurde vereinbart, dass die zugesagte Altersrente zum 31.8.2015 wertgleich in ein „Alterskapital“ in Höhe von 543.000 Euro umgewandelt wird. Die ehemalige Mitgesellschafterin schied zum vereinbarten Pensionsalter am 31.12.2016 aus der GmbH aus.

Die GmbH zahlte das „Alterskapital“ jedoch nicht wie in dem Nachtrag zur Pensionszusage vereinbart in einem Betrag, sondern leistete wie folgt:

- 22.2.2017 Teilzahlung in Höhe von 64.290,40 Euro
- 21.4.2017 weitere Teilzahlung in Höhe von 214.621,25 Euro
- Am 13.4.2017: GmbH führt 183.970,00 Euro Lohnsteuer und 10.118,35 Euro Solidaritätszuschlag an ihr Betriebsstättenfinanzamt ab

Insgesamt wurden nur 473.000 Euro im Streitjahr 2017 auf das „Alterskapital“ der Klägerin entrichtet.

In 2018 zahlte die GmbH weitere 55.000 Euro und in 2019 den Restbetrag von 15.000 Euro.

Die ehemalige Mitgesellschafterin beantragte für 473.000 Euro die Fünftelregelung anzuwenden, was das Finanzamt mit dem Argument ablehnte, dass das „Alterskapital“ nicht als Einmalzahlung bezogen wurde. Auch vor dem Finanzgericht hatte die Klägerin kein Glück, worauf sie beim Bundesfinanzhof Revision einlegte.

So urteilte der BFH:

Der BFH stellte in diesem Urteil sehr anschaulich das Regel-Ausnahme Verhältnis der Fünftel-Regelung dar.

Die Regel: Wann die Fünftel-Regelung anwendbar ist

Die Voraussetzungen für die Anwendung der Fünftelregelung sind zum einen eine Vergütung für mehrjährige Tätigkeit und zum anderen „Zusammenballung“ der Einkünfte. Beim „Alterskapital“ handelte es sich um Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit i.S. von § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG, die eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG darstellen.

Es fehlte aber nach Ansicht der Richter an dem Tatbestandsmerkmal einer **zusammengeballten** Arbeitslohnzahlung. Denn außerordentliche Einkünfte i.S. des § 34 Abs. 1 und Abs. 2 EStG werden nur bejaht, wenn

- die zu begünstigenden Einkünfte in einem Veranlagungszeitraum zu erfassen sind und
- durch die Zusammenballung von Einkünften erhöhte steuerliche Belastungen entstehen.

Danach liegen typischerweise keine außerordentlichen Einkünfte vor, wenn eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit in zwei oder mehr Veranlagungszeiträumen gezahlt wird. Zwar können sich auch bei einer Zahlung in zwei (oder mehr) Veranlagungszeiträumen Belastungen ergeben, diese müssen aber in Kauf genommen werden.

BAV *Aktuell*

Die Ausnahmen: Wann die Fünftel-Regelung doch anwendbar ist

Der BFH zeigt in seinem Urteil auch die Ausnahmen vom Grundsatz, dass nur einmalige Zuflüsse als außerordentlich anerkannt werden auf:

1. Ausnahme:

Es wird nur eine geringfügige Teilleistung ausgezahlt und die ganz überwiegende Leistung wird in einem Betrag ausgezahlt. Die Teilzahlungen müssen sich im Verhältnis zueinander eindeutig als Haupt- und Nebenleistung darstellen wobei die Nebenleistung nur geringfügig sein darf. Eine geringfügige Nebenleistung liegt dann vor, wenn sie nicht mehr als 10 % der Hauptleistung beträgt, was im zu entscheidenden Fall nicht gegeben war. Die in 2018 und 2019 zugeflossenen Teilbeträge des „Alterskapitals“ in Höhe von insgesamt 70.000 Euro sind keine geringfügigen Nebenleistungen der im Streitjahr erfolgten Zahlungen in Höhe von 473.000 Euro. Das Verhältnis beläuft sich auf 14,80 %.

Im Übrigen findet sich die Möglichkeit der Anwendung der Fünftelregelung bei Teilkapitalauszahlung auch im BMF-Schreiben vom 18.3.2022 in Randziffer 147.

2. Ausnahme:

Die Zahlung wurde von vornherein in einer Summe festgesetzt und nur wegen ihrer ungewöhnlichen Höhe und der besonderen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen auf zwei Jahre verteilt. Zwar wurde die Zahlung des „Alterskapitals“ ursprünglich in einer Summe vereinbart und auf die Auszahlungsmodalität in drei Veranlagungszeiträumen hatte die ehemalige Gesellschafterin keinen Einfluss. Dies rechtfertigt nach Ansicht der Richter aber keine abweichende Beurteilung. Die Tarifbegünstigung des § 34 EStG knüpft an die Progressionsbelastung durch grundsätzlich in einem Veranlagungszeitraum zusammengeballt zugeflossene Einnahmen und nicht daran an, ob die Modalitäten des Zuflusses vereinbart waren oder dem Zahlungsempfänger aufgezwungen wurden.

3. Ausnahme:

Der Zahlungsempfänger ist dringend auf den Bezug einer Vorauszahlung angewiesen. Dafür sah das Gericht keine Anhaltspunkte.

4. Ausnahme:

Es werden neben der Hauptleistung in späteren Veranlagungszeiträumen aus Gründen der sozialen Fürsorge für eine gewisse Übergangszeit Entschädigungszusatzleistungen gewährt. Auch dafür sah das Gericht keinerlei Anhaltspunkte.

Fazit:

Der BFH zeigt sehr anschaulich, wie das Regel-Ausnahme Verhältnis bei der Fünftel-Regelung funktioniert. Dies sollte bei der Auszahlung von Kapitalleistungen, die sich über mehrere Veranlagungszeiträume erstrecken sollen, unbedingt beachtet werden.

BFH-Schreiben vom 02.05.2022: Maßgebendes Finanzierungsendalter bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG und von Rückstellungen für Zuwendungen anlässlich eines Dienstjubiläums

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit Schreiben vom 02.05.2022 das BFH-Urteil XI R 42/18 vom 20.11.2019 anerkannt und die Anwendung der Einkommenssteuer-Richtlinie R 6a EStR 2012 zur Wahl des Pensionsalters bei der bilanziellen Bewertung von Pensions- und Jubiläumsverpflichtungen neu geregelt.

In dem BFH-Urteil wurde entschieden, dass für Mitarbeitende mit mehreren Entgeltumwandlungszusagen, die auf unterschiedliche Pensionsalter nach Wahl der berechtigten Person abstellen, das jeweils in der Zusage festgelegte Pensionsalter als Finanzierungsendalter bei der Bewertung der Zusagen zu berücksichtigen ist.

Die erste diesbezügliche Änderung des BMF betrifft das zweite Wahlrecht gemäß R 6a Abs. 11 S. 3 ff. EStR 2012, nach dem für eine pensionsberechtigte Person bei der Bestimmung des Teilwertes die getroffene Wahl bezüglich des Finanzierungsendalters für alle Pensionszusagen einschließlich Entgeltumwandlungszusagen einheitlich zu berücksichtigen ist. Diese Vorgabe ist nach Beschluss des BMF nicht länger anzuwenden. Dadurch kann das zweite Wahlrecht für mehrere Pensionszusagen einer berechtigten Person unabhängig voneinander ausgeübt werden. Bei Personen mit mehreren Pensionszusagen können die bisher getroffenen Entscheidungen bezüglich des zweiten Wahlrechts spätestens zum Bilanzstichtag des nach dem 29.06.2023 endenden Wirtschaftsjahres angepasst werden.

Die zweite Änderung betrifft die steuerrechtliche bilanzielle Bewertung von Jubiläumszusagen. Nach dem BMF-Schreiben vom 08.12.2008 ist für Mitarbeitende, für die sowohl eine Jubiläumszusage als auch eine Pensionszusage besteht, für die Berechnung der Jubiläumsrückstellung dasselbe Finanzierungsendalter anzusetzen, welches gemäß R 6a Abs. 11 EStR 2012 bei der Bewertung der Pensionsverpflichtung berücksichtigt wird. Auch diese Regelung ist nicht weiter anzuwenden. Es ist als Finanzierungsendalter das dienstvertragliche Pensionsalter, spätestens das jeweilige Pensionierungsalter gemäß Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, zu berücksichtigen.

BAV *Aktuell*

HGB-Rechnungszins zum 31.12.2023

Nach § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB sind Rückstellungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz abzuzinsen, der sich im Falle von Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen aus den vergangenen zehn Geschäftsjahren und im Falle sonstiger Rückstellungen aus den vergangenen sieben Geschäftsjahren ergibt. Die Ermittlung und Bekanntgabe der Diskontierungssätze erfolgt nach Maßgabe der Rückstellungsabzinsungsverordnung durch die Deutsche Bundesbank (§ 253 Abs. 2 Satz 4, 5 HGB). § 253 Abs. 2 Satz 2 HGB erlaubt es, bei der Ableitung des Diskontierungssatzes für Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen von einer pauschalen Restlaufzeit (mittlere Duration) von 15 Jahren auszugehen.

Zum 31.12.2023 werden bei einer Restlaufzeit von 15 Jahren ein Rechnungszins für den 10-Jahres-Durchschnitt von 1,81 % und für 7-Jahres-Durchschnitt von 1,73 % erwartet.

Hochrechnung der erwarteten Zinssätze für eine pauschale Restlaufzeit von 15 Jahren unter der Annahme, dass die Zinssituation Stand Juni 2023 unverändert anhält:

Stichtag	10-Jahres- Durchschnittszins	7-Jahres- Durchschnittszins	Differenz der Zinssätze
31.12.2023	1,81 %	1,73 %	0,08 %
31.12.2024	1,91 %	1,98 %	-0,07 %
31.12.2025	2,06 %	2,22 %	-0,16 %
31.12.2026	2,26 %	2,58 %	-0,32 %
31.12.2027	2,43 %	2,99 %	-0,56 %

BAV *Aktuell*

Neues aus dem Versorgungsausgleich: Regelungen hinsichtlich der Fälligkeit auf Teilhabe- ansprüchen an der Hinterbliebenenversorgung

Der BGH entschied im Beschluss vom 22.06.2022 (XII ZB 584/18) über die Wirksamkeit von Versorgungsordnungen, welche den Zugang zur Teilhabe an der Hinterbliebenenversorgung gemäß § 25 VersAusglG sowie die Fälligkeit von Leistungen aus solchen Ansprüchen regeln.

Im vorliegenden Fall war der Ehemann der Versorgungsausgleichsberechtigten durch einen rechtskräftigen Beschluss im Rahmen des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs verpflichtet worden, ihr seine künftigen Versorgungsansprüche in Höhe der Ausgleichsrente abzutreten. Nach dem Todesfall des Ehemannes machte die Versorgungsausgleichsberechtigte umgehend ihre Ansprüche auf Teilhabe an der Hinterbliebenenversorgung geltend. Der Versorgungsträger wies in seinem Antwortschreiben jedoch daraufhin, dass die Zahlung erst nach Vorlage der rechtskräftigen Entscheidung des Familiengerichts erfolgen könne. Gemäß Versorgungsordnung bestand zudem ein Anspruch erst nach Ablauf des Monats, der dem Monat folgt, in dem der Nachweis per Antrag erfolgt. (Beide Formulierungen sind jeweils dem § 30 VersAusglG entlehnt.)

Indem es der Versorgungsausgleichsberechtigten sofortige Teilhabeansprüche zuerkannte, bestätigte das BGH im Ergebnis den Beschluss der Vorinstanzen. Im Gegensatz zu diesen gestand das BGH in seiner Begründung den Versorgungsträgern jedoch prinzipiell einen gewissen Spielraum zu, den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung und den Teilhabeanspruch abweichend zueinander zu regeln: So kann die Auferlegung einer Obliegenheit zur Beibringung eines rechtskräftigen Beschlusses und das Aufschieben der Fälligkeit im Rahmen der in § 30 Abs. 2 VersAusglG bemessenen Übergangszeit berechtigt sein, sofern der Versorgungsträger damit die Gefahr einer doppelten Inanspruchnahme abwenden möchte. Hat der ausgleichsverpflichtete Ehegatte allerdings – wie im vorliegenden Fall – keine Witwe hinterlassen, so bedarf der Versorgungsträger den Schutz des § 30 VersAusglG nicht und der geschiedene Ehegatte ist beim Zugang zur Versorgung wie ein Hinterbliebener zu behandeln und der Versorgungsträger hat den Anspruch auf die Versorgung selbständig festzustellen.

Dr. Hüsing 
Aktuar GmbH
Versicherungsmathematik und Beratung
für betriebliche Altersversorgung

BERATUNG UND BETREUUNG
AKTUARIAT UND GUTACHTEN
FINANZIERUNGSSERVICE
KOMMUNIKATION
VERWALTUNG

www.huesing-aktuar.de

Am Mohrenshof 2a : 28277 Bremen
Tel. 0421.696 629-0 : Fax 696 629-20

Sundernholz 103 : 45134 Essen
Tel. 0201.44 48 61 : Fax 44 46 69

Cyriakusstraße 17 : 41468 Neuss
Tel. 02131.36 77 52-0 : Fax 36 77 52-1