

HANDOUT ZUM BAV-SYMPOSION AM 17.04.2024:

Aktuelle Zweifelsfragen zur BAV	1
I. Wachstumschancengesetz: Entschärfung bei der Besteuerung von Versorgungsbezügen	1
II. Wachstumschancengesetz: Abschaffung der Pauschalierungshöchstgrenze bei Gruppenunfallversicherungen	1
III. Abfindung von Kleinbetragsrenten	2
IV. Zukunftsfinanzierungsgesetz: Verbesserungen bei der Vermögensbildung	2
V. Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und –fonds	2
VI. Private Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ab 2024	2
VII. Zufluss von Arbeitslohn bei Wertguthaben	3
VIII. Anwendung der 50 €-Freigrenze auf Unfallversicherungen	3
IX. Keine Tarifiermäßigung bei teilweise kapitalisiertem Ruhegehalt	4
X. Geschäftsführergehalt und Altersversorgung nebeneinander erlaubt	5
XI. Fehlende Insolvenzsicherung von Wertguthabekonten	6
XII. Rechtsprechung zu steuerschädlichen Vorbehalten bei Pensionszusagen konkretisiert	6
XIII. Globalbeiträge an ausländische Sozialversicherungsträger	7
XIV. Besteuerungsrecht für Sozialversicherungsrenten gilt nicht für BAV	7
XV. Arbeitgeberleistungen zur Vermeidung von Rentenminderungen	8
XVI. Diskussionspunkt: Bei beitragsorientierter Leistungszusage keine Prüfung der 75%-Grenze?	9

AKTUELLE ZWEIFELSFragen ZUR BAV

I. Wachstumschancengesetz: Entschärfung bei der Besteuerung von Versorgungsbezügen

Nach § 19 Abs. 2 EStG bleibt von Versorgungsbezügen bekanntlich ein nach einem Prozentsatz ermittelter und auf einen Höchstbetrag begrenzter Versorgungsfreibetrag sowie ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag – die sog. Freibeträge für Versorgungsbezüge – steuerfrei. Der jeweils anzuwendende Prozentsatz verringerte sich nach bisher geltendem Recht – und dies bereits seit 2005 – im Gleichklang zur schrittweisen Anhebung des Besteuerungsanteils von Leibrenten und anderen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der landwirtschaftlichen Alterskasse, berufsständischen Versorgungseinrichtungen und Basisrentenverträgen – die sog. Basisversorgung – bis zur vollständigen nachgelagerten Besteuerung der Versorgungszahlungen ab 2040.

Das ändert sich nunmehr.¹ Beginnend mit dem Jahr 2023 verringert sich der anzuwendende Prozentwert zur Bemessung des Versorgungsfreibetrages nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern nur noch in jährlichen Schritten von 0,4 Prozentpunkten. Der Höchstbetrag wird – ebenfalls beginnend ab 2023 – um jährlich 30 € und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag um jährlich 9 € abgesenkt. Damit werden die Freibeträge für Versorgungsbezüge bis zum Jahr 2058 vollständig abgeschmolzen und Versorgungsbezüge – ebenso wie Renten – bei einem Versorgungsbeginn ab 2058 vollständig besteuert.

Wichtig beim Lohnsteuerabzug: Die Änderungen werden für 2023 und 2024 erst in der Einkommensteuer-Veranlagung umgesetzt. Im Lohnsteuerabzugsverfahren kommen die neuen Beträge hingegen ab dem Lohnzahlungszeitraum Januar 2025 zur Anwendung.

II. Wachstumschancengesetz: Abschaffung der Pauschalierungshöchstgrenze bei Gruppenunfallversicherungen

Bisher konnte der Arbeitgeber die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung mit einem Pauschsteuersatz von 20 % erheben, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer 100 € p.a. nicht überstieg (§ 40b Abs. 3 EStG). Der jährliche Grenzbetrag für die Zulässigkeit der Pauschalierung betrug bis einschließlich 2019 62 €. Ab 2020 wurde er auf 100 € p.a. angehoben.² Wurde dieser Betrag überschritten, war der gesamte Betrag bis 31.12.2023 bei den versicherten Arbeitnehmern dem individuellen Lohnsteuerabzug zu unterwerfen. Der Arbeitgeber musste also bei Beitragsänderungen bzw. einer Änderung der Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer stets prüfen, ob die Pauschalbesteuerung überhaupt noch zulässig

¹ Die Änderung ist nach Auffassung des Gesetzgebers vor dem Hintergrund der BFH-Urteile vom 19.05.2021 – X R 20/19 und X R 33/19 zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Besteuerung der Alterseinkünfte unabdingbar.

² Anhebung durch das Dritte Bürokratieentlastungsgesetz vom 22.11.2019, BGBl. I 2019 S. 1746.

war und ggfs. zur individuellen Lohnbesteuerung übergehen. Um diese bürokratischen Hemmnisse abzubauen, wurde der Grenzbetrag in § 40b Abs. 3 EstG n.F. ab 2024 ersatzlos aufgehoben.

III. Wachstumschancengesetz: Abfindung von Kleinbetragsrenten

Auszahlungen zur Abfindung einer Kleinbetragsrente zu Beginn der Auszahlungsphase oder im darauffolgenden Jahr gelten bekanntlich nicht als zulagenschädliche Verwendung. Eine Kleinbetragsrente ist eine Rente, die bei gleichmäßiger Verrentung des gesamten zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals eine monatliche Rente ergibt, die 1% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigt.

Ab 2024 ist auch während der Auszahlungsphase die Abfindung einer Kleinbetragsrente möglich, wenn die bisherige Rente aufgrund der Durchführung des Versorgungsausgleichs den Wert einer Kleinbetragsrente erreicht oder diesen Wert unterschreitet.

IV. Zukunftsfinanzierungsgesetz: Verbesserungen bei der Vermögensbildung

Auf die zunächst beabsichtigte Anhebung des Höchstbetrags für die Gewährung der Arbeitnehmer-Sparzulage bei der Überlassung von Vermögensbeteiligungen von derzeit 400 € jährlich auf 1.200 € jährlich wurde verzichtet. Es bleibt also bei einer höchstmöglichen Arbeitnehmer-Sparzulage von 80 € jährlich (20% von 400 €). Allerdings wurde die Einkommensgrenze (d.h. zu versteuerndes Einkommen 20 000 € für Ledige bzw. 40 000 € bei zusammenveranlagten Ehegatten) für die Gewährung der Arbeitnehmer-Sparzulage bei der Überlassung von Vermögensbeteiligungen auf 40 000 € für Ledige bzw. 80 000 € bei zusammenveranlagten Ehegatten verdoppelt.

V. Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds

Beiträge für eine Direktversicherung sowie Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds sind bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten jährlich steuerfrei. Das gilt unabhängig davon, ob die Beiträge arbeitgeberfinanziert sind oder über eine Gehaltsumwandlung letztlich wirtschaftlich vom Arbeitnehmer selbst getragen werden. Die Beitragsbemessungsgrenze **wurde** für 2024 auf 90.600 € (2023: 87.600 €) angehoben. Damit beträgt der steuerfreie Höchstbetrag für 2024 8% von 90.600 € = 7.248 € (2023: 8% von 87.600 € = 7.008 €).

VI. Private Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge

Ursprünglich sollte ab 2024 ein umfassender Datenaustausch zwischen den Unternehmen der privaten Kranken- und Pflegeversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern eingeführt werden. Die Einführung des neuen Verfahrens wird um

zwei Jahre auf den 01.01.2026 verschoben. Bis dahin bleibt es bei dem bisherigen Papierbescheinigungsverfahren.³

VII. Zufluss von Arbeitslohn bei Wertguthaben

Der Bundesfinanzhof hat ein beliebtes Modell zur Vermeidung der Sofortversteuerung von Abfindungen anerkannt. Danach fließt Arbeitslohn in Form einer Entlassungsschädigung dem Arbeitnehmer steuerlich dann nicht zu, wenn die Vereinbarungen über die Zuführung der Abfindung zu einem Wertguthaben des Arbeitnehmers oder die vereinbarungsgemäße Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung (DRV Bund) sozialversicherungsrechtlich unwirksam sein sollten. Das gilt zumindest insoweit, als alle Beteiligten das wirtschaftliche Ergebnis gleichwohl eintreten und bestehen lassen.⁴

In der Sache geht es um das sog. „Mannheimer Modell“, das wie folgt funktioniert:

1. Zunächst wird für den Arbeitnehmer formwirksam ein individuelles Wertguthabenskonto vereinbart.
2. Anschließend wird die infolge des Ausscheidens fällige Abfindung in das Wertguthaben transferiert.
3. Das Wertguthaben wird sodann (nach § 3 Nr. 53 EStG) steuerfrei auf die DRV Bund übergeleitet.
4. Anschließend wird das Guthaben während der Freistellungsphase des Arbeitnehmers in Raten ausgezahlt und von der DRV Bund lohnversteuert.

Das Mannheimer Modell hat für den betroffenen Arbeitnehmer den Vorteil, dass der Progressionsnachteil aufgrund des zusammengeballten Zuflusses der Abfindung vermieden wird. Stattdessen sind lediglich die laufenden Zahlungen über mehrere Jahre verteilt lohnzuversteuern. Die DRV Bund ist verpflichtet, das insolvenz feste Guthaben zu verzinsen und auch bei einem „Störfall“ wie z.B. Tod des Arbeitnehmers, an die Erben auszuzahlen.⁵ Zu beachten ist, dass die Rendite der „DRV-Rente“ aufgrund der geringen Verwaltungskosten nicht selten über der von Produkten privater Anbieter liegt und von daher ein „Konkurrenzprodukt“ darstellt.

VIII. Anwendung der 50 €-Freigrenze auf Unfallversicherungen

Beiträge des Arbeitgebers zu einer freiwilligen Unfallversicherung seiner Arbeitnehmer führen im Zahlungszeitpunkt zu Arbeitslohn, wenn der Arbeitnehmer den Versicherungsanspruch selbst unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen kann. Unsicherheit besteht, in welchen Fällen die monatliche 50-€-Freigrenze für Sachbezüge in Anspruch genommen werden kann.

³ Kreditzweitmarktförderungsgesetz vom 22.12.2023, BGBl. I 2023 Nr. 411.

⁴ BFH-Urteil vom 03.05.2023 – IX R 25/21; BStBl. 2023 II S. 978

⁵ So Trossen, RiBFH, DStR 2023 S. 1828, 1832.

Die Finanzverwaltung vertritt hierzu die Auffassung, dass die 50-€-Freigrenze nicht greift, wenn es sich um pauschalierungsfähige Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung handelt. Auf die tatsächliche Pauschalbesteuerung der steuerpflichtigen Beiträge mit 20% kommt es dabei nicht an.⁶

Beispiel:

Arbeitgeber A schließt für seine Arbeitnehmer eine Gruppenunfallversicherung ab. Der steuerpflichtige Beitragsanteil je Arbeitnehmer beträgt nach der Aufteilung der Gesamtprämie nach Köpfen 45 € monatlich. Die Arbeitnehmer erhalten keine weiteren Sachbezüge.

Die Anwendung der monatlichen 50-€-Freigrenze für Sachbezüge ist ausgeschlossen, da es sich um mit 20% pauschalierungsfähige Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung handelt. Unerheblich ist, ob der Arbeitgeber in diesem Fall tatsächlich eine Pauschalbesteuerung der Beitragszahlungen vornimmt.

Anders ist es erfreulicherweise jedoch bei einer Einzelunfallversicherung, bei der eine Lohnsteuer-Pauschalierung nicht möglich ist.

Beispiel:

Arbeitgeber B schließt für seinen Arbeitnehmer C eine Einzelunfallversicherung ab. Die Beiträge zu dieser Versicherung betragen 35 € monatlich. C erhält von B keine weiteren Sachbezüge.

Die Beiträge können aufgrund der Anwendbarkeit der monatlichen 50-€-Freigrenze für Sachbezüge in Form der Verschaffung von Versicherungsschutz steuer- und sozialversicherungsfrei belassen werden.

IX. Keine Tarifiermäßigung bei teilweise kapitalisiertem Ruhegehalt

Werden Versorgungsbezüge des Arbeitgebers nicht fortlaufend, sondern in einer Summe gezahlt, handelt es sich um Arbeitslohn für mehrere Jahre. Die Kapitalauszahlung ist bei der hier regelmäßig vorliegenden Einkünftezusammenballung nach der sog. Fünftelungsregelung tarifiermäßig zu besteuern.

Demgegenüber liegen typischerweise keine tarifiermäßig zu steuernden Einkünfte vor, wenn eine auf einem einheitlichen Rechtsgrund beruhende Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit in zwei oder mehr Veranlagungszeiträumen gezahlt wird.

Hiervon ausgehend hat der BFH die Anwendung der Fünftelregelung in einem Fall abgelehnt, in dem ein einheitlicher Anspruch auf ein Ruhegehalt teilweise als monatliche Versorgungsleistung und teilweise als Kapitalleistung ausgezahlt wurde.⁷

Zwar war im Streitfall mit der Kapitalleistung ein Einmalbetrag für eine mehrjährige Tätigkeit zugeflossen. Gleichwohl lag im Streitfall keine zusammengeballte Vergütung

⁶ BMF-Schreiben vom 15.03.2022 – IV C 5 – S 2334/19/10007 : 007; BStBl. I S. 242.

⁷ BFH-Urteil vom 22.11.2023 – VI R 5/21; www.bundesfinanzhof.de.

vor. Denn die Einmalzahlung war nicht gesondert zu beurteilen. Vielmehr waren für die Beurteilung der Zusammenballung der Einkünfte daneben auch die – um die Kapitalleistung gekürzten, lebenslang zugesagten – laufenden Versorgungsleistungen zu berücksichtigen.

Die Sichtweise des BFH überzeugt. Schließlich beruhen die als Einmalzahlung erbrachte Kapitalleistung und die monatlich laufend zu zahlenden (und gezahlten) Versorgungsleistungen auf einem einheitlichen Rechtsgrund.

Hinweis: Bisher konnte die Tarifiermäßigung für Entschädigungen und Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten bereits bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt werden. Insbesondere die Frage der Zusammenballung ist jedoch unterjährig oft nur schwer zu beurteilen. Aus diesem Grund werden die **Regelungen zur Berechnung der Lohnsteuer im Zusammenhang mit tarifiermäßigt zu steuerndem Arbeitslohn ab 2025 aufgehoben**. Damit werden die Arbeitgeber von nicht gering zu veranschlagendem Prüfungs- und Berechnungsaufwand entlastet.

Für den Arbeitnehmer ergeben sich keine Nachteile, denn die Tarifiermäßigung kann weiterhin im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer geltend gemacht werden. Für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer mit tarifiermäßigt zu steuerndem Arbeitslohn wird ab 2025 eine Antragsveranlagung zur Anwendung der Tarifiermäßigung ermöglicht.

X. Geschäftsführergehalt und Altersversorgung nebeneinander erlaubt

Laut Bundesfinanzhof ist es nicht zu beanstanden, ein Versorgungsversprechen der Kapitalgesellschaft nicht von dem endgültigen Ausscheiden des Geschäftsführers aus dem Dienstverhältnis, sondern allein von dem Erreichen der Altersgrenze abhängig zu machen. In diesem Fall würde ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter allerdings grundsätzlich verlangen, entweder

- das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung anzurechnen oder
- den vereinbarten Eintritt der Versorgungsfälligkeit -- ggf. unter Vereinbarung eines versicherungsmathematisch berechneten Barwertausgleichs -- aufzuschieben, bis der Begünstigte endgültig seine Geschäftsführerfunktion beendet hat.

Wird nach dem Eintritt des Versorgungsfalles neben der Versorgungsleistung bei voller Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer für diese Tätigkeit lediglich ein reduziertes Gehalt gezahlt, liegt laut BFH keine gesellschaftliche Veranlassung und damit keine verdeckte Gewinnausschüttung vor. Das gilt zumindest dann, wenn die Gehaltszahlung die Differenz zwischen der Versorgungszahlung und den letzten Aktivbezügen nicht überschreitet.⁸

⁸ BFH-Urteil vom 15.03.2023 – I R 41/19; www.bundesfinanzhof.de.

Dies erscheint unmittelbar einsichtig. Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsführer würde zwar nicht gleichzeitig sowohl die volle Versorgung als auch ein volles Gehalt für die Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer zahlen. Er würde aber auch nicht erwarten, dass ein "pensionierter" Geschäftsführer quasi "umsonst" weiterarbeitet. Er wäre somit bereit, neben der Versorgungszahlung aufgrund der fortgeführten oder wieder aufgenommenen Tätigkeit als Geschäftsführer ein Gehalt bis zur Höhe der Differenz zwischen der Versorgung und den letzten Aktivbezügen zu zahlen.

XI. Fehlende Insolvenzversicherung von Wertguthabekonten

Im Streitfall zahlte der Arbeitgeber verschiedenen Arbeitnehmern ab 2008 Gehaltsansprüche – im Wesentlichen ging es um Prämien und Weihnachtsgeld – nicht aus. Er hatte mit diesen Arbeitnehmern vereinbart, dass die nicht ausgezahlten Arbeitslöhne noch einzurichtenden sogenannten Zeitwertkonten gutgeschrieben werden sollten. In 2011 schloss der Arbeitgeber mit den Beschäftigten Vereinbarungen über die Führung von Wertkonten zum Zweck der ruhestandsnahen Arbeitsfreistellung ab. Die Wertguthaben wurden durch die X-GmbH geführt. Der Arbeitgeber hatte die Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags gegen das Risiko einer Insolvenz durch ein Treuhandmodell gesichert.

Das Finanzamt vertrat die Auffassung, Wertgutschriften auf einem Zeitwertkonto lösten lohnsteuerrechtlich nur dann keinen Zufluss aus, wenn bestimmte Vorgaben eingehalten seien, insbesondere eine sogenannte Zeitwertkontengarantie vorliege. Bis 2011 seien die Voraussetzungen der Zeitwertkontengarantie wegen fehlender Zeitwertkonten jedoch nicht erfüllt gewesen. Die vorher entstandenen und fälligen Prämien seien den Arbeitnehmern deshalb zugeflossen und unterlägen dem Lohnsteuerabzug.

Dem ist der BFH entgegengetreten.⁹ Die fehlende Insolvenzversicherung und das damit einhergehende Risiko des Wertverlusts eines vom Arbeitgeber nicht erfüllten Lohnanspruchs führten nicht zum Zufluss von Arbeitslohn. Der Zufluss von Arbeitslohn richte sich bei der Lohnsteuer nach steuerrechtlichen Maßstäben und folglich nicht danach, ob eine Wertguthabenvereinbarung den sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben entspricht.

XII. Rechtsprechung zu steuerschädlichen Vorbehalten bei Pensionszusagen konkretisiert

Im Streitfall hatte der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung für seine Arbeitnehmer eingeführt und für die hieraus resultierenden Verpflichtungen Pensionsrückstellungen gebildet. Einzelheiten waren in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Die Höhe der Versorgungsleistungen ergab sich aus sog. Versorgungsbausteinen, die aus einer „Transformationstabelle“ abzuleiten waren. **Der Arbeitgeber hatte sich**

⁹ BFH-Urteil vom 28.06.2023 – VI R 28/21, BFH/NV 2023 S. 1185.

vorbehalten, diese Transformationstabelle einseitig ändern zu können. Wegen dieses Vorbehalts erkannte das Finanzamt die Pensionsrückstellungen nicht an.

Auch der Bundesfinanzhof sah den Vorbehalt als steuerschädlich an. Die Bildung einer Pensionsrückstellung sei steuerrechtlich nur zulässig, wenn der Vorbehalt ausdrücklich einen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten, eng begrenzten Tatbestand normiere, der nur ausnahmsweise eine Minderung oder einen Entzug der Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gestatte. Demgegenüber seien uneingeschränkte Widerrufsvorbehalte, deren arbeitsrechtliche Gültigkeit oder Reichweite zweifelhaft oder ungeklärt sei, steuerschädlich. Im Streitfall war dies laut BFH der Fall, da der Vorbehalt eine Änderung der Pensionszusage letztlich in das Belieben des Arbeitgebers stellte. Der Vorbehalt war keiner in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten Fallgruppe zuzuordnen, bei der ein Abschlag ausgeschlossen wäre.¹⁰

XIII. Globalbeiträge an ausländische Sozialversicherungsträger

Der Arbeitgeber muss Beiträge zur Alterssicherung, die auf Grund einer nach ausländischen Gesetzen bestehenden Verpflichtung an ausländische Sozialversicherungsträger geleistet werden, zum Ende des Jahres bzw. bei unterjähriger Beendigung des Dienstverhältnisses in der Lohnsteuerbescheinigung bescheinigen. Dies gilt aber nur dann, wenn die ausländischen Sozialversicherungsträger den inländischen Sozialversicherungsträgern vergleichbar sind und in dem geleisteten Gesamtbeitrag zumindest teilweise ein Arbeitnehmeranteil enthalten ist. Die Bescheinigung dient der Ermittlung der als Sonderausgaben abziehbaren Vorsorgeaufwendungen in der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers. Werden von ausländischen Sozialversicherungsträgern Globalbeiträge erhoben, ist eine Aufteilung vorzunehmen.

Die Finanzverwaltung hat die **Aufteilungsmaßstäbe für den Veranlagungszeitraum 2024** bekannt gegeben. Wie bisher ist eine Aufteilung eines einheitlichen Sozialversicherungsbeitrags auf die einzelnen Versicherungszweige bei den Ländern Belgien, Irland, Lettland, Malta, Norwegen, Portugal, Spanien und Zypern vorgesehen.¹¹ Die Aufteilung von Globalbeiträgen, die an Sozialversicherungsträger in Ländern außerhalb Europas geleistet werden, ist nach den Umständen des Einzelfalles vorzunehmen. Das gilt seit 2020 auch für Großbritannien.

XIV. Besteuerungsrecht für Sozialversicherungsrenten gilt nicht für BAV

Vorbehaltlich besonderer Regelungen im jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) werden Ruhegehälter aus öffentlichen Kassen (zu denen auch Sozialversicherungsrenten gehören) in dem Staat besteuert, in dem die öffentliche Kasse ihren Sitz hat. Andere Regelungen gelten hingegen für die Empfänger von Betriebsrenten privater Arbeitgeber. Hier hat in der Regel der Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers

¹⁰ BFH-Urteil vom 06.12.2022 – IV R 21/19; BStBl 2023 II S. 474.

¹¹ BMF-Schreiben vom 24.11.2023 – IV C 3 -S 2221/20/10002 :005, BStBl 2023 I S. 2047.

das Besteuerungsrecht. Einige neuere DBA (z.B. Großbritannien, Spanien, Luxemburg, Niederlande) enthalten sog. Förderstaatsklauseln. Danach ist die Besteuerung von Betriebsrenten und Ruhegehältern in der Auszahlungsphase davon abhängig, in welchem Vertragsstaat eine Förderung in der Aufbauphase erfolgte. Der Begriff „Steuervergünstigung“ ist weit auszulegen. Die steuerliche Entlastung kann beispielsweise in der Gewährung eines Sonderausgabenabzugs, der Steuerfreistellung von Beiträgen, in der Förderung durch Zulagen oder der gewinnmindernden Bildung von Pensionsrückstellungen im Rahmen der Besteuerung des Arbeitgebers zur Finanzierung einer Pensionszusage (Direktzusage) bestehen.

Nach dem DBA Deutschland-Italien können Ruhegehälter und Bezüge, die aufgrund der Sozialversicherungsgesetzgebung aus öffentlichen Kassen gezahlt werden, nur im Kassenstaat besteuert werden, wenn der Empfänger der Bezüge Staatsangehöriger dieses Staates ist, ohne zugleich Staatsangehöriger des anderen Vertragsstaates zu sein. Eine Zuordnung des Besteuerungsrechts für die aus der deutschen Sozialversicherung gezahlte Rente an einen in Italien ansässigen deutschen Staatsangehörigen an den Kassenstaat Deutschland wurde daher vom BFH nicht beanstandet.¹² Insoweit hat der BFH seine frühere Rechtsprechung aufgegeben.¹³

XV. Arbeitgeberleistungen zur Vermeidung von Rentenminderungen

Zur Vermeidung von Rentenminderungen bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente kann der Arbeitgeber bis zu 50% der Beiträge i.S.d. § 187a Sozialgesetzbuch (SGB) VI steuerfrei übernehmen.¹⁴

Beispiel: Zur Vermeidung von Rentenminderungen bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente ermittelt die Deutsche Rentenversicherung Bund für den Arbeitnehmer X einen maximalen Beitrag nach § 187a SGB VI von 80.000 €. Der Arbeitgeber leistet Beiträge von 40.000 €. Arbeitnehmer X leistet selbst keinen Beitrag.

Lösung: Der vom Arbeitgeber gezahlte Beitrag von 40.000 € ist lediglich bis zu 20.000 € steuerfrei. Der übersteigende Betrag ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Abwandlung: Arbeitgeber und Arbeitnehmer leisten jeweils Beiträge von 40.000 €.

Lösung: Der gezahlte Beitrag von insgesamt 80.000 € ist zu 50% (= 40.000 €) steuerfrei. Dies entspricht dem vom Arbeitgeber geleisteten Anteil. Die Steuerbefreiungsmöglichkeit wird voll ausgeschöpft.

¹² BFH-Urteil vom 17.08.2022 – I R 17/19; BStBl 2023 II S. 554.

¹³ BFH-Urteil vom 25.07.2011 – I B 37/11, BFH/NV 2011 S. 1879.

¹⁴ H 3.28 Lohnsteuer-Handbuch 2024 „Ermittlung der steuerfreien Zahlungen des Arbeitgebers zur Übernahme der Beiträge i.S.d. § 187a SGB VI.

XVI. Zu guter Letzt: Bei beitragsorientierter Leistungszusage keine Prüfung der 75%-Grenze?

Das BMF-Schreiben vom 03.11.2004 – IV B 2 – S 2176 – 13/04, BStBl 2004 I S. 1045 ist ausweislich der sog. Positivliste vom 14.03.2024 weiterhin anzuwenden.¹⁵ Es enthält keine Aussage, wonach bei beitragsorientierten Leistungszusagen keine Prüfung einer Überversorgung anhand der 75%-Grenze vorzunehmen ist. Vor diesem Hintergrund ist man gut beraten auch bei beitragsorientierten Leistungszusagen die 75%-Grenze im Auge zu behalten.

¹⁵ Lfd. Nummer 737 der Positivliste vom 14.03.2024; www.bundesfinanzhof.de.