



**aba-Fragenkatalog
zur Diskussion und Klärung
bei einem Präsenztermin im BMF**

(Stand: 24.05.2024)

Die **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.** ist der deutsche Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Satzungsgemäß setzt sich die aba neutral und unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ein.

Die aba vereinigt in ihrer Mitgliedschaft Unternehmen aller Größenordnungen, Altersversorgungseinrichtungen, Verbände (u. a. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und Dienstleister wie Beratungsunternehmen, Rechtsanwälte, Versicherungsmathematiker, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Versicherungen, Banken und Investmenthäuser.

Übersicht

1.	Überzahlungen nach Dienstaustritt in der Unterstützungskasse – Billigkeitsregelung	- 3 -
2.	Leistungshöchstgrenzen nach den §§ 2, 3 KStDV	- 4 -
3.	Keine Rückstellungsbildung bei Übertragungsvorbehalt?	- 4 -
4.	Steuerliche Behandlung von Pensionskassen-Sanierungsbeiträgen.....	- 5 -
5.	Fragenkomplex zu Zusagen an beh. GGF	- 6 -
5.1.	Abfindung einer Zusage – vGA und gleichzeitig Verzicht?	- 6 -
5.2.	BFH-Urteil vom 15.3.2023 (I R 41/19) – gleichzeitiger Bezug von Altersversorgung und Aktivbezügen	- 7 -
6.	Keine Quellenbesteuerung von Renten	- 8 -
7.	Offene Fragen zum Mindeststeuergesetz.....	- 9 -
8.	Verbesserung der Rahmenbedingungen der bAV.....	- 9 -
8.1.	§ 100 EStG - Geringverdienerförderung	- 9 -
8.2.	Riester	- 9 -
8.3.	Schriftformerfordernis	- 10 -
9.	Körperschaftsteuerliche Bewertung – hier: Vermögensbindung – bei einem Wechsel des Durchführungsweges von einer mittelbaren Zusage über eine Unterstützungskasse zu einer mittelbaren Zusage über einen Pensionsfonds außerhalb eines Arbeitgeberwechsels.....	- 10 -
10.	Erlass der Senatsverwaltung für Finanzen Berlin v. 07.11.2023 zu Treuhandmodellen.....	- 11 -

Zusammenfassung

Der Fachausschuss Steuerrecht der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. hat den nachfolgenden Katalog von aktuellen Fragen aus der Praxis zusammengestellt, um ihn mit Vertretern des Bundesfinanzministerium zu diskutieren.

1. Überzahlungen nach Dienstaustritt in der Unterstützungskasse – Billigkeitsregelung¹

Ausgangslage

Gerade bei beitragsorientierten Leistungszusagen knüpft die Versorgungszusage die Zahlung von Zuwendungen an die Unterstützungskasse (in Höhe des Beitrags für die Rückdeckungsversicherung) regelmäßig an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses an.

In der Praxis der betrieblichen Altersversorgung kommt es im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern aus dem Trägerunternehmen immer wieder zu verspäteten Meldungen des Ausscheidens an die (Gruppen-)Unterstützungskasse, so dass die im Wege des Lastschriftverfahrens erhobenen Zuwendungen über den Ausscheidezeitpunkt hinaus eingezogen werden. Auch wenn das Trägerunternehmen nicht am Lastschriftverfahren teilnimmt, kommt es teilweise zu Zahlungen an die Unterstützungskasse, die über den Dienstaustritt des Arbeitnehmers hinaus erfolgen.

Die Gründe für die versehentlichen Überzahlungen sind administrativer Natur. So kann es sein, dass die Gehaltzahlungen und die Zuwendungen an die Unterstützungskasse in unterschiedliche Zuständigkeitsbereiche fallen. Bis die für die betriebliche Altersversorgung zuständige Stelle im Unternehmen Kenntnis vom Ausscheiden des Mitarbeiters erhält und dies der Unterstützungskasse meldet bzw. die Überweisung einstellt, sind bereits über den Ausscheidetermin hinaus Zahlungen bei der Unterstützungskasse eingegangen.

Erst mit dem Eingang der Ausscheidemeldung erhält die Unterstützungskasse Kenntnis davon, dass für den Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Beitragszahlung mehr bestand, und kann ein ggfs. vereinbartes Lastschriftverfahren stoppen.

Implikationen

Eine steuerbefreite Unterstützungskasse kann aufgrund der Zweckbindung ihres Vermögens gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit. c KStG als Grundvoraussetzung ihrer Befreiung von der Körperschaftsteuer vom Trägerunternehmen erhaltene Zuwendungen grundsätzlich nicht an dieses zurückzahlen.

Insofern steht die Frage im Raum, wie es sich im Zusammenhang mit dem Ausscheiden eines Mitarbeiters mit versehentlich überzahlten Zuwendungen verhält.

Würde eine Rückzahlung dieser Beiträge ausscheiden, bliebe für die Kasse lediglich die Verrechnung mit Folgebeiträgen des Arbeitgebers für andere Versorgungsanwärter oder ein dauerhaftes Belassen der Beiträge in der Kasse. Eine solche Verrechnung ist administrativ sehr aufwändig und kostenintensiv und auch nur dann überhaupt möglich, wenn beim Arbeitgeber noch mindestens ein beitragspflichtiger Vertrag vorhanden ist. Beim Arbeitgeber stoßen sowohl die Verrechnung als auch der komplette Einbehalt auf Unverständnis und schaden dem Ruf der betrieblichen Altersversorgung über die Unterstützungskasse.

Frage / Lösungsvorschlag

Da für den Fall solcher Überzahlungen, bei denen es sich um reine Büroversehen handelt, keine bewusste steuerliche Gestaltung des Arbeitgebers vorliegt und die Kasse die Zahlungen bei vollständiger Kenntnis des Sachverhalts gar nicht erst angenommen hätte, bitten wir um Bestätigung, dass es im Sinne einer Billigkeitsregelung nicht zu beanstanden ist, wenn die Kasse die nach dem Ausscheiden geleisteten Zuwendungen nach Eingang der verspäteten Ausscheidemeldung an das Trägerunternehmen zurückerstattet.

¹ s. Anlage 1 „BMF-aba-Schreiben_Rückzahlung überzahlter Zuwendungen durch die UK ohne Verstoß gegen die Zweckbindung_05.12.2023“

Um theoretisch denkbaren steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten durch das Trägerunternehmen vorzubeugen, könnte eine solche Regelung auf Ausscheidemeldungen begrenzt werden, die innerhalb von zwölf Monaten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses eingegangen sind.

Dies wäre ein praxisgerechter und pragmatischer Weg, um die Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung über die rückgedeckte Unterstützungskasse vor einem ganz erheblichen Verwaltungsaufwand zu bewahren und deren Attraktivität für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erhalten.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie unseren Lösungsvorschlag unterstützen würden.

2. Leistungshöchstgrenzen nach den §§ 2, 3 KStDV²

Unterstützungskassen sind unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG und der §§ 1 bis 3 KStDV von der Körperschaftsteuer befreit. Erforderlich ist u. a., dass die Leistungen der Unterstützungskassen an deren Leistungsempfänger die Grenzwerte gem. § 2, § 3 Nr. 3 KStDV nicht überschreiten.

Die letzte Anpassung der Höchstgrenzen fand mit Wirkung zum 13.6.1993 statt, also vor nunmehr über 30 Jahren. Der Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI) ist im Zeitraum von Juni 1993 (letztmalige Anpassung der Höchstgrenzen) bis zum Februar 2024 um insgesamt 73,68%, die Durchschnittsentgelte der gesetzlichen Rentenversicherung im gleichen Zeitraum um 88,04%. Nicht nur die Dotierung der Zusagen in einem angemessenen Verhältnis zu den gestiegenen Gehältern machen Schwierigkeiten, auch führt die verpflichtende Anpassung von laufenden Renten auf der Ebene der Unterstützungskassen zu steuerlich erzwungenen Leistungskürzungen, die in der Durchgriffshaftung durch direkte Leistungen der Trägerunternehmen aufgefangen werden müssen.

Frage (oder Wunsch, den wir diskutieren wollen):

Wir empfehlen eine entsprechende Anhebung der Höchstbeträge sowie eine dynamische Koppelung z.B. an die Beitragsbemessungsgrenze West oder die Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

3. Keine Rückstellungsbildung bei Übertragungsvorbehalt?

Der BFH hat am 19.08.1998 (I R 92/95) entschieden, dass eine regelmäßige Übertragung einer laufenden Leistung auf eine Unterstützungskasse bilanzsteuerlich unschädlich ist. Die Finanzverwaltung hat mit einem Nichtanwendungserlass reagiert (BMF-Schreiben vom 03.05.1999). Der BFH hat seine damalige Entscheidung aber in Rn. 35 des Urteils vom 06.12.2022 (IV R 21/19) bestätigt. Somit besteht keine Grundlage mehr für den Nichtanwendungserlass.

Eine missbräuchliche Nutzung solcher Gestaltungen ist in der Praxis ohnehin nicht zu beobachten. Zudem besteht eine hohe Unsicherheit bei Übertragungen auf einen Pensionsfonds. Anders als bei Unterstützungskassen besteht hier gar nicht die Möglichkeit, den bilanzsteuerlichen Aufwand durch eine vorgesetzte Direktzusage zu erhöhen. Zudem bestanden die Zusagen, die heute auf Pensionsfonds übertragen werden, oftmals bereits vor der gesetzlichen Einführung des Durchführungsweges Pensionsfonds.

Frage:

Daher sollte unabhängig von den lohnsteuerlichen Restriktionen klargestellt werden, dass eine mögliche, wahrscheinliche oder sogar sichere spätere Übertragung auf einen Pensionsfonds nicht dazu führt, dass die steuerlichen Pensionsrückstellungen nicht mehr anerkannt werden. Beispielsweise darf der Fall, dass sich eine Übertragung auf einen Pensionsfonds über den Bilanzstichtag verzögert, nicht dazu führen, dass die Pensionsrückstel-

² s. Anlage 2a „Anschreiben wg. Stellungnahme Höchstbeträge UK“ sowie Anlage 2b „Stellungnahme Höchstbeträge UK“

lungen an diesem Bilanzstichtag aufzulösen sind und der Übertragungswert dann vollständig auf zehn Jahre zu verteilen ist.

4. Steuerliche Behandlung von Pensionskassen-Sanierungsbeiträgen

Die OFD NRW hat mit Datum vom 02.12.2016 eine Kurzinformation LSt Nr. 04/2016 (Der Betrieb 2016, S. 2933) herausgegeben. Dort heißt es:

Auf Grund der Situation an den weltweiten Finanzmärkten kommt es in letzter Zeit häufiger zu höheren Zahlungen des Arbeitgebers an eine externe Versorgungseinrichtung der betrieblichen Altersversorgung (z. B. an Pensionskassen), um die Finanzierung der Versorgungsanwartschaften und -verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern sicherzustellen.

Zur steuerlichen Behandlung dieser Zahlungen gilt Folgendes: Zum Arbeitslohn gehören nach § 19 Absatz Satz 1 Nummer 3 Satz 1 EStG laufende Beiträge und laufende Zuwendungen des Arbeitgebers aus einem bestehenden Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung für eine betriebliche Altersversorgung. Diese Beiträge sind allerdings im begrenzten Umfang nach §§ 3 Nummer 56 oder 63 EStG steuerfrei.

Ebenfalls zum Arbeitslohn gehören auch Sonderzahlungen, die der Arbeitgeber neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen an eine solche Versorgungseinrichtung leistet. Zum Arbeitslohn gehören aber nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 2, zweiter Halbsatz, Buchstabe b EStG nicht Zahlungen des Arbeitgebers, die neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen erbracht werden und

- **der Wiederherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung nach unvorhersehbaren Verlusten oder**
- **der Finanzierung der Verstärkung der Rechnungsgrundlagen auf Grund einer unvorhersehbaren und nicht nur vorübergehenden Änderung der Verhältnisse dienen.**

Dabei dürfen die Sonderzahlungen jedoch nicht zu einer Absenkung des laufenden Beitrags führen oder durch eine Absenkung des laufenden Beitrags ausgelöst werden.

Nach der Gesetzesbegründung und der auf Bundesebene abgestimmten Verwaltungsauffassung sind die vorstehenden Voraussetzungen beim Vorliegen folgender Sachverhalte dem Grunde nach erfüllt:

- **Einbruch am Kapitalmarkt,**
- **Anstieg der Invaliditätsfälle,**
- **Gestiegene Lebenserwartung und**
- **Niedrigzinsumfeld.**

Hingegen kommt eine Nichtbesteuerung einer Sonderzahlung des Arbeitgebers an eine externe Versorgungseinrichtung der betrieblichen Altersversorgung z.B. nicht in Betracht

- wegen Verlusten aus Einzelgeschäften oder
- bei Fehlbeträgen, die durch früher gesetzte Risiken verursacht worden sind (z. B. Kalkulationsfehler, Insolvenzrisiken).

In welcher konkreten Höhe bezogen auf die jeweilige Versorgungseinrichtung nicht als Arbeitslohn zu erfassende Sonderzahlungen des Arbeitgebers nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 2, zweiter Halbsatz, Buchstabe b EStG vorliegen, ist im jeweiligen Einzelfall unter Beachtung der versicherungsaufsichtsrechtlichen Vorgaben durch einen Aktuar festzustellen.

Die Nichterfassung von Sonderzahlungen nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 2, zweiter Halbsatz, Buchstabe b EStG setzt zudem voraus, dass die Sonderzahlung wirtschaftlich vom Arbeitgeber getragen wird. Nicht begünstigt sind daher z. B. Zahlungen, die durch eine Entgeltumwandlung oder als Eigenanteil des Arbeitnehmers erbracht werden.

Für die Anwendung des § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 2, zweiter Halbsatz, Buchstabe b EStG ist es unerheblich, ob es sich bei der Sonderzahlung des Arbeitgebers um eine einmalige Kapitalauszahlung oder um eine regelmäßige Zahlung des Arbeitgebers (z. B. einen satzungsmäßig vorgesehenen Sonderzuschlag) neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen handelt.

Auf Basis von § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 2, zweiter Halbsatz, Buchstabe b EStG sowie u. a. dieser Kurzinformation hat es in den letzten Jahren mehrere positive Anrufungsauskünfte gegeben, die bestätigt haben, dass entsprechend beabsichtigten Sonderzahlungen an Pensionskassen nicht steuerpflichtigen Arbeitslohn (nicht Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit) sind und von der Besteuerung ausgenommen sind.

Allerdings: Dem Vernehmen nach kommt es in der letzten Zeit in diesem Kontext zu negativen Anrufungsauskünften.

Als Argument wird u. a. angeführt, dass aufgrund der weltweiten Finanzkrise von einer Niedrigzinspolitik spätestens seit Januar 2009 ausgegangen werden konnte. Nach verwaltungsinterner Abstimmung der Frage der „unvorhersehbaren Änderung der Verhältnisse“ wäre aber bezogen auf die Niedrigzinsphase ein Zeitraum von bis zu sieben Jahren anzunehmen. Zumindest für Jahre ab 2023 komme eine nicht steuerbare Sonderzahlung aufgrund der Niedrigzinsphase mangels „Unvorhersehbarkeit“ nicht mehr in Betracht.

U. E. wird insofern allerdings nicht berücksichtigt bzw. anerkannt, dass das langanhaltende extrem tiefe Zinsniveau bis 2021 auch dazu geführt hat, dass Zinstitel in dieser Zeit nur zu sehr niedrigen Renditen erworben werden konnten. Nach dem allgemeinen Zinsanstieg seit Ende 2021 haben diese Zinstitel signifikant an Wert verloren und können vielfach nur unter Inkaufnahme von hohen Verlustrealisierungen vor Fälligkeit veräußert werden. Auch hieraus kann sich u. E. wieder eine Situation ergeben, die die Wiederherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung nach unvorhersehbaren Verlusten erforderlich machen kann.

Frage:

Gibt es mit Blick auf die geänderte Zinssituation ggf. eine neue abgestimmte Verwaltungsauffassung zur Anwendung von § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 2, zweiter Halbsatz, Buchstabe b EStG und wird es dazu ggf. ein BMF-Schreiben geben?

5. Fragenkomplex zu Zusagen an beh. GGF

5.1. Abfindung einer Zusage – vGA und gleichzeitig Verzicht?

Viele Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) haben eine Pensionszusage in ihrer GmbH. Hier kann sich im Zeitablauf die Situation dahingehend ändern, dass eine (vorzeitige) Kapitalisierung der Zusage betrieblich sinnvoll bzw. notwendig erscheint und deswegen durchgeführt werden soll. Dem Charakter nach und wirtschaftlich betrachtet handelt sich bei der Abfindung um eine vorzeitige Erfüllung der Pensionszusage. Seitens der Finanzverwaltung wird eine vorzeitige Abfindung der Zusage häufig als im Gesellschaftsverhältnis veranlasst angesehen und deshalb als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) behandelt.

Teilweise wird in der vorzeitigen Abfindung der Zusage seitens der Finanzverwaltung jedoch gleichzeitig ein nicht betrieblich veranlasster Verzicht auf die Pensionsanwartschaft gesehen. Die Folge ist neben der vGA mit Besteuerung der Abfindungszahlung als Einkünfte aus Kapitalvermögen auf Seiten des GGF eine verdeckte Einla-

ge und lohnsteuerlicher Zufluss beim GGF in Höhe des Wiederbeschaffungswerts des Verzichts. Die Finanzverwaltung führt als Rechtfertigung für diese Handhabung regelmäßig die BFH-Entscheidung vom 14.03.2006 (I R 38/05) an; dieses Urteil ist nicht im Bundessteuerblatt veröffentlicht. Jüngere Rechtsprechung des BFH zu ähnlichen Sachverhalten (Urteil vom 11.09.2013 – I R 28/13; Urteil vom 28.10.2013 – I R 89/12, beide im BStBl II veröffentlicht) behandelt die Frage, ob die Abfindung als vGA zu qualifizieren ist, nicht jedoch die Frage, ob die Abfindung gleichzeitig zu einer verdeckten Einlage und lohnsteuerlichem Zufluss aufgrund eines Verzichts führt. Der BFH fordert in der o.g. Rechtsprechung eine „geschäftsvorfallbezogene Betrachtungsweise“ (vgl. Leitzsatz 2 im Urteil vom 28.10.2013: „Die Kapitalabfindung führt bei der GmbH auch dann zu einer Vermögensminderung als Voraussetzung einer verdeckten Gewinnausschüttung, wenn zeitgleich die für die Pensionszusage gebildete Pensionsrückstellung aufgelöst wird. Es gilt insofern eine geschäftsvorfallbezogene, nicht aber eine handelsbilanzielle Betrachtungsweise“.)

Denn die für das Vorliegen einer vGA nötige Vermögensminderung würde insoweit nicht vorliegen, wie man der vermögensmindernden Auszahlung der Abfindungsleistung die durch die Abfindung bedingte Auflösung der Pensionsrückstellung gegenüberstellt und beide Effekte saldiert betrachtet. Dem tritt der BFH mit der Forderung seiner „geschäftsvorfallbezogenen, nicht einer handelsbilanziellen Betrachtungsweise“ entgegen. D.h. dass die Auskehrung des Abfindungsbetrags für sich genommen eine Vermögensminderung darstellt und deshalb das Tatbestandsmerkmal „Vermögensminderung bzw. verhinderte Vermögensmehrung“ für eine vGA erfüllt. Der bilanzielle vermögenserhöhende Effekt aus der Auflösung der Pensionsrückstellung infolge der vorzeitigen Erfüllung der Zusage ist nicht in die Betrachtung mit einzubeziehen, sondern ein separater Geschäftsvorfall.

Frage:

Wie ist hier die Sicht des BMF?

- Geht die vorzeitige Abfindung einer Pensionszusage mit einer verdeckten Einlage und lohnsteuerlichem Zufluss beim GGF aufgrund des Verzichts auf die Pensionszusage einher?
- Ist unter der geforderten geschäftsvorfallbezogenen Betrachtungsweise eine getrennte Behandlung der bilanziellen Effekte (Auflösung der Pensionsrückstellung) mit der Zahlung der Abfindung zu verstehen oder eine getrennte Behandlung der Geschäftsvorfälle „Abfindung“ und „Verzicht“?

5.2. BFH-Urteil vom 15.3.2023 (I R 41/19) – gleichzeitiger Bezug von Altersversorgung und Aktivbezügen

Das BMF hat sich mit Schreiben vom 18.09.2017 (IV C 6 - S 2176/07/10006) der Sicht des BFH angeschlossen, dass es dem Charakter von bAV nicht widerspricht, wenn das Arbeits-/Dienstverhältnis bei Bezug der Altersversorgung noch nicht beendet ist. Bei GGF führt der gleichzeitige Bezug von Altersversorgung und Aktivbezügen jedoch zu einer vGA, soweit die Aktivbezüge nicht auf die Altersversorgung angerechnet werden.

Diese Sicht hat der BFH nun mit Urteil vom 15.03.2023 (I R 41/19) dahingehend geändert, dass bei einer Fortsetzung der aktiven Tätigkeit nach Eintritt in den Altersruhestand der gleichzeitige Bezug von Aktivbezügen und bAV-Leistung nur insofern zu einer vGA führt, wenn und soweit die Summe aus Gehalt nach Rentenbeginn und bAV-Leistung das Gehalt vor Rentenbeginn überschreitet. Das Urteil ist bislang nicht im BStBl. veröffentlicht worden und das BMF-Schreiben vom 18.09.2017 nach wie vor in Kraft.

Frage:

Wie ist die Sicht des BFH zu dieser Änderung in der BFH-Rechtsprechung? Wird die „neue“ Sicht geteilt oder hält das BMF an der bisherigen Handhabung fest?

6. Keine Quellenbesteuerung von Renten

Zu begrüßen ist, dass die vom BMF eingesetzte Expertenkommission „Bürgernahe Einkommensteuer“ u. a. auch Vorschläge zum Abbau von Steuererklärungsbürokratie erarbeitet. Dem Vernehmen nach wird dabei auch erörtert, wie man Rentner von Einkommensteuererklärungspflichten entlasten könnte.

Bei diesen Überlegungen halten wir es für wichtig, die Besteuerung von Renten möglichst einfach und unbürokratisch auszustalten. Dabei sollten allerdings die Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt werden. Beteiligte sind neben den Rentnern und dem Fiskus insbesondere auch die Versorgungsträger als auszahlende Stellen. Verfehlt wäre es u. E., wenn es künftig durch eine vordergründige Entlastung der Rentner zu einer zusätzlichen Belastung der Versorgungsträger, beispielsweise durch die Einführung eines Quellensteuerverfahrens, kommen würde. Eine Vereinfachung für Rentner würde hier ohnehin nur dann erreicht, wenn die Quellensteuer – wie bei der Kapitalertragsteuer – abgeltend wäre. Davon würden dann aber insbesondere Rentner mit hohen Renten und Einkommen profitieren, wohingegen einkommensschwächere Rentner weiterhin zur Veranlagung gezwungen wären, um ihren individuellen niedrigeren Steuersatz geltend zu machen.

Auch eine Quellenbesteuerung in Anlehnung an das Lohnsteuerverfahren wäre u. E. nicht praktikabel. Eine Ermittlung des individuellen Steuersatzes durch die Versorgungsträger selbst scheitert schon daran, dass diese keine Kenntnis über sämtliche Einkünfte sowie den Familienstand der Rentenempfänger haben. Diese Informationen hat lediglich die Finanzverwaltung, u. a. aufgrund der Rentenbezugsmittelungen. Es sollte auch beachtet werden, dass – ausgehend von der Altersstruktur der Erwerbstätigen mit zusätzlicher Altersvorsorge – zu erwarten ist, dass ein wachsender Teil der zukünftigen Rentner Alterssicherungsleistungen aus mehreren Quellen beziehen wird. Ein steigender Anteil von Rentnern geht zudem einer Erwerbstätigkeit nach, so dass diese in der Regel eine Steuererklärung abgeben, müssten.

Wenig sinnvoll wäre es, wenn zur Lösung dieses Problems die Finanzämter die Berechnung des Quellensteuersatzes vornehmen und dann den Versorgungsträgern einen quotalen Steuersatz für einen Quellensteuereinbehalt mitteilen. Statt das Steuererhebungsverfahren in Teilschritte zu zerlegen, sollte beachtet werden, dass die Festsetzung und Erhebung von Steuern originäre Kernaufgabe der Finanzverwaltung sind.

Durch eine Verlagerung der Steuererhebung auf die Versorgungsträger würde diesen als abführenden Stellen nicht nur erhebliche Befolgungskosten, sondern zudem auch erhebliche Haftungsrisiken auferlegt. U.E. ist es nicht verhältnismäßig, zur vermeintlichen Entlastung der Rentner die Versorgungsträger faktisch mit der neuen Aufgabe der Steuererhebung zu beladen und hoheitliche Aufgaben zulasten privater Dritter oder anderer Körperschaften zu verschieben. Der Bürokratieabbau bei den Rentnern sollte wirkungsvoll sein und nicht durch einen Bürokratieaufwuchs bei den Versorgungsträgern und im Übrigen auch nicht bei den Finanzämtern erkauft werden.

Bei einer Kosten-Nutzen-Analyse ist auch zu berücksichtigen, dass die Gruppe derjenigen Rentner, die tatsächlich von den Maßnahmen profitieren würde, relativ gering ist. So haben für das Jahr 2019 zwar 46 % aller Steuerpflichtigen mit Renteneinkommen eine Einkommensteuererklärung abgegeben (neuere Zahlen sind öffentlich bisher leider nicht verfügbar), allerdings finden sich in dieser Gruppe überwiegend solche Rentner, die neben den Renteneinkünften auch andere steuerpflichtige Einkünfte erzielen, beispielsweise aus Vermietung und Verpachtung. Nur bei einer kleinen Minderheit von ca. 6 % aller Steuerpflichtigen mit Renteneinkommen beruht die Steuerschuld ausschließlich auf den Renteneinkünften. Mit Blick auf den bereits angesprochenen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz erscheint es daher umso problematischer, für diese kleine Zielgruppe eine steuerliche Besonderheit zu etablieren, da dem Grunde nach allenfalls für diesen Personenkreis ein alternatives Steuererhebungsverfahren in Betracht kommt.

Frage:

Dem Vernehmen nach hat sich das BMF auch schon intern mit der Thematik Quellenbesteuerung von Renten befasst. Werden die Bedenken geteilt?

7. Offene Fragen zum Mindeststeuergesetz

Fragen im Kontext der bAV

- Einordnung CTA in § 7 Abs. 26, 27 MindStG; Folgen?
- Gesetzesbegründung zu § 7 Abs. 27 Mind StG: Wieso muss die UK stbefr. sein?
- Behandlung CTA in § 25 Satz 2 MindStG

8. Verbesserung der Rahmenbedingungen der bAV

8.1. § 100 EStG - Geringverdienerförderung

Durch das BRSG wurde die Geringverdienerförderung nach § 100 EStG eingeführt.

Derzeit sieht diese Norm für externe Durchführungswege eine Förderquote von 30% vor. D.h., dass bei einem monatlichen Einkommen von nunmehr bis 2.575 EUR (absoluter Betrag) ein Beitrag des Arbeitgebers zwischen min. 240 EUR und max. 960 EUR zu 30 % im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens wieder erstattet werden kann.

Problematisch ist, dass angesichts von Inflation und Einkommenssteigerungen die Förderung zu starr erscheint.

Frage:

Maßnahmen zur Dynamisierung und Verbesserung der Förderung können sein:

- Erhöhung der Förderquote gemäß § 100 Abs. 2 EStG von 30 auf 50%
- Dynamisierung der monatlichen Einkommensgrenze gemäß § 100 Abs. 3 Nr. 3 lit.c EStG durch Koppelung an eine dynamische Sozialversicherungsgröße (z.B. durch Anknüpfung an die BBG der allgemeinen Rentenversicherung oder das Durchschnittsentgelt nach SGB VI) – ggf. mit einem Aussetzen der Koppelung im Fall eines nur kurzfristigen Absinkens der ausgewählten Bezugsgröße
- Gestaltung des Mindestbeitrags gemäß § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG i.H.v. 240 EUR zeitratierlich in Bezug auf die Dauer des Dienstverhältnisses im Jahr (BMF?)

Zwischenzeitlich wurden Signale empfangen, wonach insbesondere die Dynamisierung der Einkommensgrenze umgesetzt werden soll. Sind daneben weitere Maßnahmen angedacht?

8.2. Riester

Mit dem BRSG wurde die jährliche Riester-Grundzulage von 154 EUR auf 175 EUR angehoben. Die – für kindergeldberechtigte Kinder zahlbare – Kinderzulage liegt jährlich in Abhängigkeit vom Geburtsjahr des Kindes bei 185 EUR bzw. 300 EUR (Geburten nach 01.01.2008). Beide Zulagen müssen jährlich bei der Zulagenstelle für Altersvermögen beantragt werden. Ggf. kann eine einmalige Zulage anfallen, wenn der den Vertrag abschließende Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr noch nicht erreicht hat. Der maximal mögliche Sonderausgabenabzug für die Beiträge beträgt aktuell 2.100 EUR und muss jährlich in der Anlage AV zur Steuererklärung geltend gemacht werden. Das zuständige Finanzamt gleicht die Höhe des durch den Sonderausgabenabzug erhaltenen Steuervorteil mit den erhaltenen Zulagen ab und erstattet die Differenz als Steuererstattung.

Problematisch ist:

Die Höhe der Förderung hängt von den eingezahlten Beiträgen ab. Werden weniger als 4 % des Bruttoeinkommens des Vorjahres abzüglich der Zulagen in den Riestervertrag einbezahlt, erhält der Steuerpflichtige nicht die vollen Zulagen. Mit dem aktuellen Höchstbetrag bzgl. des Sonderausgabenabzugs können viele Arbeitnehmer nicht die erwarteten 4 % des Vorjahresverdienstes steuerfrei einzahlen.

Frage:

Maßnahmen zu Verbesserung der Förderung können sein:

- Dynamische Anpassung der Grundzulage und des Sonderausgabenabzugshöchstbetrags an die Einkommensentwicklung
- Anhebung des Sonderausgabenabzugs auf 4 % der BBG (derzeit 3.624 EUR), damit die Arbeitnehmer den erwarteten Altersvorsorgebeitrag von 4 % des Jahresverdienstes steuerfrei leisten können

Sind hierzu Maßnahmen angedacht? Wenn ja, welche?

8.3. Schriftformerfordernis

§ 6a ebenso wie in § 4d EStG verlangen nach ihrem Wortlaut jeweils die Schriftform der Versorgungszusage. § 6a EStG verlangt daneben weitergehend schriftliche Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen.

Das Schreiben des Dr. Bösinger vom 11.07.2018 an die BDA führt aus, dass in steuerlicher Hinsicht die Textform ausreichend sei, wenn „ein Online-Portal derart ausgestaltet ist, dass auch hierdurch der Zweck des Schriftformerfordernisses gemäß § 6a Absatz 1 Nummer 3 EStG erreicht wird (...“).

Frage / Vorschlag:

Angesichts des aktuellen Schreibens des Dr. Buschmann vom 21. März 2024, welches nun im Rahmen des Nachweisgesetzes die Textform statt der Schriftform für ausreichend erachtet, wird vorgeschlagen in gleichermaßen in § 4d Abs. 1 Nr. 1 lit.b S. 2 und 5 EStG und in § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG jeweils die Textform genügen zu lassen und dies durch entsprechende Änderung der Normen umzusetzen.

9. Körperschaftsteuerliche Bewertung – hier: Vermögensbindung – bei einem Wechsel des Durchführungsweges von einer mittelbaren Zusage über eine Unterstützungskasse zu einer mittelbaren Zusage über einen Pensionsfonds außerhalb eines Arbeitgeberwechsels.

These: Die Übertragung stellt keinen Verstoß gegen die Vermögensbindung i. S. des § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c) KStG dar.

Für steuerbefreite Unterstützungskassen stellt hat das Pramat der Vermögensbindung nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. c) KStG eine existenzielle Bedeutung. Danach muss, vorbehaltlich des § 6 KStG, die ausschließliche und unmittelbare Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse nach der Satzung und der tatsächlichen Geschäftsführung für die Zwecke der Kasse dauernd gesichert sein.

Ist die Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse nicht dauernd gesichert, entfällt die Steuerbefreiung nicht nur mit Wirkung für den Veranlagungszeitraum, in welchem die satzungsmäßige Vermögensbindung aufgehoben worden ist, sondern auch mit Wirkung für die zurückliegenden Veranlagungszeiträume, soweit

die Verjährung des Steueranspruchs noch nicht eingetreten ist (BFH v. 14.11.2012 - I R 78/11, BStBl 2014 II S. 44, Rn. 10).

Eine Ausnahme von der Vermögensbindung besteht nur, soweit das tatsächliche das zulässige Kassenvermögen um mehr als 25 % überschreitet (§§ 6 Abs. 6 i. V. mit § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. e) KStG). Aufgrund der für körperschaftsteuerliche Zwecke unsegmentierten Betrachtungsweise ist auch bei Ausscheiden eines Trägerunternehmens eine Auskehrung des auf dieses Trägerunternehmen entfallenden Kassenvermögens somit nur bei Auflösung der Unterstützungskasse möglich.

R 5.4 Abs. 3 S. 3 Nr. 2 KStR 2015 eröffnet nur für den Fall des Arbeitgeberwechsels unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 2, 4 und 5 BetrAVG die Übertragung der Verpflichtung (und insoweit des Kassenvermögens) mit Zustimmung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers auf einen Pensionsfonds.

Das BMF-Schreiben vom 18.02.2020 (BStBl. I 2020, S 221) eröffnet, sofern das Trägerunternehmen die Zusage künftig über eine andere Unterstützungskasse durchführen möchte, die Übertragung nur auf eine andere, ebenso körperschaftsteuerbefreite Unterstützungskasse (für die dann wiederum die identischen strengen gesetzlichen Vorgaben des § 5 Abs.1 Nr. 3 Buchst. c) i. V. mit § 6 Abs. 6 KStG gelten).

Frage / Vorschlag:

In der Praxis wird der Wechsel des Durchführungsweges von der steuerbefreiten Unterstützungskasse zu einem (Gruppen-) Pensionsfonds – außerhalb eines Arbeitgeberwechsels – vermehrt angefragt. Daher bitten wir um Bestätigung, dass die in diesem Rahmen erfolgende Übertragung der Versorgungsverpflichtung und des entsprechenden Kassenvermögens keinen Verstoß gegen § 5 Abs.1 Nr. 3 Buchst. c) i. V. mit § 6 Abs. 6 KStG auslöst.

10. Erlass der Senatsverwaltung für Finanzen Berlin v. 07.11.2023 zu Treuhandmodellen

Die Senatsverwaltung für Finanzen Berlin hat sich in einem Erlass mit Treuhandmodellen beschäftigt: Senatsverwaltung für Finanzen Berlin v. 07.11.2023 - III B - S 2134 - 2/2005 -1. Der Erlass widerspricht u. E. den handelsrechtlichen Regelungen und damit auch die steuerrechtlichen Ableitungen. Wie steht das BMF dazu?



Nur per E-Mail

Bundesministerium der Finanzen
Referat IV C 2

11016 Berlin

030 3385811-0
info@aba-online.de

13.05.2024 KM

**Fachdialog „Stärkung der Betriebsrente“
Stellungnahme im Rahmen des Dialogprozesses vom 25. November 2022
Ihr Schreiben vom 21. November 2023
GZ: IV C 2 - S 2723/19/10001 :001
DOK: 2023/1113651**

wir möchten an die noch offene Diskussion zu den Leistungshöchstgrenzen nach den §§ 2,3 KStDV aus dem Fachdialog „Stärkung der Betriebsrente“ anknüpfen.

In einem Meeting im BMF am 08.05.2023 hatten wir festgestellt, dass die festen Grenzen aus § 2 KStDV letztmals 1993 angepasst wurden. Sie legten dar, dass aus Sicht des BMF die vorgesehenen Beträge noch reichen würden, aber man offen für eine Diskussion wäre, wenn wir hierzu Zahlen zur besseren Einschätzung vorlegen könnten. In Ihrem o.g. Schreiben vom 21.11.2023 letzter Satz schreiben Sie, dass ein flächendeckender Bedarf für einen Anpassung der Höchstbeträge des § 2 KStDV seitens BMF bislang nicht festgestellt wurde.

Wir möchten uns für die Verzögerung entschuldigen und unserer Schuld nachkommen, Ihnen die Zahlen zur besseren Einschätzung nun in der beigefügten Stellungnahme liefern.

Für etwaige Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus Stiefermann
Geschäftsführer



**aba-Stellungnahme
zum Fachdialog „Stärkung der Betriebsrente“
hier:
Leistungshöchstgrenzen nach den §§ 2, 3 KStDV**

(Stand: 13.05.2024)

Die **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.** ist der deutsche Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Satzungsgemäß setzt sich die aba neutral und unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ein.

Die aba vereinigt in ihrer Mitgliedschaft Unternehmen aller Größenordnungen, Altersversorgungseinrichtungen, Verbände (u. a. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und Dienstleister wie Beratungsunternehmen, Rechtsanwälte, Versicherungsmathematiker, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Versicherungen, Banken und Investmenthäuser.

Zusammenfassung

Unterstützungskassen sind unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG und der §§ 1 bis 3 KStDV von der Körperschaftsteuer befreit. Erforderlich ist u. a., dass die Leistungen der Unterstützungskassen an deren Leistungsempfänger die Grenzwerte gem. § 2, § 3 Nr. 3 KStDV nicht überschreiten.

Die letzte Anpassung der Höchstgrenzen fand mit Wirkung zum 13.6.1993 statt, also vor nunmehr über 30 Jahren. Der Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI) ist im Zeitraum von Juni 1993 (letztmalige Anpassung der Höchstgrenzen) bis zum Februar 2024 um insgesamt 73,68%, die Durchschnittsentgelte der gesetzlichen Rentenversicherung im gleichen Zeitraum um 88,04%. Nicht nur die Dotierung der Zusagen in einem angemessenen Verhältnis zu den gestiegenen Gehältern machen Schwierigkeiten, auch führt die verpflichtende Anpassung von laufenden Renten auf der Ebene der Unterstützungskassen zu steuerlich erzwungenen Leistungskürzungen, die in der Durchgriffshaftung durch direkte Leistungen der Trägerunternehmen aufgefangen werden müssen.

Wir empfehlen eine entsprechende Anhebung der Höchstbeträge sowie eine dynamische Koppelung z.B. an die Beitragsbemessungsgrenze West oder die Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

Unterstützungskassen sind unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG und der §§ 1 bis 3 KStDV von der Körperschaftsteuer befreit. Erforderlich ist u. a., dass die Leistungen der Unterstützungskassen an deren Leistungsempfänger die Grenzwerte gem. § 2, § 3 Nr. 3 KStDV nicht überschreiten. Unter dem Begriff „Leistungsempfänger“ sind dabei auch die Leistungsanwärter zu subsumieren (R 5.5 Abs. 2 S. 6 KStR 2015). So dürfen beispielsweise die Alters- bzw. Invalidenrenten innerhalb der Unterstützungskasse in nicht mehr als 12% der Fälle die Grenze von jährlich 25.769 EUR übersteigen (d.h. monatlich 2.147,42 €). In insgesamt höchstens 4% der Fälle darf die Grenze von jährlich 38.654 EUR überschritten werden (d.h. monatlich 3.221,17 €).

Die letzte Anpassung der Höchstgrenzen nach §§ 2, 3 KStDV fand mit Wirkung zum 13.6.1993 statt, also vor nunmehr über 30 Jahren.

Demgegenüber unterliegen die laufenden Betriebsrenten einer Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG. In der Praxis unterliegen damit etwa 70% aller laufenden Betriebsrenten einer Anpassung gemäß dem Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI); vgl. Pressemitteilung des IVS v. 28.09.2022. Der VPI ist im Zeitraum von Juni 1993 (letztmalige Anpassung der Höchstgrenzen) bis zum Februar 2024 um insgesamt 73,68%¹ gestiegen.

Interessant ist auch der Vergleich mit der Entwicklung der Durchschnittsentgelte der gesetzlichen Rentenversicherung² im Zeitraum von 1993 bis 2024, wobei für 2024 der vorläufige Wert von 45.358 € zugrunde gelegt wird. Die Erhöhung beträgt 88,04%.

Allein dies macht das Ausmaß des Anpassungsbedarfs deutlich.

¹ Statistisches Bundesamt (Destatis), Stand: 14.03.2024

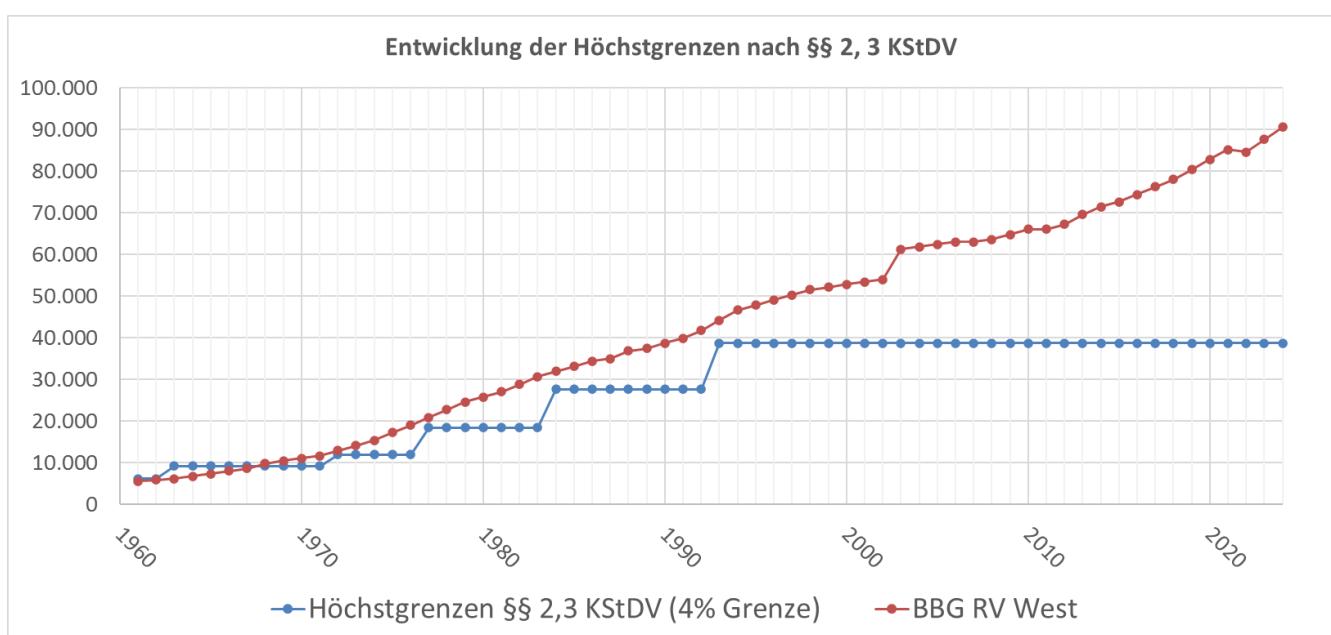
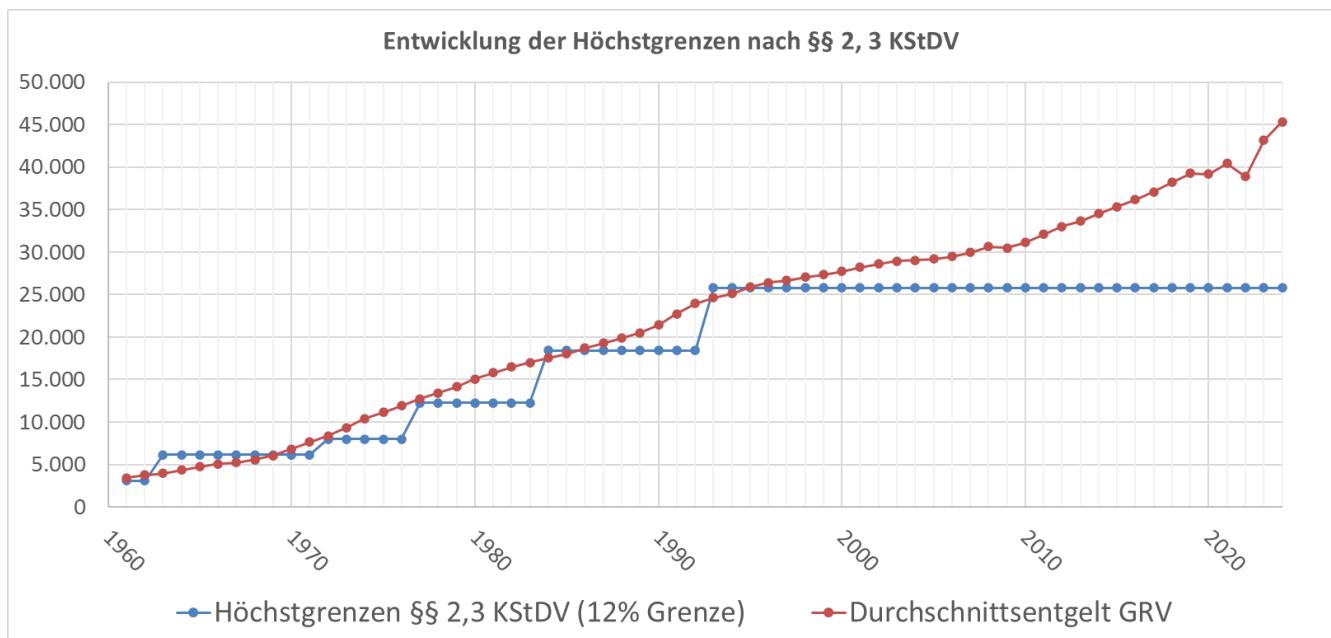
² Im Wesentlichen entspricht dieses der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV.

Von der Körperschaftsteuer befreite Unterstützungskassen haben zunehmend das Problem, allein durch weitere Zuwendung von Versorgungsbeiträgen und künftigen Überschussbeteiligungen (im Fall der versicherungsgebundenen beitragsorientierten Leistungszusage), in eine Situation hineinzuwachsen, in der ein steuerschädliches Überschreiten der Höchstgrenzen nur noch durch eine Leistungskürzung auf Ebene der Unterstützungs-kasse vermieden werden kann. Die Leistungskürzung führt für die angeschlossenen Trägerunternehmen über die Subsidiärhaftung nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG zu hohen Zusatzaufwänden und bilanzpolitisch unerwünsch-ten Effekten. Hinzu kommt, dass von einer Unterstützungskasse ausgesprochene Leistungskürzungen das An-sehen des Durchführungswegs und der betrieblichen Altersversorgung insgesamt beschädigen.

Die folgende Tabelle gibt die historische Entwicklung der Höchstgrenzen für die jährliche Alters- bzw. Invalidi-tätsleistung betreffend die beiden Grenzen nach § 2 Abs. 2 S. 3 KStDV wieder:

seit dem Jahr	Wert in EUR, oberhalb dem max. 12% der Fälle liegen dürfen	Wert in EUR, oberhalb dem max. 4% der Fälle liegen dürfen	Jahre mit unverändertem Wert
1961	3.068 €	6.136 €	2
1963	6.136 €	9.203 €	9
1972	7.976 €	11.964 €	5
1977	12.271 €	18.407 €	7
1984	18.407 €	27.610 €	9
1993	25.769 €	38.654 €	31

Die folgenden Schaubilder illustrieren, wie sich die Höchstgrenzen nach §§ 2, 3 KStDV einerseits und das Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. die BBG in der allgemeinen Rentenversiche-
rung (West) bzw. seit 1961 entwickelt haben.



Bei den letzten vier Erhöhungen (1972, 1977, 1984 und 1993) fand jeweils eine ungefährre Angleichung der 12%-Grenze an das Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung statt, wohingegen die 1,5-fach so hohe 4%-Grenze auf das Niveau von etwa 90% der BBG (West) gehoben wurde. Würde man die 12%-Grenze für 2024 analog den letzten beiden Anpassungen (1984, 1993) angleichen, also auf 105% des Durchschnittsentgelts der gesetzlichen Rentenversicherung, d.h. aufgerundet 48.000 €, so entspräche dies einer Anpassung um etwa 86% verbunden mit einer Anpassung der 4%-Grenze auf das 1,5-fache dieses Wertes, also 72.000 €.

Im Ergebnis wird sich für eine Anpassung der Höchstgrenzen nach §§ 2, 3 KStDV ausgesprochen, dergestalt, dass die 12% (4%) Grenze für Pensionen auf 48.000 € p.a. (72.000 € p.a.) angehoben wird, wobei die Grenzen für die Hinterbliebenenleistungen und das Sterbegeld proportional anzupassen wären.

Ebenso wichtig, wie die Anpassung der Höchstgrenzen auf ein angemessenes Niveau ist deren künftige Dynamisierung, so dass die Unterstützungskassen wie auch die Arbeitgeber, die sich für diesen Durchführungsweg entscheiden, in Zukunft entsprechende Planungssicherheit haben. Ohne eine Koppelung der Höchstgrenzen an externe Größen wären diese nach dem Zeitpunkt ihrer Neufestlegung in kürzester Zeit wieder veraltet.

Sinnvoll wäre z.B. eine jährliche Anpassung der Höchstgrenzen gemäß der Steigerung der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung. Damit würde die Steigerung der Bruttolöhne und -gehälter der Arbeitnehmer nachvollzogen werden.

Ebenso gut wäre eine Anpassung der Höchstgrenzen gemäß der Steigerung der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV sinnvoll, also eine Steigerung gemäß der Entwicklung der Durchschnittsgehälter in der gesetzlichen Rentenversicherung.

In beiden Fällen würde dauerhaft sichergestellt, dass die 12%-Grenze künftig exakt bzw. annähernd dem Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung entspräche. Anders ausgedrückt würde die Höhe der Rentenleistungen über die gesamte Unterstützungskasse hinweg für mindestens 88% der Fälle auf das Durchschnittsentgelt begrenzt bleiben. Damit wäre der Charakter der Unterstützungskasse als soziale Einrichtung dauerhaft gewahrt.