

Die betriebliche Altersversorgung

Serie zur Hinterbliebenenversorgung Teil 1: Hinterbliebenenbegriff

Dieser Artikel ist der erste von drei Teilen und befasst sich mit dem Hinterbliebenenbegriff bei Zusagen des Arbeitgebers. Im Teil 2, der in unserer nächsten Ausgabe erscheint, gehen wir auf typische Fallstricke bei Klauseln zur Risikobegrenzung bei Hinterbliebenenleistungen ein. Der letzte Teil widmet sich dann in der übernächsten Ausgabe der Besteuerung und Verbeitragung der Hinterbliebenenleistungen.

Hinterbliebenenbegriff

Der Hinterbliebenenbegriff im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung bestimmt sich in der Praxis aufgrund der gewünschten steuerlichen Flankierung von entsprechenden Versorgungsleistungen und -aufwendungen nach den durch die Finanzverwaltung aufgestellten Grundsätzen.

Diese Grundsätze werden durch das BMF in der Randziffer 4 des BMF-Schreiben vom 12.08.2021 „Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ (GZ: IV C 5 -S 2333/19/10008: 017) konkretisiert.

Eine steuerlich anerkannte Hinterbliebenenversorgung liegt nur dann vor, wenn entsprechende Leistungen nur an die Witwe des Arbeitnehmers oder den Witwer der Arbeitnehmerin, die Kinder im Sinne des § 32 Abs. 3, 4 S. 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG, den früheren Ehegatten oder die Lebensgefährtin bzw. den Lebensgefährten vorgesehen

sind. Neben den leiblichen Kindern sieht das BMF an dieser Stelle auch Pflegekinder, Stiefkinder und sogar Enkelkinder vor, sofern ein entsprechendes Obhutsverhältnis zur originär versorgungsberechtigten Person besteht. Darüber hinaus ist nach Diktion des BMF das Begriffspaar „Lebensgefährte“ und „Lebensgefährtin“ als Oberbegriff zu verstehen, der auch gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft erfasst. Die steuerliche Anerkennung einer Hinterbliebenenversorgung für eine „bloße“ Lebensgefährtin oder einen Lebensgefährten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung richtet sich nach den Grundsätzen des einschlägigen BMF-Schreibens vom 25.07.2002 („Steuerrechtliche Anerkennung von Zusagen auf Hinterbliebenenversorgung für die Lebensgefährtin oder den Lebensgefährten“, Gz: IV A 6 - S 2176 - 28/02). Hiernach müssen derartige Versorgungsversprechen betrieblich veranlasst sein. Anhaltspunkte hierfür können z.B. eine gemeinsame Haushaltsführung der Lebenspartner oder

eine zivilrechtliche Unterhaltspflicht des einen gegenüber dem anderen Partner sein. Ausreichend ist dabei regelmäßig, dass spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung eine Versicherung des Arbeitnehmers in Textform vorliegt, in der neben der geforderten namentlichen Benennung des/der Lebensgefährten/in bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht.

- Die Benennung von anderen als den in Rn. 4 des BMF-Schreibens vom 12.08.2021 genannten Personen als Begünstigte einer Hinterbliebenenversorgung führt steuerrechtlich dazu, dass es sich nicht mehr um eine betriebliche Altersversorgung handelt. Keine betriebliche Altersversorgung liegt immer dann vor, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vererblichkeit von Anwartschaften vereinbart ist (vgl. Randziffer 5 und 6 des BMF-Schreibens vom 12.08.2021). Hiervon gibt es eine historische Ausnahme, bei nach altem Recht pauschalbesteuerten Direktversicherungsverträgen (§ 40 b EStG a. F.) kann eine beliebige Person als Bezugsberechtigte für den Fall des Todes benannt werden.
- Für den Arbeitgeber ist die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung mit Risiken verbunden. Es ist sowohl unklar, ob und ggfs. wann der Versorgungsfall der Hinterbliebenenversorgung eintritt und wie lange Leistungen an Hinterbliebene erbracht werden müssen. Um die wirtschaftlichen Aufwendungen für den

Arbeitgeber dabei überschaubar zu halten, finden sich in Versorgungsordnungen häufig Regelungen, die den Anspruch der Hinterbliebenen begrenzen oder ganz ausschließen. Diese Regelungen haben vielfach die Gerichte beschäftigt.

Risikobegrenzung durch leistungs- begrenzende oder -ausschließende Regelungen

- Ob eine betriebliche Altersversorgung und insbesondere eine daraus resultierende Hinterbliebenenrente vereinbart wird, unterliegt einzig und allein der Entscheidungsfreiheit und Privatautonomie des Arbeitgebers. Entscheidet sich ein Arbeitgeber für die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung, muss dieser im Rahmen der Vertragsgestaltung allerdings darauf achten, dass diese Klausel keine unangemessene Benachteiligung beinhalten. Hierzu folgt in unserer nächsten Ausgabe eine ausführliche Darstellung!

Hinweis: Wichtig ist bei der Ausgestaltung einer Zusage auf Hinterbliebenenleistung, dass die Zusage hinreichend klar formuliert ist. Unklare Regelungen gehen nach der Rechtsprechung des BAG immer zulasten des Verwenders. Daneben darf die Zusage keine unangemessene Benachteiligung im Sinne des AGG oder sofern einschlägig im Rahmen der AGB-Kontrolle darstellen.

Teil-Anerkennung einer Pensionszusage: BFH Urteil vom 28. Februar 2024, Az. I R 29/21

- § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG gibt vor, dass eine Pensionsrückstellung nur gebildet werden darf, wenn und soweit die Pensionszusage schriftlich erteilt ist und die Pensionszusage eindeutige Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen enthält. Der BFH hat nun für den Fall entschieden, falls es an dieser Eindeutigkeit der Zusage einer Versorgungskomponente fehlt, dies einer Rückstellung für die Zusage einer anderen Versorgungskomponente (bei Teilbarkeit der zugesagten Leistungen) insoweit nicht entgegensteht.
- Vor dem BFH stritten die Beteiligten über die einkommenserhöhende Auflösung von Pensionsrückstellungen und den Ansatz verdeckter Gewinnausschüttungen (vGA).
- Die streitgegenständlichen Zusagen enthielten zuletzt folgende Regelung: „Die Altersgrenze ist der letzte Tag des Monats, in dem sie ihr 65. Lebensjahr

vollenden. Sie haben auch die Möglichkeit, zu einem früheren oder einem späteren Zeitpunkt als der Vollendung des 65. Lebensjahres bei Ausscheiden aus der Firma eine Altersrente zu beziehen. Aufgrund der kürzeren bzw. längeren Dienstzeit und entsprechend längeren bzw. kürzeren Gewährungsdauer der Rente wird die mit dem 65. Lebensjahr erreichbare Rente um 0,4 Prozent pro Monat der längeren Dienstzeit erhöht. Der vorzeitige Bezug der Rente ist jedoch entsprechend den Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich.“

Das FG hatte in der Vorinstanz festgestellt, dass diese Regelung mehrere Auslegungen zuließ. Der Wortlaut der Regelung („Sie haben auch die Möglichkeit, zu einem früheren oder einem späteren Zeitpunkt als der Vollendung des 65. Lebensjahres bei Ausscheiden aus der Firma eine Altersrente gemäß Punkt A-1. zu beziehen.“) kann nach Ansicht des FG in dem Sinne verstanden werden, dass unmittelbar mit dem Ausscheiden der tatsächliche Rentenbezug einsetzen muss. Die Pensionszusage könne aber auch in einem anderen Sinne verstanden werden, dass zuvor lediglich auf das Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres abgestellt werde, ohne dieses an den Rentenbezug zu koppeln.

Die Feststellung, ob und in welcher Form und mit welchem Inhalt im Einzelfall eine Pensionszusage erteilt wurde, obliegt dabei grundsätzlich dem FG als Tatsachengericht. Die Feststellung des FG wurde vom BFH revisionsrechtlich nicht beanstandet, allerdings hat das FG die Rechtsfolgen dieser Uneindeutigkeit der Pensionszusage nach Auffassung des BFH nicht zutreffend bestimmt.

Neben der steuerlichen Nichtanerkennung und der steuerlichen (Voll-)Anerkennung kann es auch zu einer steuerlichen Teil-Anerkennung von Pensionszusagen kommen. Eine Teil-Anerkennung, also insbesondere ein in der Höhe beschränkter Ansatz der Rückstellung, ist nach dem BFH z.B. dann

möglich, wenn unterschiedliche künftige Leistungen i.S.d. § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG in Aussicht gestellt werden, etwa eine Altersversorgung, eine Hinterbliebenenversorgung und/oder eine Versorgung im Fall der Invalidität, und die in § 6a Abs. 1 EStG aufgezählten Voraussetzungen nicht in Bezug auf jedes (Teil-)Leistungsversprechen erfüllt. Damit ist die Grenze der Teilbarkeit jedoch laut BFH noch nicht erreicht.

Vielmehr ist auch „innerhalb“ eines bestimmten Leistungsversprechens eine Teilbarkeit vorstellbar und mit dem Wortlaut des Gesetzes zu vereinbaren. So kann etwa hinsichtlich der „Voraussetzungen“ einer „in Aussicht gestellten künftigen“ Leistung (§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG) zwischen allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen und speziellen Voraussetzungen für Zusatzleistungen oder Voraussetzungen für den Leistungsbezug dem Grunde und dem Leistungsbezug der Höhe oder der Dauer nach differenziert werden. Nach diesen Grundsätzen ist im Ergebnis vorliegend eine Pensionsrückstellung für die Altersrentenzusage dem Grunde nach zu bilden und der Höhe nach auf der Grundlage eines Pensionsalters von 65 Jahren zu ermitteln. Denn insofern sei eine Eindeutigkeit der Pensionszusage gegeben, die nicht dadurch in Frage gestellt wird, dass die Voraussetzungen für einen vorgezogenen Rentenbezug „unklar“ geregelt sind.

Für die in den Streitjahren bereits von der Klägerin geleisteten vorgezogenen Rentenzahlungen wurde laut BFH im Ergebnis zu Recht eine vGA i.S.v § 8 Abs. 3 S. 2 KStG angenommen. Die Zahlungen sind als durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst anzusehen, weil die den Zahlungen zugrunde liegenden Vereinbarungen dem sog. formellen Fremdvergleich nicht genügen.

Hinweis: Man sieht auch im vorliegenden Fall nochmal wie wichtig bei der Ausgestaltung einer Zusage klare Regelungen sind. Dies gilt nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Rahmen der Anerkennung einer steuerlichen Pensionsrückstellung!

Fünftelungsregelung bei Teilkapitalisierung: BFH-Urteil vom 22. November 2023, Az. VI R 5/21

- Der BFH hat entschieden, dass ein einheitlicher Anspruch auf ein Ruhegehalt, das teilweise als monatliche Versorgungsleistung und teilweise als Kapitalleistung ausgezahlt wird, im Hinblick auf die Kapitalleistung mangels Zusammenballung nicht der ermäßigten Besteuerung nach § 34 EStG unterliegt.
- Nach Auffassung des BFH sind bei einer solchen Fallkonstellation die anteilige Kapitalabfindung und die laufenden (entsprechend gekürzten) Versorgungsleistungen als Einheit zu sehen. Beide Zahlungen beruhen auf einem einheitlichen Rechtsanspruch des Klägers.
- Der Kläger hatte Anspruch auf Versorgungsbezüge nach dem Beamtenversorgungsgesetz. Ihm stand nach dem Dienstvertrag das Wahlrecht zu, nur laufende Versorgungsbezüge zu erhalten oder sich einen Teil der Versorgungsansprüche als einmalige Kapitalleistung neben laufenden (entsprechend) gekürzten laufenden Versorgungsbezügen auszahlen zu lassen. In seiner Einkommensteuererklärung 2011 beantragte der Kl. für die Kapitalleistung die ermäßigte Besteuerung nach § 34 EStG. Dem Antrag entsprach das Finanzamt nicht. Hiergegen wandte sich der Kläger.
- Damit sind der vorzunehmenden Gesamtschau dem Kläger seine Versorgungsansprüche in mehreren Veranlagungszeiträumen zugeflossen, so dass die ermäßigte Besteuerung der Kapitalabfindung nach § 34 EStG nicht möglich ist.

Hinweis: Die Fünftelungsregelung findet grundsätzlich bei Einmalkapitalzahlungen im Durchführungsweg der Direktzusage und Unterstützungskasse Anwendung. Wichtig ist bei einer angeordneten Verbindung einer Rentenzahlung mit einer Kapitalzahlung hier für eine klare Trennung der einzelnen Zusagen auf Rente und auf Kapital und damit der Rechtsgrundlagen zu sorgen.



Redaktion:
Arne E. Lenz
Telefon: 0611/ 2361-3233

Herausgeber:

Herzogsapotheke für betriebliches Versorgungsmanagement mbH

Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden
Telefon 0611/ 2361 - 0
Internet www.compertis.de
E-Mail info@compertis.de