

Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung

In unregelmäßigen Abständen informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung.

Mit dieser Information möchten wir Ihnen drei Vorgänge nahebringen, die sich aktuell ergeben haben und die Sie in Ihrer Tätigkeit berücksichtigen sollten.

Die erste Information betrifft Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen. Mit der zweiten Information wird die Tätigkeit der Steuerberater unterstützt. Das dritte Thema betrifft Arbeitgeber, Vermittler und steuerliche Berater sowie die Lohnbuchhaltung.

1. Absenkung des „Garantiezinses“

Das Bundesfinanzministerium hat am 22.04.2021 beschlossen, die Deckungsrückstellungsverordnung zu ändern und den Höchstrechnungszins für Lebensversicherungen **zum 01.01.2022 von 0,9% auf 0,25% p.a. zu senken** (Fünfte Verordnung zur Änderung von Verordnungen nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz vom 22.04.2021, verkündet am 27.04.2021, BGBl. I, S. 842).

Dieser Höchstrechnungszins wird oftmals auch „Garantiezins“ genannt. Der Garantiezins beschreibt, dass die Versicherungsgesellschaften für die eingezahlten Beiträge keinen höheren Zins als 0,25% als sicher versprechen, also „garantieren“, dürfen.

Die tatsächliche Verzinsung eines Guthabens liegt nach wie vor in vielen Fällen deutlich darüber, jedoch ist diese höhere Verzinsung nicht garantiert. Für die Entscheidung eines Arbeitnehmers, ob er eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung abschließen möchte, ist aber nicht selten die Höhe des Garantiezinses bedeutsam.

Die meisten Arbeitnehmer werden über die Absenkung des Garantiezinses nicht informiert sein. Allerdings gehört die Kenntnis über diese anstehende Veränderung zu den Tatsachen, die dem Arbeitnehmer bekannt sein müssen, damit er eine qualifizierte Entscheidung für seine persönliche Altersversorgung treffen kann. Denn immerhin könnte sich der eine oder andere Arbeitnehmer wegen der anstehenden (formellen) Verschlechterung noch zu einer Entgeltumwandlung entschließen, wenn er bisher keine

solche hatte. Manche Arbeitnehmer stocken möglicherweise ihre bisherige Versorgung auch auf.

Zwar treffen den Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis keine allgemeinen Beratungspflichten. Er ist aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht jedoch verpflichtet, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann.

Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Voraussehbarkeit ab (vgl. zum Vorstehenden BAG, Urteil vom 18.02.2020 - 3 AZR 206/18).

Aus den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts ist zu schließen, dass der Arbeitgeber über die Absenkung des „Garantiezinses“ informieren sollte.

Damit noch rechtzeitig eine Entscheidung getroffen werden kann, muss die Information eine ausreichende Zeit vor dem Jahresende erfolgen.

Arbeitgeber, die unseren Update-Service (laufende Überwachung der Unterlagen zur bAV auf rechtliche Aktualität) beauftragt haben, werden gesondert informiert und erhalten auch eine Vorlage für die notwendige Information an die Arbeitnehmer.

2. Urteil des Bundesfinanzhofs zu Entgeltumwandlungen

Vor allem für Steuerberater ist eine Entscheidung des Bundesfinanzhofs zu Entgeltumwandlungen wichtig.

In dem entschiedenen Fall ging es um die steuerliche Anerkennung der Beiträge für eine Unterstützungskasse als Betriebsausgaben, die aufgrund einer Entgeltumwandlung geleistet wurden. Der Bundesfinanzhof hat in dieser Entscheidung noch einmal ausdrücklich bekräftigt, dass der Arbeitnehmer (auch dann, wenn es sich um einen Ehegatten des Arbeitgebers handelt) grundsätzlich über sein eigenes Vermögen disponiert. Daher ist in der Entgeltumwand-

lung grundsätzlich keine ungewöhnliche oder unangemessene Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zu sehen. Dies ist die Regel (vergleiche zum Ganzen BFH, Urteil vom 28.10.2020 – X R 32/18).

Dieser Aspekt der Entscheidung ist bekannt, da insbesondere nur die bisherige Rechtsprechung bestätigt wurde.

Weniger bekannt ist in diesem Zusammenhang, dass der Bundesfinanzhof auch definiert hat, wann eine Ausnahme von der Regel vorliegen kann. Das kann insbesondere dann der Fall sein, wenn sich durch die mit der Entgeltumwandlung immer zwingend verbundene Versorgungszusage des Arbeitgebers ein erhebliches Haftungsrisiko für den Arbeitgeber ergeben kann.

Dieses Haftungsrisiko kann sich aus der Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ergeben (BFH, Urteil vom 28.10.2020 – X R 32/18, Rn. 64).

Letztlich ergibt sich daraus, dass Haftungsrisiken des Arbeitgebers dazu führen können, dass die steuerliche Anerkennung der betrieblichen Altersversorgung des Unternehmer-Ehegatten oder mitarbeitender Familienangehöriger, insbesondere Kinder, problematischer sein kann.

Arbeitgeber sollten daher auch aus diesem Grund für eine rechts- und haftungssichere betriebliche Altersversorgung im Unternehmen sorgen. Dazu ist der Erlass einer Versorgungsordnung erforderlich, denn nur diese, sofern sie sorgfältig formuliert ist, vermeidet unnötige Haftungsrisiken.

3. Klarstellung zum Sachbezug

Das Bundesfinanzministerium hat endlich die Regelungen zur Steuerfreiheit von Sachbezug geschärft (BMF-Schreiben vom 13.04.2021).

Zur Erinnerung:

Durch das letzte Jahressteuergesetz wurden zum Sachbezug verschiedene Änderungen eingeführt:

- Sachbezug, der oftmals in Form einer Prepaid-Kreditkarte gewährt wird, muss die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienste-Aufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen, d.h. die Kreditkarten dürfen ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen (kein Bargeldauszahlung!) und die Kreditkarten dürfen nur bei begrenzten Akzeptanzstellen verwendbar sein.

- Sachbezug ist nur dann steuerfrei (und damit auch sv-frei), wenn der Arbeitnehmer zum Erhalt des Sachbezugs nicht zunächst seine eigene Vergütung reduziert hat (Gehaltsumwandlungen sind schädlich).

Für Einzelheiten empfehlen wir eine Lektüre des BMF-Schreibens.

Die betriebliche Altersversorgung wird von einigen Arbeitgebern dadurch gefördert, dass als Anreiz für eine Entgeltumwandlung auch ein Sachbezug (meist in Form einer Kreditkarte) gewährt wird. Dem Wortlaut nach ist dies auch eine Gehaltsumwandlung, die nach der neuen Gesetzeslage steuerschädlich wäre.

Das ist jedoch vermutlich nach wie vor möglich, vgl. dazu unseren Newsletter 09/2020.

Leider geht das BMF-Schreiben auf diesen wichtigen Aspekt nicht ein, obwohl wir nachdrücklich darauf gedrungen haben.

Wichtig ist aber nun folgende Klarstellung des BMF: viele Kartenanbieter hatten bereits die neuen Regelungen umgesetzt und die Gültigkeit der Karten auf das Inland begrenzt. Das BMF stellt nun klar: eine Begrenzung der Gültigkeit nur auf Deutschland ist nicht ausreichend, um die Bedingungen zu erfüllen!

Arbeitgeber, die bisher Kartensysteme nutzen, müssen prüfen, ob die Kreditkarten die ab 01.01.2022 geltenden Bedingungen auch erfüllen. Anderenfalls droht, dass im Rahmen von Betriebsprüfungen Steuern- und SV-Beiträge nachgefordert werden.

Arbeitgeber, die unseren Update-Service beauftragt haben, sind insoweit bereits informiert worden.

Sie haben Fragen oder möchten in unseren Verteiler aufgenommen werden? Rufen Sie uns an oder schicken Sie eine Mail.

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Telefon: 0341 580 622 36
Mail: info@kleffner-rechtsanwälte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwälte.de