

Zufluss von Arbeitslohn bei Übertragung einer Rückdeckungsversicherung auf einen Pensionsfonds

-BFH, Urteil vom 19.04.2021 – VI R 45/18-

Die Übertragung einer unmittelbaren Pensionszusage auf einen Pensionsfonds führt beim Arbeitnehmer in Höhe der zur Übernahme der bestehenden Pensionsverpflichtung erforderlichen und getätigten Leistungen zum Zufluss von Arbeitslohn. Wird der für die Lohnsteuerfreiheit gem. § 3 Nr.66 EStG erforderliche Antrag nach § 4e Abs. 3 EStG nicht gestellt, ist die vom Arbeitgeber erbrachte Ablöseleistung im vollen Umfang lohnsteuerpflichtig. Dies gilt auch, wenn anstelle einer baren Prämienzahlung eine bestehende Rückdeckungsversicherung zur Finanzierung der Pensionszusage auf den Pensionsfonds übertragen wird.

Streitig war, ob die Übertragung einer Versorgungszusage zugunsten eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers von der verpflichteten GmbH auf einen Pensionsfonds zum Zufluss von steuerbarem Arbeitslohn führt. Der Kläger war Gesellschafter und Geschäftsführer einer GmbH und hatte 1993 von dieser eine Pensionszusage erhalten.

Im Jahr 2010 wurden alle Anteile an der GmbH veräußert und der Kläger beendete seine Tätigkeit als Geschäftsführer. Gleichzeitig wurde die Pensionsverpflichtung von der GmbH auf einen Pensionsfonds ausgelagert. Als Gegenleistung trat die GmbH ihre Ansprüche aus einer zur Finanzierung der Pensionszusage des Klägers abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung in Höhe von € 257.644 an den Pensionsfonds ab. Der damals 54-jährige Kläger zahlte an den Pensionsfonds zusätzlich aus eigenen Mitteln, also aus versteuertem Einkommen einen Einmalbeitrag in Höhe von € 167.695, um die volle Versorgungsanwartschaft bis zum Eintritt des Pensionsalters 65 beitragsfrei zu stellen.

Die GmbH löste in ihrer Buchhaltung die für die Pensionsverpflichtung des Klägers gebildete steuerliche Rückstellung von € 233.680 auf. Entsprechend ergab sich bei der GmbH ein Aufwand von € 23.964 aus der Gewinnminderung der Auflösung des Aktivwertes der Rückdeckungsversicherung (€ 257.644)

In dieser Ausgabe

Zufluss von Arbeitslohn bei Übertragung einer Rückdeckungsversicherung auf einen Pensionsfonds

1

-BFH, Urteil vom 19.04.2021 – VI R 45/18-

Trennung der bAV in Basis- und Aufbaukonto – Anwendung der ermäßigten Besteuerung nach § 34 EStG, auch wenn nur das Aufbaukonto (Entgeltumwandlung) abgerufen wird?

3

-BFH, Urteil vom 23.04.2021 – IX R 3/20-

und der Gewinnerhöhung aus der Auflösung der Pensionsrückstellung (€ 233.680). Einen Antrag auf Verteilung dieses Aufwands auf die folgenden 10 Jahre gem. § 4e Abs. 3 EStG stellte die GmbH nicht.

Nachdem das FA durch eine Kontrollmitteilung der Betriebsprüfung von diesem Sachverhalt Kenntnis erlangt hatte, änderte es den ESt-Bescheid des Klägers für das Streitjahr und rechnete dem steuerpflichtigen Arbeitslohn des Klägers einen Betrag in der Höhe der bei der GmbH gebildeten Pensionsrückstellung von € 233.680 zu. Nach Ansicht der Finanzgerichtsbarkeit hat die GmbH dem Kläger durch die Übertragung der Pensionszusage gegen Zahlung der Ablöseleistung auf den Pensionsfonds einen steuerbaren Arbeitslohn zugewandt.

Der BFH führt hierzu aus, dass bei einer Versorgungszusage kein gegenwärtig zufließender Arbeitslohn vorliegt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Versorgung aus eigenen, erst im Zeitpunkt der Zahlung bereitzustellenden Mitteln zusagt. In diesem Fall unterliegen erst die späteren, aufgrund der Zusage geleisteten, Versorgungszahlungen der Lohnsteuer. Auch der Abschluss der Rückdeckungsversicherung ist lohnsteuerlich nicht relevant, da der Arbeitnehmer als versicherte Person aus dieser Versicherung nicht bezugsberechtigt ist. Das Bezugsrecht einer Rückdeckungsversicherung liegt beim Versicherungsnehmer, also dem Arbeitgeber-Unternehmen. Dagegen sind die Ausgaben des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung gegenwärtig zufließender Arbeitslohn, wenn sich die Sache – wirtschaftlich betrachtet – so darstellt, als ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Beiträge zur Verfügung gestellt und der Arbeitnehmer sie zum Erwerb einer Zukunftssicherung verwendet hätte.

Nach diesen Grundsätzen hat die Übertragung der Pensionszusage von der GmbH auf den Pensionsfonds gegen Ablöseleistung zu zusätzlichem Arbeitslohn des Klägers geführt. Denn der Kläger hat dadurch anstelle der Anwartschaften auf künftige Rentenzahlungen im Versorgungsfall gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber einen eigenständigen Rechtsanspruch gegen den Pensionsfonds auf Versorgung gem. § 236 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Versicherungsaufsichtsgesetzes erlangt.

Eine andere Beurteilung der Übertragung der Pensionsverpflichtung von der GmbH auf den Pensionsfonds ergibt sich auch nicht aus der BFH-Entscheidung vom 18.08.2016. In diesem Fall lag ein bloßer Schuldnerwechsel i.S. der §§ 414, 415 BGB zugrunde (schuldbefreiende Übernahme durch eine Pensionsgesellschaft). Die dort erteilte unmittelbare Pensionszusage zugunsten des Arbeitnehmers wurde lediglich durch einen anderen Rechtsträger übernommen, ohne dass sich etwas an dem Charakter der Pensionszusage oder an deren Inhalt geändert hätte. Daher fließt dem Arbeitnehmer in diesem Fall – unabhängig von der Rechtsform des Übernehmens – noch kein Arbeitslohn zu.

Im Falle des Klägers wurde dagegen die Zusage nicht lediglich auf einen anderen Rechtsträger übertragen und damit nur der Anwartschaftsschuldner ausgetauscht, sondern die betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktzusage wurde auf einen anderen Durchführungsweg, nämlich einen Pensionsfonds übertragen. Der Wechsel des Durchführungswegs mit nachgelagerter Besteuerung (Direktzusage) zu einem Durchführungsweg mit vorgelagerter Lohnbesteuerung (Pensionsfonds) führt zu lohnsteuerpflichtigen Leistungen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer erlangt hiermit einen eigenständigen Versorgungsanspruch gegen den Pensionsfonds.

Die Einmalprämie zur Auslagerung des past-service (erdiente Anwartschaft) kann aber nach der Sondervorschrift des § 3 Nr. 66 EStG für den Arbeitnehmer lohnsteuerfrei gestellt werden, wenn der Arbeitgeber bereit ist, den Betriebsausgabenabzug für diese Einmaldotierung über die nächsten 10 Wirtschaftsjahre zu verteilen. Hierbei wird jedoch zunächst die gewinnerhöhende aufzulösende Pensionsrückstellung, soweit diese auf den past-service entfällt, von der Einmaldotierung abgezogen, sodass nur die Differenz als Betriebsausgabe auf die nächsten 10 Jahre zu verteilen ist. Als Voraussetzung für die Verteilung des Betriebsausgabenabzugs muss der Arbeitgeber einen Antrag gem. § 4e Abs. 3 EStG (bei Auslagerung einer Unterstützungskassen-Versorgung auf einen Pensionsfonds einen entsprechenden Antrag nach § 4d Abs. 3 EStG) an das Betriebsstättenfinanzamt stellen. Das gilt auch, wenn anstelle einer Prämienzahlung an den Pensionsfonds eine bestehende Rückdeckungsversicherung übertragen wird. Die GmbH hatte in dem vorliegenden Fall aber den für die Verteilung des Betriebsausgabenabzugs auf die nächsten 10 Jahre und somit für die Steuerfreiheit erforderlichen Antrag nicht gestellt. Daher sind die vom Arbeitgeber an den Pensionsfonds erbrachten Leistungen in vollem Umfang lohnsteuerpflichtig.

Die Nichtverteilung des Aufwands durch den Arbeitgeber gem. § 4 e EStG führt in dem behandelten Fall zwar zu einem nur sehr geringen Betrag eines zusätzlichen sofortigen Betriebsausgabenabzugs (€ 23.964), der mit Antrag gem. § 4 e Abs. 3 EStG auf die nächsten 10 Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt worden wäre. Es gilt aber hier das „Alles-oder-nichts-Prinzip“, wogegen der Senat keine verfassungsrechtlichen Bedenken erkannt hat. Auch dass die Lohnsteuerpflicht beim Arbeitnehmer von einem Antrag des Arbeitgebers abhängig ist, ist aus Sicht des BFH unbedenklich, da der Arbeitnehmer die vermeintlich übermäßige Steuerlast verhindern kann, indem er entweder sein Einverständnis zur Auslagerung der Pensionsverpflichtung auf den Pensionsfonds verweigert oder dieses nur unter der Bedingung der Antragstellung nach § 4e Abs. 3 EStG erteilt.

Hinweis für die Praxis: Der BFH bestätigt die Bedeutung der Antragstellung gem. § 4e Abs. 3 EStG für die Lohnsteuerfreiheit der Dotierung des Pensionsfonds, und zwar unabhängig von der Form der Dotierung als Barzahlung oder Übertragung einer bestehenden Rückdeckungsversicherung. Auch wenn es sich bei der Antragstellung vermeintlich nur um eine Formalie handelt, der steuerliche Nachteil bewegt sich sehr schnell im sechsstelligen Bereich.

Für uns ist aber nicht nachzuvollziehen, warum in diesem Fall ein Betrag in Höhe der aufzulösenden Pensionsrückstellung (€ 233.680) und nicht der tatsächlich übertragene Vermögenswert in Höhe des Deckungskapitals der Rückdeckungsversicherung (€ 257.644) lohnsteuerpflichtig sein soll.

Trennung der bAV in Basis- und Aufbaukonto – Anwendung der ermäßigten Besteuerung nach § 34 EStG, auch wenn nur das Aufbaukonto (Entgeltumwandlung) abgerufen wird?

-BFH, Urteil vom 23.04.2021 – IX R 3/20-

Erfolgt die Auszahlung des im Aufbaukonto über mehrere Jahre im Wege der Entgeltumwandlung angesammelten Versorgungsguthabens als Einmalzahlung, kann eine Vergütung für mehrjährige Tätigkeit i.S.d. § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG anzunehmen sein (sog. Fünftelregelung – fiktive Verteilung der Kapitalabfindung über 5 Jahre zur Abmilderung der Steuerprogression). Dem Merkmal der Außerordentlichkeit (Voraussetzung für die Anwendung der Fünftelregelung) steht nicht entgegen, wenn dem Arbeitnehmer daneben eine weitere Altersversorgung aus einem – vom Aufbaukonto getrennten – arbeitgeberfinanzierten Basiskonto zusteht, das darauf angesparte Versorgungsguthaben jedoch noch nicht zur Auszahlung gelangt ist.

Streitig war die Frage, ob die im Zuge der Auflösung eines Versorgungsguthabens aus einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) vorgenommene Kapitalauszahlung tarifermäßig besteuert werden kann. Bei der bAV des Arbeitgebers handelte es sich um ein beitragsorientiertes System, das aus dem vom Unternehmen finanzierten Basiskonto und dem optionalen, durch Entgeltumwandlung finanzierten Aufbaukonto, bestand.



Die Leistungen im Alter, bei Invalidität und Tod errechneten sich aus den auf dem jeweiligen Versorgungskonto (Basis- und Aufbaukonto) gutgeschriebenen Kapitalbausteinen. Die Durchführung der Versorgung erfolgte unmittelbar als Direktzusage (unmittelbare Pensionszusage) des Unternehmens. Das Versorgungskonto sollte grundsätzlich als Einmalkapital ausgezahlt werden, es konnte aber auch auf schriftliches Verlangen des Mitarbeiters als lebenslängliche Rente oder als Ratenzahlung (zwei bis 10 Jahresraten) gewährt werden. Die gewählte Auszahlungsoption konnte für das Basis- und Aufbaukonto unterschiedlich sein.

Die Klägerin hatte bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen Einzahlungen in den Versorgungsplan im Wege der Entgeltumwandlung getätigt. Im Jahre 2013 erhielt sie anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses eine sechsstellige Abfindung. Von dieser Abfindung wurde ein Teil-Betrag in Höhe von € 120.000 im Wege der Entgeltumwandlung in das Aufbaukonto eingezahlt. Daneben bestand die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung in Form des Basiskontos.

Im Jahr 2015 erhielt die Klägerin das auf dem Aufbaukonto ausgewiesene Versorgungsguthaben in Höhe von € 144.000 nebst Zinsen i.H.v. € 475,20 als Einmalbeitrag ausgezahlt. Daneben bezog sie vom ehemaligen Arbeitgeber im Streitjahr und den Folgejahren bis 2019 Überbrückungsgeld wegen voller Erwerbsminderung. Die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung (Basiskonto) wurde 2015 noch nicht abgerufen.

Die Klägerin beantragte für die im Streitjahr zugeflossene Auszahlung der bAV die ermäßigte Besteuerung. Das FA lehnte dies im ESt-Bescheid mit der Begründung ab, die Kapitalzahlung gehöre zu den Einkünften des § 22 Nr. 5 EStG (sonstige Einkünfte), so dass § 34 EStG im Hinblick auf das in der Versorgungsordnung bereits enthaltende Wahlrecht auf Kapitalauszahlung nicht zur Anwendung kommen könne. Außerdem bewertete das FA die Versorgungszahlung als Teilkapitalauszahlung, da daneben noch Überbrückungszahlungen des Arbeitgebers wegen voller Erwerbsminderung erfolgten.

Das FG gab aber der Klage der Steuerpflichtigen statt und sah die Einmalzahlung unter Berücksichtigung der vereinbarten Bedingungen als Vergütung für mehrjährige Tätigkeit an. Die Revision des FA hiergegen wurde vom BFH zurückgewiesen. In der Begründung wurde u.a. Folgendes ausgeführt:

Die Kapitalzahlung des Versorgungsguthabens aus dem Aufbaukonto führt zu Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit (§ 19 EStG) der Versorgungsberechtigten. Bei dem Pensionsplan handelt es sich um eine Direktzusage oder auch unmittelbare Pensionszusage, die nicht als sonstige Bezüge i.S.d. § 22 EStG zu versteuern ist.

Die Einnahmen sind einschließlich der Entgeltumwandlung des Jahres 2013 in Höhe von € 120.000 im Streitjahr 2015 zu erfassen. In Höhe der Entgeltumwandlung ist es im Jahr 2013 nicht zu einem Zufluss von Arbeitslohn bei der Klägerin gekommen. Erst der Eintritt des Leistungserfolgs durch die Erfüllung der Ansprüche bewirkt den Zufluss beim Arbeitnehmer.

Außerordentliche Einkünfte i.S.d. § 34 Abs. 1 und 2 EStG werden in ständiger Rechtsprechung nur bejaht, wenn die zu begünstigenden Einkünfte in **einem** Veranlagungszeitraum zu erfassen sind und durch die Zusammenballung von Einkünften erhöhte steuerliche Belastungen entstehen. Keine Zusammenballung in diesem Sinne liegt typischerweise vor, wenn eine Entschädigung in zwei oder mehreren Veranlagungszeiträumen gezahlt wird, auch wenn die Zahlungen jeweils mit anderen laufenden Einkünften zusammentreffen und sich ein Progressionsnachteil ergibt. Dieser Sachverhalt traf hier aber nicht zu.

Gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 4 Hs. 1 EStG sind Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten als außerordentliche Einkünfte zu behandeln. Mehrjährig ist eine Tätigkeit, soweit sie sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten umfasst. Das Versorgungskapital aus der Entgeltumwandlung wurde als Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit von der Vorinstanz zu Recht beurteilt.

Der Außerordentlichkeit der im Jahre 2015 erfolgten Auszahlung des Versorgungsguthabens steht auch nicht entgegen, dass die Einzahlung in das Aufbaukonto überwiegend aus der Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes im Jahr 2013 aufgebracht wurde. Eine schädliche Auszahlung einer einheitlichen Entschädigung in zwei Teilbeträgen (Teil-Barlohn und Umwandlung des verbleibenden Teils in Versorgungslohn) ist hierin nicht zu sehen. Das FG hatte auch zutreffend keine schädlichen Teilauszahlungen eines Versorgungsanspruchs angenommen, und zwar weder bezüglich der Auszahlung der Überbrückungszahlungen wegen voller Erwerbsunfähigkeit, noch bezogen auf das noch nicht abgerufene Versorgungsguthaben des Basiskontos.



Impressum:

Herausgeber:



An der Gohrsmühle 16a
51465 Bergisch Gladbach

NEU ab 01.10.2021:

Tel.: +49-2202-271 98-10

Fax: +49-2202-271 98-29

E-Mail: info@lutzpc.de

Wir sind umgezogen.
Bitte beachten Sie ab sofort unsere
neue Anschrift und Telefonnummer.

Lutz Pension Consulting – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

30.09.2021

