

Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung

BMF-Schreiben vom 05.02.2020 zur „Zusätzlichkeitsvoraussetzung“ hat nur sehr geringe Auswirkungen auf betriebliche Vorsorgelösungen

Das BMF hat mit seinem Schreiben vom 05.02.2020 zur „Gewährung von Zusatzleistungen und zur Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen“ für Verwirrung gesorgt. Insbesondere Formulierungen wie „Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen“ und „es sind somit im gesamten Lohn- und Einkommensteuerrecht nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt“ haben zu Nachfragen geführt. Diese Fachinformation zeigt die **Auswirkungen** des BMF-Schreibens auf betriebliche Vorsorgelösungen auf.

Ziel des BMF-Schreibens ist es, sog. „Steuroptimierungsmodelle“, die auf einer Entgeltumwandlung basieren, in allen noch offenen Fällen nicht mehr anzuerkennen. Steuerlich gefördert werden nur Leistungen des Arbeitgebers, die „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden. Hierbei darf:

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet werden,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt werden,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt werden und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht werden.

Anwendungsbereiche in der betrieblichen Altersversorgung (bAV):

Das Erfordernis der Zusätzlichkeit ist nach derzeitiger Rechtslage in der bAV lediglich in der Steuervorschrift des § 100 EStG (sog. Arbeitgeberförderbetrag) enthalten.

Die Zusätzlichkeitsvoraussetzung ist nach Auffassung der Finanzverwaltung beispielsweise eindeutig nicht erfüllt, wenn eine bAV mit Förderung nach § 100 EStG anstelle einer bereits vereinbarten Lohnerhöhung gewährt wird.

Unklar ist die steuerliche Bewertung aber, wenn der Arbeitgeber die Gewährung der arbeitgeberfinanzierten bAV mit Förderung nach § 100 EStG vom Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung abhängig macht (sog. Matchingmodell). Die Finanzverwaltung hält die Förderung nach § 100 EStG auf sog. Matchingmodelle wohl nicht für anwendbar (BMF-Schreiben vom 08.08.2019). Das BMF-Schreiben vom 05.02.2020 zur Zulässigkeitsvoraussetzung hat aus unserer Sicht insoweit keine Klarheit gebracht. **In der Beratung des Arbeitgebers über derartige Matchingmodelle muss der Arbeitgeber darauf hingewiesen werden.** Der Arbeitgeber kann sich für eine der folgenden Gestaltungsmöglichkeiten entscheiden:

Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung

- Der Arbeitgeber wendet bei Matchingmodellen die Förderung nach § 100 EStG **nicht** an. Dieser Weg wäre von der Finanzverwaltung anerkannt und birgt für den Arbeitgeber nach derzeitiger Rechtslage insoweit kein Risiko.
- Der Arbeitgeber wendet bei Matchingmodellen die Förderung nach § 100 EStG an. Damit setzt er sich dem Risiko aus, dass die Förderung nach § 100 EStG von der Finanzverwaltung beanstandet wird. Bevor er sich hierfür entscheidet, sollte er sich unbedingt durch seinen Steuerberater umfassend über die steuerrechtliche Situation und die damit verbundenen Risiken beraten lassen.

Alle anderen steuerlichen Fördermöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung (§ 3 Nr. 63, § 10a, § 4d und § 6a EStG) – gleichgültig ob arbeitgeber-, arbeitnehmer- oder mischfinanziert und unabhängig vom Durchführungsweg – **bleiben von den genannten BMF-Schreiben unberührt.**

Anwendungsbereiche in der betrieblichen Krankenversicherung (bKV):

Eine klassische bKV wird vornehmlich als eine „echte“ arbeitgeberfinanzierte Krankenzusatzversicherung im Unternehmen eingerichtet, die nicht in Verbindung mit einer Gehaltsumwandlung steht. **Sie erfüllt die Punkte 1-4 und ist daher vom BMF-Schreiben nicht betroffen.**

Fazit:

BAV und bKV bieten Arbeitgebern nach wie vor hervorragende steuerliche Fördermöglichkeiten für die Versorgung ihrer Arbeitnehmer an. Lücken in gesetzlichen Systemen lassen sich mit der BAV und bKV optimal schließen.

Köln, im April 2020

Kölner Spezial
Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung