

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND
HANDELSKAMMERTAG E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS E. V.
Mohrenstr. 20/21
10117 Berlin

BUNDESVERBAND DEUTSCHER
BANKEN E. V.
Burgstr. 28
10178 Berlin

HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE)
DER EINZELHANDEL E. V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN
INDUSTRIE E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN
ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.
Wilhelmstr. 43/43 G
10117 Berlin

BUNDESVERBAND GROSSHANDEL,
AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

13. Oktober 2017

Bundesministerium der Finanzen
MDg Dr. Rolf Möhlenbrock
Unterabteilungsleiter IV C
Wilhelmstraße 97
10117 Berlin

Per Mail: IVC5@bmf.bund.de

Stellungnahme zum Entwurf des überarbeiteten BMF-Schreibens vom 24. Juli 2013 - Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung „Teil B Betriebliche Altersversorgung“ – Gz.: IV C 5 - S 2333/17/10002, DOK 2017/0820851

Sehr geehrter Herr Dr. Möhlenbrock,
sehr geehrter Herr Poppenberg,
sehr geehrte Frau Harder-Buschner,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum o. g. Entwurf des BMF-Schreibens, die wir gern wahrnehmen.

Die Wirtschaft unterstützt das politische Ziel, die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Der Entwurf des überarbeiteten BMF-Schreibens ist klar formuliert und mit verständlichen Beispielen ausgestattet. Zudem sind neben dem durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz notwendigen Ausführungen weitere Klarstellungen sowie die aktuelle Rechtsprechung berücksichtigt worden.

Dennoch sehen wir an einigen Stellen Ergänzungs- oder Änderungsbedarf zum Entwurf des überarbeiteten BMF-Schreibens vom 24. Juli 2013 Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung „Teil B Betriebliche Altersversorgung“. Im Folgenden nehmen wir zu den einzelnen Randziffern des Entwurfes Stellung:

Zu I. Allgemeines:

In **Rz. 286** wird dargelegt, wann eine ganz oder teilweise durch Entgeltumwandlung finanzierte Zusage als erteilt gilt. Liegen zwischen der Gehaltsänderungsvereinbarung und der erstmaligen Herabsetzung des Arbeitslohns mehr als 12 Monate, so soll die Versorgungszusage erst im Zeitpunkt der erstmaligen Herabsetzung als erteilt gelten. Diese Regelung (der bisherigen Rz. 350) führt in der Praxis zu erheblichen Problemen. So sehen tarifvertragliche Regelungen vor, dass die Entgeltumwandlung bis zum 30. September eines Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend gemacht werden kann. Fälligkeitstermin ist dann der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres, also ein Termin mehr als 12 Monate nach Abschluss der Gehaltsänderungsvereinbarung. Dies würde gemäß der Regelung im Entwurf des BMF-Schreibens dazu führen, dass die Versorgungszusage erst zum 31. Dezember als erteilt gelten würde. Neben arbeitsrechtlichen Fragestellungen (z. B. der Frage was tun ist, wenn zwischen Abschluss der Vereinbarung und 31. Dezember des Folgejahres Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Versorgungszusagen geändert werden, die in der Zusage noch nicht berücksichtigt wurden), würde dies evtl. auch dazu führen, dass die Zusage erst Ende Dezember des Folgejahres rückstellungswirksam berücksichtigt werden könnte.

Petition: Der letzte Satz in **Rz. 286** sollte gestrichen werden.

Positiv ist die Klarstellung in **Rz. 297 Satz 3**, welche Zahlungen keine Sonderzahlungen sind. Hierdurch wird ein erhöhter Schutz der Versorgungsberechtigten erreicht. Somit herrscht für Arbeitgeber und Tarifvertragsparteien Klarheit.

Zu II. 3. Behandlung laufender Zuwendungen des Arbeitgebers und Sonderzahlungen an umlagefinanzierte Pensionskassen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG)

Der Entwurf sieht in **Rz. 300a** (der OFD-Verfügung NRW vom 2. Dezember 2016 folgend) vor, dass Sonderzahlungen des Arbeitgebers als steuerpflichtiger Arbeitslohn definiert werden, die bei Fehlbeträgen aufgrund früher gesetzter Risiken erbracht werden, wie z. B. bei Kalkulationsfehlern. Wir geben zu bedenken, dass die Kalkulationen durch den verantwortlichen Aktuar unter Beobachtung einer kontinuierlichen Entwicklung vorgenommen und die Ergebnisse der Kalkulation testiert und regelmäßig durch die BaFin geprüft werden. Es ist daher fraglich, ob von

„Kalkulationsfehlern“ gesprochen werden sollte, wenn im Nachhinein festgestellt werden muss, dass sich die Umstände entgegen der Kalkulation zugrunde gelegten Annahmen entwickeln.

Gleich zu Beginn der **Rz. 300a** sollte – wie auch schon in der OFD-Verfügung – klargestellt werden, dass es sich nicht um zu besteuern den Arbeitslohn bei Sonderzahlungen des Arbeitgebers an eine externe Versorgungseinrichtung (z. B. an Pensionskassen) handelt. Dies wird bisher erst in der zweiten Hälfte der Formulierungen zu **Rz. 300a** im Rahmen der Ausführungen zum Arbeitslohn klar.

Zu II. 4. Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG

Rz. 302 Satz wurde wie folgt geändert: „Diese Voraussetzung kann auch erfüllt sein, wenn es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis oder eine Aushilfstätigkeit handelt, **bei der die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40a EStG in Anspruch genommen wird. In diesen Fällen ist, da die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM-Daten) nicht abgerufen werden, mittels Erklärung des Arbeitnehmers zu dokumentieren, dass es sich um ein erstes Dienstverhältnis handelt.**“ Diese Ergänzung stellt eine zusätzliche Arbeitgeberbelastung dar.

Aus Sicht der Finanzbehörden ist diese Erläuterung zwar nachvollziehbar, stellt jedoch in der Praxis viele Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen und sollte daher gestrichen werden.

Wir gehen nicht von einem rückwirkenden Regelungscharakter aus, ansonsten wäre auch für die Vergangenheit eine Dokumentation notwendig. Dies würde die Frage aufwerfen, ob dies für die Vergangenheit überhaupt zulässig ist. Zu vermeiden ist auf jeden Fall, dass durch diese neue Vorgabe Arbeitnehmern rückwirkend die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG versagt werden würde.

Hierzu ein kleines Beispiel: Der Arbeitnehmer erhält ein Bruttoentgelt von 550 Euro monatlich. Monatlich werden im Rahmen der Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG 100 Euro in eine Altersversorgung gezahlt. Dadurch wird der Arbeitnehmer nach den Minijobregelungen behandelt. Würde die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG nachträglich versagt werden, würde sich ein Statuswechsel auf ein Gleitzonebeschäftigungsverhältnis mit entsprechender Sozialversicherungspflicht ergeben.

Folglich können sich Arbeitgeber ggf. nicht unerheblichen Schadenersatzforderungen und Arbeitsrechtsstreitigkeiten ausgesetzt sehen (u. a. auch abhängig von der Anzahl betroffener Beschäftigungsverhältnisse).

Petiturm: Die Dokumentationspflicht in **Rz. 302** sollte gestrichen werden oder zumindest erst für Zusagen ab dem Stichtag 1. Januar 2018 gelten.

§ 21 Abs. 4 BetrAVG sieht vor, dass bei einer Durchführung einer reinen Beitragszusage über eine Direktversicherung eine gemeinsame Einrichtung nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes als Versicherungsnehmer an die Stelle des Arbeitgebers treten kann.

§ 3 Nr. 63 EStG und **Rz. 303** des Entwurfes des überarbeiteten BMF-Schreibens gehen davon aus, dass die Steuerfreiheit nur für Beiträge des Arbeitgebers (und nicht Beiträge einer gemeinsamen Einrichtung) aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung eintritt.

§ 3 Nr. 63 EStG sollte aus unserer Sicht anwendbar sein, da § 21 Abs. 4 BetrAVG von einem „an die Stelle treten“ spricht und damit faktisch die gemeinsame Einrichtung einem Arbeitgeber gleich stellt.

Petiturm: In **Rz. 303** sollte aufgenommen werden, dass Beiträge einer gemeinsamen Einrichtung i. S. d. § 21 Abs. 4 BetrAVG ebenfalls steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG sind.

Der Entwurf legt in **Rz. 304** dar, dass auch die von Arbeitgebern nach § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG weiterzureichenden, ersparten Sozialversicherungsbeiträge der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG unterliegen. In der betrieblichen Praxis stellt sich die Frage, ob die gesetzlich vorgeschriebene Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge in den Fällen zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt, in denen ein Mitarbeiter bereits bis zur Grenze von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze Entgeltumwandlung durchführt, also allein durch die Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge die 8 %-Grenze überschritten wird.

Wenn tatsächlich allein durch die gesetzlich vorgeschriebene Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge eine Versteuerung notwendig wird, wäre dies mit dem ausdrücklichen Wunsch des Gesetzgebers, die betriebliche Altersvorsorge zu stärken, nicht vereinbar. Abgesehen davon würde es praktisch schwierig werden, die entgeltumwandlungsbereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gerne die maximale Obergrenze ausschöpfen würden, hinsichtlich ihrer Altersvorsorge begrenzen zu müssen, um für die Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge lohnsteuerrechtlich „Platz zu lassen“.

Petiturm: Im Sinne einer Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge und der Praktikabilität in der betrieblichen Praxis sollte klargestellt werden, dass eine Überschreitung der 8 %-Grenze des

§ 3 Nr. 63 EStG allein aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt. Auch mit Blick auf § 40b EStG a. F. stellt sich die Frage, ob dieser für Arbeitgeberbeiträge genutzt werden kann und es sollte eine Klarstellung erfolgen.

Zur Fußnote 2:

In dem in der Fußnote 2 zum 2. Spiegelstrich, 2. Dickpunkt abgedruckten Hinweis zur Auslegung des § 1a Abs. 1a bzw. § 23 Abs. 2 BetrAVG (in der ab dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung) wird die Auffassung des BMAS dargelegt, wonach der Arbeitgeber im Hinblick auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss i. H. v. 15 % des umgewandelten Entgelts „spitz“ abrechnen könne, d. h. nur bis zur Grenze der tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge einen Zuschuss leisten müsse. Er könne aber auch 15 % des umgewandelten Beitrags an die Versorgungseinrichtung weiterleiten.

Petition: In dem BMF-Schreiben sollte zunächst deutlicher als bislang zum Ausdruck kommen, dass sowohl bei „spitzer“ Abrechnung des Arbeitgeberzuschusses als auch bei pauschaler Weitergabe i. H. v. 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags eine Steuerfreiheit der Beiträge gegeben ist. Dies sollte auch dann gelten, wenn der Arbeitnehmer den steuerfreien Höchstbetrag i. S. v. § 3 Nr. 63 EStG bereits via Entgeltumwandlung ausschöpft und er zusätzlich einen AG-Zuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG erhält.

Mit Blick auf den Anwendungsbereich des § 40b EStG a. F. stellt sich insoweit die Frage, welche steuerlichen Folgen sich ergeben, wenn beispielsweise eine Direktversicherung im Zuge der Entgeltumwandlung mit 1.752 Euro Lohnsteuerpauschaliert finanziert wird und künftig ein Arbeitgeber-Zuschuss (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) zusätzlich erbracht wird.

Petition: Im BMF-Schreiben sollte aufgenommen werden, dass für den Arbeitgeberzuschuss § 40b EStG a. F. anwendbar bleibt, wenn die Pauschalierung bisher durchgeführt wurde.

Es fehlen zudem Ausführungen zur gesetzlichen Unfallversicherung. Diese sind u. E. aus mehreren Gründen aus der Berechnung herauszunehmen: Anders als die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und zur Arbeitslosenversicherung sind die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung nicht paritätisch, sondern allein vom Arbeitgeber finanziert. Zudem gilt im Zweig der gesetzlichen Unfallversicherung keine Beitragsbemessungsgrenze, sondern es gelten unterschiedliche Jahresarbeitsverdienst-Höchstgrenzen bei den Trägern. Weiterhin werden die hier gezahlten Beiträge bei der Definition des Gesamtsozialversicherungsbeitrages gem. § 28d SGB IV nicht erfasst. Insbesondere aber wäre eine Berücksichtigung der (eingesparten) Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Unfallversicherung in der Praxis deshalb sehr problematisch, weil die Beiträge erst im Nachhinein

per Bedarfsdeckung ermittelt werden und dementsprechend eine exakte, z. B. monatliche Berechnung, für den Arbeitgeber kaum möglich erscheint.

Petition: Im BMF-Schreiben sollte möglichst klargestellt werden, dass bei einer „spitzen“ Berechnung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses ggf. „eingesparte“ Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Unfallversicherung außer Betracht bleiben.

In **Rz. 307** wäre es hilfreich aufzunehmen, wie bei der Übernahme von Auszubildenden bei der Berechnung zu verfahren ist, da hier in der Regel kein Arbeitgeberwechsel stattfindet.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass das BMF in **Rz. 312** ungeachtet der entscheidungsunerheblichen Bemerkungen des BFH-Urteils vom 20. September 2016 (X R 23/15, BStBl 2017 II S. 347) daran festhält, dass allein die Möglichkeit, anstelle der Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans eine Einmalkapitalauszahlung zu wählen, der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG nichts entgegensteht.

In **Rz. 312** (sowie in **Rz. 332, 363a1**) ist ferner festgehalten, dass Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG die Auszahlung der zugesagten Altersversorgungsleistung in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlplans mit anschließender lebenslanger Teilkapitalverrentung ist. Die Leistungen müssen dabei gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AltZertG, auf den § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG verweist, während der gesamten Auszahlungsphase gleich bleiben oder steigen.

Durch die Neuregelungen und insbesondere der Zielrente oder Beitragszusage können in der Leistungsphase Schwankungen der Rentenzahlungen auftreten. Es ist somit denkbar, dass eine Rente künftig sinken kann oder im Extremfall sogar ein Totalverlust entstehen könnte. Auf diese Möglichkeit wird im Entwurf des überarbeiteten BMF-Schreibens nicht eingegangen.

Im Rahmen des BRSG hat der Gesetzgeber diese Besonderheit bei seinen Formulierungen der einkommensteuerlichen Vorschriften nicht ausdrücklich berücksichtigt, so dass sich für uns die Frage nach den steuerlichen Konsequenzen stellt. BMF, Bundestag und Bundesrat gehen nach den bisherigen Verlautbarungen davon aus, dass für die neue „bAV-II-Welt“ selbstverständlich auch die entsprechenden Förderinstrumentarien (§ 3 Nr. 63, §§ 10a, 79 ff. und § 100 EStG) genutzt werden können. Darauf sollte das überarbeitete BMF-Schreiben eingehen.

In **Rz. 320f** wird die steuerfreie Nachholung eingeschränkt, indem vorausgesetzt wird, dass „die Beiträge spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres, das auf das Ende der Ruhephase folgt, nachgezahlt werden“. Diese Einschränkung halten wir für nicht sachgerecht und zudem auch nicht durch den Gesetzestext abgedeckt. Auch aus der Gesetzesbegründung lässt sich dies

nicht ableiten. Ausdrückliches Ziel der Neuregelung in § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG ist es, Versorgungslücken zu schließen. Es sollte ausreichend sein, wenn von einem sachlichen Zusammenhang ausgegangen werden kann („Lücke“ soll zu einem späteren Zeitpunkt geschlossen werden), ohne dass diese Möglichkeit zeitlich begrenzt ist. Dieses Ziel würde durch die vorgesehene Einschränkung zumindest teilweise verfehlt. Zudem ist bereits durch den Gesetzeswortlaut eine klare Begrenzung der Höhe nach (8 % der Beitragsbemessungsgrenze vervielfältigt um max. zehn Kalenderjahre) gezogen.

Petition: Die zu enge zeitliche Begrenzung sollte gestrichen, zumindest aber verlängert werden. Für den Fall einer Verlängerung regen wir an, in **Rz. 320f** den zweiten Satz zu ergänzen: "Von einem solchen Zusammenhang kann **grundsätzlich** ausgegangen werden, wenn die Beiträge spätestens...".

Als Folge dieser Änderung müsste auch der letzte Satz von **Rz. 320f** angepasst werden: "In dem Kalenderjahr, in dem die Nachholung erfolgt, können die Steuerbefreiungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 4 EStG nebeneinander in Anspruch genommen werden."

Zu II. 9. Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe a EStG

Nach **Rz. 328a** führt eine Übertragung von Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung zu keiner Novation i. S. d. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG, wenn sich im Zusammenhang mit der Übertragung die vertraglichen Hauptpflichten (insb. die Versicherungssumme, die Laufzeit oder die abgesicherten biometrischen Risiken) nicht ändern.

Erfahrungsgemäß wird sich bei einem Anbieterwechsel die Versicherungssumme allein aufgrund geänderter Rechnungszinsen ändern. Erläutert werden sollte schon daher der Begriff „lediglich“.

Wir gehen davon aus, dass sich mit der Übertragung die vertraglichen Hauptpflichten nicht ändern sollen.

Petition: Es sollte aufgenommen werden, dass Übertragungen gemäß § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe a EStG dann steuerfrei sind, wenn beim übernehmenden Anbieter Beitragshöhe, Laufzeit und biometrische Risiken beibehalten werden. Ist dies der Fall, ergeben sich u. E. auch keine Novationsfolgen. Satz 3 von **Rz. 328a** sollte in diesem Sinne angepasst werden.

Zur II. 11. Förderung durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG und Zulage nach Abschnitt XI EStG

Die in **Rz. 339** vorgesehene Ergänzung im Hinblick auf die Definition von „Altersvorsorgevermögen“ gemäß § 92 EStG steht offensichtlich im Kontext mit der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgenommenen Änderung des § 229 SGB V. Die Änderung des § 229 SGB V bewirkt mit Wirkung ab 1. Januar 2018, dass Leistungen aus Riester-bAV zukünftig von einer Verbeitragung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ausgenommen werden. Damit entfällt zukünftig die bislang vorgenommene „Doppelverbeitragung“, wonach sowohl in der Ansparphase Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (auf die Beiträge zu dem betrieblichen Riester-Vertrag) als auch in der Leistungsphase (auf die Rentenzahlungen) erhoben werden.

Aus dem gesetzgeberischen Ziel der Vermeidung einer doppelten Belastung von bAV-Riester-Verträgen mit Sozialversicherungsbeiträgen – ergibt sich u. E., dass die Neuregelung in § 229 SGB V nur dann greift, wenn der entsprechende Vertrag zum einen die Kriterien der Riester-Förderung grundsätzlich erfüllt und zum anderen die während des Arbeitsverhältnisses gezahlten Beiträge zu dem Vertrag aus dem individuell versteuerten und verbeitragten Entgelt des Arbeitnehmers stammen.

Allein der Umstand, dass ein Vertrag die Kriterien einer Riester-Förderung grundsätzlich erfüllt – die Beiträge jedoch nicht der individuellen Besteuerung und Verbeitragung unterworfen wurden, sondern gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuer- und daraus folgend auch sozialversicherungsfrei geleistet wurden –, führt hingegen nicht zu einer Beitragsfreiheit der Leistungen. Ausweislich der Gesetzesbegründung kommt es jedoch darauf an, ob die Förderung tatsächlich erfolgt ist oder ob im Zeitpunkt der Beitragszahlung eine Förderberechtigung bestand.

Damit ist u. E. für die Beitragsfreiheit der Leistungen allein entscheidend, dass die zu dem Vertrag geleisteten Beiträge dem Grunde nach Riester-förderfähig sind und zudem aus dem „Nettoarbeitslohn“ des Berechtigten stammen.

Im Ergebnis unterfällt damit insbesondere auch der Teil der Leistungen, der auf „privaten“, nach einem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis von diesem geleisteten Beiträgen beruht, nicht der Beitragspflicht, sofern die Voraussetzungen für die Riester-Förderung grundsätzlich erfüllt sind, so z. B. bei zuvor gemäß § 3 Nr. 63 EStG geförderten und sodann „privat“ fortgeführten Verträgen. Entsprechendes gilt für Leistungen, die auf „privaten“ Beiträgen des Arbeitnehmers während entgeltfreier Zeiten in einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis beruhen. In all diesen Fällen käme es anderenfalls trotz Vorliegens der Voraussetzungen für eine Riester-Förderung zu einer „Doppelverbeitragung“, da die Beiträge des Berechtigten aus

dem „Nettoarbeitslohn“ stammen, d. h. bereits einmal verarbeitet wurden. Dies würde dem Ziel der Änderung in § 229 SGB V widersprechen.

Die in dem Entwurf der **Rz. 339** vorgesehene Ergänzung, wonach der Steuerpflichtige seiner Versorgungseinrichtung mitgeteilt haben muss, dass er die Riester-Förderung in Anspruch nehmen möchte und die Versorgungseinrichtung daraufhin ihre Pflichten als Anbieter nach § 80 EStG wahrnehmen muss, ist von dem ausdrücklich in der Gesetzesbegründung geäußerten Willens des Gesetzgebers, „Doppelverbringungen“ auch bei nur dem Grunde nach Riester-förderfähigen Verträgen zu vermeiden, nicht gedeckt. Die Ergänzung würde im Gegenteil die nun im SGB V geregelte Sozialversicherungsfreiheit in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für die Riester-bAV in den Fällen in Frage stellen, in denen sich ein Arbeitnehmer nicht bewusst für die Förderung entschieden hat.

Petition: Die vorgesehene Ergänzung sollte daher ersatzlos gestrichen werden.

Im BMF-Schreiben **Rz. 332** fehlt, dass die Riester-Förderung im Rahmen einer reinen Beitragszusage genutzt werden kann. Gemäß § 82 Abs. 2 EStG gehören zu den Altersvorsorgebeiträgen im Sinne der Riester-Rente auch die aus dem individuell versteuerten Arbeitslohn des Arbeitnehmers geleisteten Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, wenn eine Auszahlung der zugesagten Altersversorgungsleistung in Form einer Rente oder eines Auszahlplans (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AltZertG) vorgesehen ist. Dementsprechend gilt auch hier, dass Renten nicht fallen dürfen. Es wäre sehr wünschenswert, (**Rz. 332**) klarzustellen, dass die Riester-Förderung auch im Rahmen des Sozialpartnermodells in Anspruch genommen werden kann.

Petition: Das BMF-Schreiben sollte klarstellen, dass die Riester-Förderung auch im Rahmen einer reinen Beitragszusage genutzt werden kann.

Zu II. 12. Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 56 EStG

Das Beispiel in **Rz. 346** ist nur bedingt anwendbar. Im Beispiel werden im Ergebnis 140 Euro alternativ pauschal versteuert. Die Satzung der VBL gibt aber vor, dass eine Pauschalierung bis zu einem Betrag von monatlich im Kreis Ost bis 89,48 Euro und im Kreis West bis 92,03 Euro nur vorgenommen werden kann. In dem genannten Beispiel müssten dann Rückrechnungen in die vergangenen Monate vorgenommen werden.

Zu II. 13. Anwendung des § 40b EStG

§ 52 Abs. 40 Satz 1 EStG regelt, dass § 40b Abs. 1 und 2 EStG in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung weiter auf Beiträge für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers und Zuwendungen an eine Pensionskasse anzuwenden ist, wenn vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Beitrag nach § 40b Abs. 1 und 2 in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung pauschal besteuert wurde.

Rz. 350 im Entwurf des überarbeiteten BMF-Schreibens wird zwar von "einem Arbeitnehmer" gesprochen, so dass die Regelung personenbezogen anzuwenden ist. Die zusätzliche Aufnahme eines ausdrücklichen Hinweises, dass die Regelung personenbezogen anzuwenden ist, wäre dennoch hilfreich und würde eventuelle Missverständnisse vermeiden.

Fraglich erscheint uns, ob insbesondere mit Blick auf Pensionskassenzusagen im Verhältnis von § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. zu § 3 Nr. 63 EStG die Möglichkeit besteht, § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. vorrangig anzuwenden, sofern vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Betrag nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. pauschal besteuert wurde. **Rz. 350** lässt diesen Rückschluss zu. Sollte diese Interpretation richtig sein, sollte dies noch klarer herausgearbeitet werden.

Zu II. 15. BAV-Förderbetrag nach § 100 EStG

In **Rz. 362f** wird festgestellt, dass der BAV-Förderbetrag bei einer Erhöhung des Arbeitslohns durch eine Lohnsteueraußenprüfung zurückgefordert werden kann. Nach § 100 Abs. 4 EStG muss der Arbeitgeber die Arbeitslohngrenze in dem Monat prüfen, in dem er den Förderbetrag geltend macht und dabei nur die ihm bekannten Lohnzahlungen berücksichtigen kann. Evtl. Nachversteuerungen von Arbeitslohn im Rahmen einer Lohnsteuerprüfung sollten keine Auswirkung auf den Förderbetrag haben. Bei der Einkommensgrenze wird nur der laufende Arbeitslohn berücksichtigt. Wenn in einer Lohnsteuerprüfung ein sonstiger Bezug nachversteuert wird, hat dies also keine Auswirkung auf die Einkommensgrenze.

Petitum: Die Rückforderung sollte bei einer Änderung im Rahmen der Lohnsteueraußenprüfung nicht erfolgen.

In **Rz. 362k** werden Ausführungen über den durch den Förderbetrag begünstigten Personenkreis gemacht (alle Arbeitnehmer im Sinne von § 1 LStDV). Auszubildende werden in diesem Kontext nicht erwähnt.

Petitur: Wenngleich Auszubildende lohnsteuerrechtlich Arbeitnehmer darstellen, sollte zur besseren Anwendbarkeit in der betrieblichen Praxis ausdrücklich klargestellt werden, dass Arbeitgeber auch für Auszubildende den Förderbetrag erhalten können.

Der Förderbetrag kann laut **Rz. 362I** nur für einen zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachten Beitrag beansprucht werden. Satz 2 erläutert, woraus sich dieser zusätzliche Beitrag ergeben kann. Rechtsgrundlagen können danach sein Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und die vertragliche Einzelvereinbarung. Diese Aufzählung klingt abschließend.

Petitur: Die Aufzählung sollte nur beispielsweise sein, da zusätzliche Beiträge sich u. E. auch beispielsweise über eine Gesamtzusage, eine vertragliche Einheitsregelung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, eine betriebliche Übung oder auch durch ein rechtskräftiges Urteil ergeben können.

In **Rz. 362I** und **363a1** wird erörtert, in welcher Form der vom Arbeitgeber getragene Beitrag eingezahlt werden kann. Die VBL im Tarifgebiet Ost wird durch Umlagen sowie Beiträge zur Kapitaldeckung vom Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt finanziert. Die VBL im Tarifgebiet West wird rein durch Umlagen finanziert. Daraus folgt, dass für die Beiträge in die VBL West nur § 3 Nr. 56 EStG gilt. Wir gehen davon aus, dass für die Beiträge der VBL West keine Anwendung des BAV-Förderbetrages möglich ist. Eine Klarstellung diesbezüglich wäre für die Praxis wichtig.

Richtigerweise sieht **Rz. 363a1** vor, dass allein die Möglichkeit, eine Kapitalauszahlung anstelle einer lebenslangen Altersvorsorgeleistung zu wählen, der Förderung über § 100 EStG nicht entgegensteht. Es fehlt jedoch die für die Praxis wichtige Aussage (analog zu den Ausführungen zu § 3 Nr. 63 EStG, **Rz. 312**), dass eine Ausübung des Wahlrechts innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden als nicht förderungsschädlich eingestuft wird.

Petitur: Analog zu **Rz. 312** sollte zumindest klargestellt werden, dass eine Ausübung des Wahlrechts innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden nicht dazu führt, dass die Förderung nach § 100 EStG endet.

In **Rz. 363f** wird erörtert, welche weiteren Vorschriften im Zusammenhang mit § 100 EStG anwendbar sind. Es fehlen Ausführungen, ob der Arbeitgeber den Beitrag außerdem noch in voller Höhe als Betriebsausgabe, z. B. zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage für Körperschafts- bzw. Gewerbesteuer, abziehen darf.

Petitur: Eine entsprechende Ergänzung sollte vorgenommen werden.

Für weitere Fragen oder einen Austausch stehen wir Ihnen gern auch in einem persönlichen Gespräch zur Verfügung. Zudem behalten wir uns vor, zu einem späteren Zeitpunkt ggf. noch weitere Hinweise zu senden.

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND
HANDELSKAMMERTAG E. V.
Daniela Karbe-Geßler



BUNDESVERBAND
DER DEUTSCHEN INDUSTRIE E. V.
Berthold Welling



ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN
HANDWERKS E. V.
Carsten Rothbart



BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN
ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.
Benjamin Koller



BUNDESVERBAND DEUTSCHER
BANKEN E. V.

Heiko Schreiber

Dr. Daniel Hoffmann



GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.

Till Hannig



HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE)
DER EINZELHANDEL E. V.
Jochen Bohne



BUNDESVERBAND GROSSHANDEL,
AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.
Michael Alber

