



Quartalsletter

II/2013

In dieser Ausgabe:

Wartezeitregelung in einer Versorgungsordnung – BAG-Urteil vom 12.02.2013 (3 AZR 100/11)	Seite 2
Abtretung einer Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer – Beitragszahlungen als Arbeitslohn – BFH-Urteil vom 05.07.2012 (VI R 11/11)	Seite 3
Anwendung der Ertragsanteilsbesteuerung bei Überschussbeteiligungen – BFH-Urteil vom 22.08.2012 (X R 47/09)	Seite 4
Steuerliche Behandlung einer Ruhegehaltszahlung an einen Gesellschafter-Geschäftsführer nach Vollendung des 60. Lebensjahres – Urteil des FG Düsseldorf vom 06.11.2012 (6 K 1093/10 K,G,F)	Seite 5
Steuerbegünstigte Zuschüsse zum Arbeitslohn und/oder bAV?	Seite 7
Betriebsausgabenabzug gem. § 4d EStG bei Übertragung einer Pensionszusage auf eine Unterstützungskasse	Seite 8
Auszahlungen aus der Pensionskasse	Seite 9

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe des Quartalsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie wie üblich über Neuerungen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf den Beitrag zum Betriebsausgabenabzug gem. §4d EStG bei Übertragung einer Pensionszusage auf eine Unterstützungskasse, der zeigt, dass Einmalbeiträge für aktive Arbeitnehmer auch über Umwege steuerlich nicht anerkannt werden. Wir hoffen, dass unsere Themenauswahl wieder auf Ihr Interesse stößt.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

Wartezeitregelung in einer Versorgungsordnung – BAG-Urteil vom 12.02.2013 – 3 AZR 100/11

Insbesondere seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) war immer wieder die Frage aufgetaucht, ob Regelungen in arbeitgeberfinanzierten Versorgungsordnungen, die den Anspruch auf Versorgungsleistungen an die Erfüllung einer Wartezeit oder das Nichtüberschreiten einer Höchstaltersgrenze knüpfen, arbeitsrechtlich möglich sind oder ob solche Klauseln eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters darstellen.

Mit dem Fall einer Wartezeit hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Urteil vom 12.02.2013 (3 AZR 100/11) befasst.

Der Fall

Strittig war eine Bestimmung, wonach ein Anspruch auf betriebliche Altersversorgung (bAV) nur dann besteht, wenn bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeit erreicht werden kann. In dem konkreten Fall war im Dezember 1999 eine bAV im Durchführungsweg Unterstützungskasse eingerichtet worden. Voraussetzung für die Erteilung einer Versorgungszusage war jedoch das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am 31.12.1999 sowie die Möglichkeit einer mindestens 15-jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Eine im Februar 1942 geborene Arbeitnehmerin, die vom 15.07.1997 bis zum 29.02.2008 bei dem Unternehmen beschäftigt war, wollte nicht anerkennen, dass sie keine Betriebsrente erhielt. Sie war bei Eintritt in das Unternehmen bereits 55 Jahre alt und konnte somit die geforderte 15-jährige Wartezeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr erfüllen.

Die Entscheidung

Geprüft wurden ein Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts. In beiden Punkten kam der Dritte Senat des BAG zu dem Ergebnis, dass keine unzulässige Diskriminierung vorliegt. In Bezug auf die Altersdiskriminierung könne dahinstehen, ob eine unmittelbare oder lediglich eine mittelbare Diskriminie-

rung vorliegt, denn selbst eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters wäre nach § 10 AGG gerechtfertigt.

§ 10 S. 3 Nr. 4 AGG lautet wie folgt:

„Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

....

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen“.

Wertung

Dieses Urteil ist zu begrüßen. Das BAG setzt hiermit die bisherige Rechtsprechung fort (vgl. BAG-Urteil vom 09.03.1982 – 3 AZR 389/79, wonach eine 20-jährige Wartezeit nicht unbillig ist).

Wenn ein Arbeitgeber frei entscheiden kann, ob er ein arbeitgeberfinanziertes betriebliches Versorgungssystem einführt, muss er auch die Voraussetzungen für den Leistungsbezug weitestgehend frei vereinbaren können, wobei natürlich keine unzulässigen Diskriminierungen, die gegen übergeordnete Werte verstoßen, beinhaltet sein dürfen. Eine Wartezeit muss aber eindeutig im Entscheidungsbereich des Arbeitgebers sein. Er muss selbst entscheiden können, ab welcher Dauer der Betriebszugehörigkeit er seinen Arbeitnehmern erstmals Versorgungsleistungen zukommen lassen möchte.

Auch wenn dies in der vorliegenden Pressemitteilung nicht erwähnt ist, sollte in diesem Sinne auch ein Höchstaufnahmearter weiterhin zulässig sein, wonach Mitarbeiter nach Vollendung eines bestimmten Lebensalters

(z.B. 55. Lebensjahr) nicht mehr in die arbeitgeberfinanzierte bAV aufgenommen werden können. Denn eine Wartezeit wie im vorliegenden Fall wirkt wie ein Höchstaufnahmearter. Bei einer gesetzlichen Regelaltersgrenze von z.B. 65 Jahren wäre damit jeder Arbeitnehmer von der bAV ausge-

schlossen, der bei Eintritt in das Unternehmen das 50. Lebensjahr bereits überschritten hat. Vielleicht ergeben sich in diesem Sinne noch weitere Erkenntnisse, wenn der Urteilstext veröffentlicht wird. (Dr. Claudia Veh)

Abtretung einer Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer – Beitragszahlungen als Arbeitslohn – BFH-Urteil vom 05.07.2012 – VI R 11/11

Im Urteil vom 05.07.2012 (VI R 11/11) hatte sich der Bundesfinanzhof (BFH) mit einem Fall zu befassen, in dem eine Rückdeckungsversicherung an einen Arbeitnehmer abgetreten wurde, wobei der Arbeitgeber weiterhin die Beiträge zur Versicherung bezahlt hat. Strittig war, ob die Beitragsleistungen als Arbeitslohn zu qualifizieren sind.

Der Fall

Ein Arbeitnehmer hatte von seinem Arbeitgeber eine Pensionszusage auf Alters- und Berufsunfähigkeitsrente erteilt bekommen. Hierfür hatte der Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen. Diese sah für den Fall der Berufsunfähigkeit eine Beitragsbefreiung vor.

Im Jahr 1990 wurde das Arbeitsverhältnis beendet. Arbeitnehmer und Arbeitgeber schlossen eine Vereinbarung, wonach die Versicherungsbeiträge weiterhin vom Arbeitgeber entrichtet werden. Gleichzeitig wurden sämtliche Ansprüche aus dem Rückdeckungsversicherungsvertrag an den Arbeitnehmer abgetreten.

Im April 1991 teilte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit, dass er seit Februar 1991 berufsunfähig sei. Es folgte ein Rechtsstreit mit der Versicherungsgesellschaft bzgl. des Vorliegens von Berufsunfähigkeit, der zugunsten des Arbeitnehmers im Jahr 2000 entschieden wurde. Während der Zeit der zivilrechtlichen Auseinandersetzung hatte der Arbeitgeber weiterhin die Versicherungsprämien entrichtet.

Im Jahr 1993 zeigte der Arbeitgeber die Nichtabführung der Lohnsteuer gegenüber dem Finanzamt an, woraufhin dieses die im Streitjahr 1992 entrichteten Prämien als Arbeitslohn behandelte und eine entsprechen-

de Lohnsteuer-Nachforderung im Jahr 1997 erließ. Der Arbeitnehmer war hiermit nicht einverstanden. Das Finanzgericht gab ihm Recht. Da die nach dem Eintritt des Versicherungsfalles entrichteten Prämien aufgrund der Beitragsbefreiung grundlos erfolgt seien, hätten sie keinen unentziehbaren Rechtsanspruch gegen die Versorgungseinrichtung begründen können. Das Finanzamt ging in die Revision.

Die Entscheidung

Der BFH gab dem Finanzamt Recht. Tritt ein Arbeitgeber Ansprüche aus einer Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer ab und leistet weiterhin Beiträge an den Versicherer, sind diese Ausgaben Arbeitslohn. Durch die Abtretung wurde das Versicherungsverhältnis abgeändert: Aus der Rückdeckungsversicherung, bei der der Arbeitgeber bezugsberechtigt ist, wurde eine Direktversicherung, bei der der Arbeitnehmer bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen bezugsberechtigt sind. Nach der Abtretung entrichtete Prämien des Arbeitgebers werden somit als Arbeitslohn erfasst. Dass der Arbeitnehmer seit 2001 berufsunfähig war und somit keine Pflicht mehr zur Beitragsentrichtung bestanden hatte, ändert hieran nichts.

Im Urteil stellte der BFH weiter fest, dass, sofern – wie hier vorliegend – eine Anzeige an das Finanzamt zu erfolgen hat, die 4-jährige Verjährungsfrist erst mit Ablauf des Kalenderjahres beginnt, in dem eine Anzeige eingereicht wird, spätestens mit Ablauf des dritten Kalenderjahres, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem die Steuer entstanden ist. Damit ist für diese Fälle der Beginn der Verjährungsfrist nicht der Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Steuer entstanden ist.

Im Streitfall war der Arbeitgeber für die Lohnsteuer zur Anzeige der Nichtabführung nach § 41c Abs. 4 S. 1 Nr. 2 EStG verpflichtet, weil der Arbeitnehmer von ihm keinen Arbeitslohn mehr bezog. Da der Arbeitgeber

diese Anzeige im August 1993 erstattete, begann die Festsetzungsfrist mit Ablauf des Jahres 1993, und nicht bereits mit Ablauf des Jahres 1992. (Dr. Claudia Veh)

Anwendung der Ertragsanteilsbesteuerung bei Überschussbeteiligungen – BFH-Urteil vom 22.08.2012 – X R 47/09

Im Urteil vom 22.08.2012 (X R 47/09) hatte sich der Bundesfinanzhof (BFH) mit der Frage zu beschäftigen, wie Rentenleistungen aufgrund einer Überschussbeteiligung steuerlich behandelt werden.

Der Fall

Geklagt hatte ein Betriebsrentner, der aus einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung von einer Pensionskasse in Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) eine Leibrente bezieht, die nach § 22 Nr. 5 S. 2 EStG i.V.m. § 22 Nr. 1 S. 3 a) bb) mit dem Ertragsanteil besteuert wird. Die Rente wurde seit Leistungsbeginn bereits mehrfach aufgrund Beschlüssen der Mitgliederversammlung der Pensionskasse erhöht. Der Rentner war der Meinung, diese Bonusrenten seien steuerrechtlich als eigenständige Renten zu erfassen, die mit dem Ertragsanteil zu versteuern wären, der im Jahr der Rentenerhöhung galt. Denn er hätte keineswegs einen Anspruch auf die Rentenerhöhungen gehabt, d.h. die Erhöhungen wären nicht bereits im ursprünglichen Rentenstammrecht begründet, die Mitgliederversammlung hätte über die Verwendung der Mittel auch anders entscheiden können. Somit lägen jeweils eigenständige Renten vor.

Das Finanzamt war jedoch anderer Meinung und erfasste die gesamte Rentenleistung mit dem einheitlichen Ertragsanteil, der sich entsprechend dem Alter des Rentners im Jahr der erstmaligen Zahlung der Versorgungsleistung ergab.

Das Bundesfinanzministerium war dem Verfahren beigetreten. Seiner Ansicht nach wird

durch die Erhöhungsleistung der Pensionskasse kein eigenständiges Rentenstammrecht begründet.

Die Entscheidung

Der BFH gab der Finanzverwaltung Recht. Die Erhöhungsleistungen der Pensionskasse stellen keine eigenständigen Leibrenten gem. § 22 Nr. 5 S. 2 EStG dar, deren Ertragswert nach § 22 Nr. 1 S. 3 a) bb) gesondert zu ermitteln sei. Die gesamte Rente ist mit dem ursprünglichen Ertragsanteil zu versteuern.

Denn eine neue Leibrente entsteht nicht, wenn die Erhöhung in Folge einer Währungs- oder Wertsicherungsklausel eintritt, da sich in diesem Fall die Rente nicht verändert, sondern ihr innerer Wert erhalten bleibt. Der Erhöhungsbetrag ist vielmehr ein Teil der Rente, der die Kontinuität des inneren Werts der Rente sichert.

Die Mitgliederversammlung ist in der Verwendung der Überschussrücklage bzw. Rückstellung für Beitragsrückerstattung ihrerseits nicht völlig frei, sie darf grundsätzlich die Rückstellung bzw. Rücklage nur zugunsten der Versicherten verwenden. Somit beinhaltet der Rentenanspruch des Klägers bereits einen Anspruch auf Teilhabe an den künftigen Überschüssen, und damit auch auf den Erhalt einer Bonusrente.

Vgl. in diesem Sinne auch schon das BMF-Schreiben vom 19.03.2007 (IV C 8 – S 2257 – b/07/0009) zur Anwendung der Ertragsanteilsbesteuerung bei Überschussbeteiligungen. (Dr. Claudia Veh)

**Steuerliche Behandlung einer Ruhegehaltszahlung an einen
Gesellschafter-Geschäftsführer nach Vollendung des 60. Lebensjahres –
Urteil des FG Düsseldorf vom 06.11.2012 – 6 K 1093/10 K,G,F**

Im Urteil vom 06.11.2012 (6 K 1093/10 K,G,F) hatte sich das Finanzgericht Düsseldorf mit einer Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) zu befassen; konkret ging es um die steuerliche Behandlung einer Ruhegehaltszahlung nach Vollendung des 60. Lebensjahres.

Der Fall

Einem im Jahr 1945 geborenen GGF war im Jahr 1984 eine Versorgungszusage in Form einer Kapitalzusage erteilt worden. Als Pensionsalter war das vollendete 60. Lebensjahr vereinbart. Die Höhe des zugesagten Kapitals wurde am 21.02.1996 von 750.000 DM auf 850.000 DM erhöht. Am 13.01.2006 wurde ihm die vereinbarte Pensionsleistung in Höhe von 850.000 DM ausbezahlt. Der GGF blieb weiterhin in der Firma tätig. Die Pensionszusage war rückgedeckt.

Im Rahmen einer Außenprüfung der Jahre 2005 bis 2007 griff der Betriebsprüfer die Zahlung der Kapitalleistung in Höhe von 850.000 DM an den als beherrschend eingestuften GGF auf. Nach Ansicht des Prüfers hätten die Verträge klar und eindeutig abgefasst und tatsächlich auch so durchgeführt werden müssen. Zudem sei das Kriterium der Erdienbarkeit zu beachten.

Da der GGF zum Zeitpunkt der Erhöhung der Pensionszusage im Jahr 1996 das 50. Lebensjahr bereits vollendet hatte, scheitere die steuerliche Anerkennung dieser Erhöhung an der nicht mehr einzuhaltenden Erdienbarkeitsfrist von 10 Jahren bis zur frühestmöglichen Inanspruchnahme mit Alter 60.

Weiterhin stünde die Auszahlung der Versorgungsleistung nicht im Einklang mit dem Wortlaut der Pensionszusage, denn hierfür war neben der Vollendung des 60. Lebensjahres auch das Ausscheiden aus der Firma für den Eintritt des Versorgungsfalls gefordert. Da die Voraussetzung des Ausscheidens aus der Firma nicht erfüllt war, sei die Auszahlung als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) zu behandeln.

Die Firma wollte dies nicht anerkennen. Ihres Erachtens sei die 10-jährige Erdienbarkeitsfrist lediglich eine Orientierungsgröße und keine strikte Frist. Der GGF war zum Zeitpunkt der Erhöhung der Zusage 50 Jahre und 1 Monat alt gewesen. Ein Unterschreiten der 10-Jahres-Frist um 1 Monat könne als geringfügig gelten.

Dass die Voraussetzungen für die Erfüllung des Pensionsanspruchs nicht erfüllt waren, war der Firma nicht bewusst gewesen. Man habe gedacht, mit der Auszahlung der Versicherungssumme aus der Rückdeckungsversicherung würde die Pensionsleistung fällig werden. Da auch die Finanzverwaltung die Auszahlung der Pension im laufenden Veranlagungsverfahren nicht aufgegriffen hatte, konnte die Firma den Rechtsirrtum nicht erkennen. Allein ein zivilrechtlicher Rechtsirrtum begründet aber keine im Gesellschaftsverhältnis verankerte Veranlassung.

Die Finanzverwaltung wollte den Argumenten der Firma nicht folgen und wies zudem darauf hin, dass die parallele Zahlung von Versorgungsbezügen und laufendem Gehalt unter fremden Dritten nicht denkbar sei, weshalb das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs auf die Versorgungsleistungen anzurechnen sei.

Die Entscheidung

Das Finanzgericht Düsseldorf gab der Firma teilweise Recht. Grundsätzlich sei die Pensionszusage gesellschaftsrechtlich veranlasst, allerdings seien die verdeckten Gewinnausschüttungen zu hoch angesetzt worden.

Prinzipiell kann eine vGA bei einem beherrschenden GGF bereits dann vorliegen, wenn die Kapitalgesellschaft ihrem Gesellschafter einen Vermögensvorteil zuwendet, den sie bei Anwendung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters einem Nichtgesellschafter nicht gewährt hätte.

Bereits die Vereinbarung des 60. Lebensjahres als Mindestpensionsalter indiziert bei einem beherrschenden GGF eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung der Pensionszusage. Denn, so das Finanzgericht Köln, ein ordentlich und gewissenhaft handelnder Geschäftsleiter wird sich für die Zusage einer Altersversorgung an der Regelung für die gesetzliche Sozialversicherungsrente orientieren.

In der gesetzlichen Rentenversicherung konnte man im Streitjahr mit Erreichen des 63. Lebensjahres Altersrente beantragen. Und da Geschäftsführer nach Ansicht des FG Düsseldorf eher länger als kürzer arbeiten als „normale“ Arbeitnehmer, wäre ein Unterschreiten der gesetzlichen Mindestaltersgrenze ein Indiz für eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung.

Da die Zusage bereits aufgrund der zu niedrigen Altersgrenze grundsätzlich gesellschaftsrechtlich veranlasst war, war die nicht berücksichtigte Erdienbarkeit der Zusageerhöhung unbeachtlich. Folglich sind verdeckte Gewinnausschüttungen für 2005 und 2006 in Höhe der Zuführung zur Pensionsrückstellung anzunehmen, für das Jahr 2005 allerdings nur in der vom Prüfer angesetzten Höhe, um eine Verböserung zu vermeiden.

Die vorzeitige Auszahlung war somit folgerichtig ebenfalls gesellschaftsrechtlich veranlasst. Hierzu hätte auch die Überlegung geführt, dass die Firma bei einem nicht an der Firma beteiligten Geschäftsführer den Wortlaut der Pensionszusage im Hinblick auf die Fälligkeit der Kapitalzahlung überprüft hätte.

Eine weitergehende vGA, die aus der gleichzeitigen Zahlung von Gehalt und Versorgungsbezug herrührt, konnte das Finanzgericht nicht annehmen, da es sich bei der Pensionsleistung steuerlich gesehen nicht um eine Vergütung, die aus dem Dienstverhältnis des GGF herrührt, sondern aufgrund der vGA um die Ausschüttung aus dem Gesellschaftsvermögen handelt. Somit liegt steuerlich gerade keine Zahlung von aus dem

Dienstverhältnis resultierenden Versorgungszahlungen neben laufendem Arbeitslohn vor. Mangelnde Ernsthaftigkeit der Zusage konnte das Finanzgericht Düsseldorf allerdings nicht attestieren. Denn die Zusage wurde bis zum Auszahlungstermin vertragsgemäß durchgeführt und es wurde auch eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen.

Wertung

Die Sicht des FG Düsseldorf bzgl. eines Pensionsalters in Form des vollendeten 60. Lebensjahres beim GGF verwundert und kann nicht geteilt werden. So gilt gem. BMF-Schreiben vom 31.03.2012 (IV C 3 – S 2222/09/10041; IV C 5 – S 2333/07/0003), Rz. 249 als Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Regelfall das 60. Lebensjahr (bei Zusagen, die ab dem 01.01.2012 erteilt werden, das 62. Lebensjahr). Warum sollte für einen GGF eine andere Altersgrenze für den Bezug betrieblicher Versorgungsleistungen gelten als generell? Sicher arbeiten insbesondere viele GGF über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus, aber ebenso ist es – gerade bei GGF – möglich, dass diese deutlich vorher ausscheiden. Ein Bezug von betrieblicher Altersversorgung nach Vollendung des 60. Lebensjahres steht in Einklang mit dem BMF-Schreiben und dürfte keineswegs unüblich sein. Zudem ist auch zu berücksichtigen, dass ein Gleichklang zwischen Pensionsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung und der bAV bei Arbeitnehmern, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gemeinhin sinnvoll erscheinen mag, ein beherrschender GGF jedoch im Allgemeinen eben nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, d.h. für ihn ist die dort geltende Altersgrenze also gerade nicht relevant.

Diese Sicht des FG Düsseldorf vermag insofern nicht zu überzeugen. Aber würde man die Pensionszusage wegen der zu niedrigen Altersgrenze nicht insgesamt als vGA behandeln, wäre wohl der gleichzeitige Bezug von bAV und Gehalt mittels einer vGA geahndet worden. (Dr. Claudia Veh)

Steuerbegünstigte Zuschüsse zum Arbeitslohn und/oder bAV?

Der Gesetzgeber ermöglicht es dem Arbeitgeber, bestimmte Zusatzleistungen zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt für die Arbeitnehmer steuerfrei bzw. steuerbegünstigt zu erbringen. Hierzu gehören z.B. Zuschüsse zur Kinderbetreuung wie auch Fahrtkostenzuschüsse. Elementare Voraussetzung für die steuerliche Begünstigung ist jedoch, dass diese Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Diese Vorschrift hat in der Vergangenheit Arbeitnehmer und Arbeitgeber immer wieder dazu verleitet, eine Kürzung des Bruttolohns zu vereinbaren, wobei im gleichen Zug Sonderzahlungen an den Arbeitnehmer in Form von steuerlich begünstigten Leistungen durch den Arbeitgeber festgelegt wurden. Man bezweckte, dass die so titulierten Sonderzahlungen nicht als arbeitsrechtlich geschuldet betrachtet werden, mit der Folge, dass sie steuerfrei bzw. steuerbegünstigt mit lediglich 15 respektive 25% Pauschalsteuer bezogen werden können (§ 3 Nr. 33 EStG, § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 bzw. § 40 Abs. 2 S. 2 EStG).

Die Finanzverwaltung sieht in solchen Gestaltungen jedoch einen Umgehungstatbestand. In zwei aktuellen Entscheidungen hat der Bundesfinanzhof (BFH) derartige Sonderzahlungen als normale Lohnbestandteile behandelt mit der Folge entsprechender Lohnbesteuerung (BFH-Urteil vom 19.09.2012 – VI R 54/11 und VI R 55/11). Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Zusatzleistungen sind nur solche, die vom Arbeitgeber erbracht werden, ohne dass der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat. Die Zuschüsse müssen freiwillig geleistet werden und dürfen nicht Teil des ohnehin geschuldeten Arbeitslohns sein. Es soll verhindert werden, dass regulär besteuarter Arbeitslohn in steuerfreie Zuschüsse umgewandelt wird.

Da der Arbeitgeber den korrekten Lohnsteuererhalt sicherstellen muss, sollten alle Arbeitgeber entsprechende Gestaltungen überprüfen. Wenn ein vertraglicher Anspruch auf die Leistungen besteht, sind sie vom Arbeitgeber geschuldet, sie können mithin nicht als freiwillig und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn betrachtet werden. Zu beachten ist, dass auch freiwilli-

ge Leistungen über das arbeitsrechtliche Institut der betrieblichen Übung zu ohnehin geschuldetem Arbeitslohn werden können. In der Praxis sind durchaus Fälle denkbar, die man auf Anhieb nicht eindeutig einordnen kann. Von daher dürfte die jüngste Rechtsprechung in vielen Fällen für eine gewisse Verunsicherung sorgen.

Bei der Gewährung von steuerbegünstigten Erholungsbeihilfen gem. § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG ist gem. BFH-Urteil vom 19.09.2012 (VI R 55/11) zu beachten, dass der Arbeitgeber nachprüfbar sicherstellt, dass diese Beihilfen tatsächlich für Erholungszwecke verwendet wurden. Eine am Jahresende von den Arbeitnehmern vordruckmäßig abgegebene Erklärung, die Beihilfen für Erholungszwecke verwendet zu haben, genügt nicht. Auch dieser Grundsatz dürfte viele Arbeitgeber zu einer Überprüfung der in ihrem Unternehmen gelebten Praxis veranlassen.

Grundsätzlich ist es natürlich legitim, Steuerbegünstigungen zu nutzen; positiv ist es auch, wenn Arbeitgeber den Arbeitnehmern ein attraktives Vergütungspaket bieten. Doch sollten die Steuerbegünstigungen dann auch zweifelsfrei als solche bei Lohnsteuerprüfungen behandelt werden. Ein verlässlicher und rechtssicherer Rahmen erscheint hier aus Sicht der Betroffenen zwingend erforderlich.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung gerät die betriebliche Altersversorgung (bAV) als Zusatzleistung des Arbeitgebers vermehrt in den Blick. Hier existieren klare Regelungen zur steuerlichen Behandlung, z.B. in Form des § 3 Nr. 63 EStG, wonach jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West, ggf. zuzüglich 1.800 EUR, steuerfrei in eine Anwartschaft auf bAV investiert werden können. Und dies gilt sowohl im Fall von Entgeltumwandlung als auch im Fall einer arbeitgeberfinanzierten bAV. Zudem ist die bAV in Anbetracht der ungünstigen Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Arbeitnehmer inzwischen ein sehr geschätzter Baustein, der die Attraktivität des Arbeitgebers eindeutig unterstreicht. In Zeiten von Fachkräftemangel nutzen Arbeitgeber bereits vermehrt das Instrument der bAV bei der Akquise von Personal, aber auch wenn es darum geht, quali-

fiziertes Personal auf Dauer an die Firma zu binden. Die bAV ist mit Sicherheit eine gute Alternative oder Ergänzung zu anderen Zu-

satzleistungen des Arbeitgebers. (Dr. Claudia Veh)

Betriebsausgabenabzug gem. § 4d EStG bei Übertragung einer Pensionszusage auf eine Unterstützungskasse

Einer der großen Vorteile einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung über den Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse besteht für Unternehmen darin, dass sie der Höhe nach nahezu unbegrenzte Zusagen erteilen können, ohne einen direkten Ausweis in den Bilanzen vornehmen zu müssen. Um dies auch aufwandstechnisch für das Unternehmen korrekt darzustellen, ist es notwendig, sich den umfangreichen Regelungen des § 4d EStG gemäß zu verhalten. Dies führt in der Praxis immer wieder zu Konflikten mit den Finanzbehörden im Rahmen von Steuerprüfungen.

Hierzu hatte der 10. Senat des Finanzgerichts Köln (Aktenzeichen 10 K 2448/10) mit Datum 01.03.2012 eine Entscheidung zu treffen.

Der Fall

Ein Unternehmen wollte mit Gesellschafterbeschluss vom 13.11.2006 eine rückgedeckte Pensionszusage des Gesellschafter-Geschäftsführers auf die A Unterstützungskasse e.V. übertragen. Hierzu wurde mit der A Unterstützungskasse am 20.11.2006 eine entsprechende Vereinbarung getroffen. Die Vereinbarung beinhaltete, dass das Unternehmen der A Unterstützungskasse innerhalb von 10 Tagen nach erfolgter Zuwendungsaufforderung den fälligen Betrag zu überweisen hätte. Die Zuwendung an die A Unterstützungskasse erfolgte jedoch nicht, sondern die B Versorgungskasse e.V. übernahm mit Vereinbarung vom 15.12.2006 die Verpflichtung zur Erfüllung der Versorgungszusage. Das Unternehmen trat mit selbigem Datum der B Versorgungskasse e.V. bei. Die A Unterstützungskasse hätte demzufolge der B Versorgungskasse einen entsprechenden Geldbetrag überweisen müssen. Dies erfolgte jedoch nicht, sondern das Unternehmen stellte die Geldmittel direkt der B Versorgungskasse zur Verfügung.

Das Unternehmen stellte der B Versorgungskasse mittels Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft zwei Rückdeckungsversicherungsverträge von zwei Versicherungsgesellschaften zur Verfügung und hätte in den folgenden drei Jahren weitere Zuwendungen an die B Versorgungskasse geleistet. Gleichzeitig löste das Unternehmen die Pensionsrückstellung gewinnerhöhend auf und buchte den aktivierten Anspruch aus den Versicherungsverträgen gewinnmindernd aus.

Der Prüfer vertrat die Auffassung, dass eine Gewinnminderung gem. § 4d Abs. 1 Satz 1 Buchst. c EStG nicht erfolgen durfte und rechnete demzufolge den Betrag dem zu versteuernden Gewinn wieder hinzu. Hiergegen klagte das Unternehmen, da der Einspruch bei den Finanzbehörden abgelehnt wurde.

Das Unternehmen vertrat die Auffassung, dass hier nicht § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. c EStG anzuwenden sei, sondern vielmehr Buchstabe d. Somit sei der Betrag an die B Versorgungskasse zur Übernahme der Versorgungsverpflichtung abzugsfähig, denn zuerst sei eine Ausgliederung der Versorgungsverpflichtung auf die A Unterstützungskasse vorgenommen worden und anschließend eine Übernahme durch die B Versorgungskasse erfolgt. Weiter gebe Buchstabe d keinerlei Größe für die Höhe einer Zuwendung vor, noch gebe es eine diesbezügliche Verwaltungsanweisung. Somit forderte das Unternehmen, die Bescheide für die Körperschaftsteuer und die Gewerbesteuer neu festzusetzen, sodass sowohl die gewinnerhöhende Auflösung der Pensionsrückstellung als auch die Auflösung des Anspruchs aus der Rückdeckungsversicherung auf der Aktivseite anerkannt werden sollten.

Die Entscheidung

Das FG Köln entschied, dass die zulässige Anfechtungsklage des Unternehmens unbegründet ist. Die durch das Unternehmen angefochtenen Bescheide sind rechtmäßig und verletzen das klagende Unternehmen nicht in ihren Rechten (vgl. § 100 Abs. 1 Satz 1 FGO). Die Ausbuchung der Ansprüche aus den Rückdeckungsversicherungen durfte demnach nicht den Gewinn mindern.

Die Voraussetzungen des § 4 d Abs. 1 Satz 1 Buchst. d EStG sind zwar erfüllt, und die Zuwendungen dürften somit abgezogen werden, soweit sie den Betrag nicht übersteigen, den die Kasse an einen anderen Versorgungsträger zu zahlen habe, der die Verpflichtung übernimmt. Aber im vorliegenden Streitfall ist wegen § 42 der Abgabenordnung die Vorschrift nicht anzuwenden. Es ist laut FG Köln weiterhin der § 4 d Abs. 1 Satz 1 Buchst. c Satz 2 EStG einschlägig, der einen Einmalbetrag als nicht zulässig qualifiziert.

Ausschlaggebend für das Gericht war der Versuch eine unangemessene rechtliche Gestaltung zu wählen, die beim Steuerpflichtigen zu einem gesetzlich nicht vorgesehenen Steuervorteil geführt hätte. Dies ist gem. § 42 Abs. 1 Satz 1 AO eine Umgehung des Rechts des Steuergesetzes, und es liegt nach Abs. 2 ein Missbrauch vor, wenn eine unan-

gemessene rechtliche Gestaltung gewählt wird.

Weiter führt das FG Köln in seiner Begründung aus, dass bei einer direkten Übertragung auf die B Versorgungskasse der § 4 d Abs. 1 Satz 1 Buchst. c EStG anzusetzen sei, somit auch die erfolgsmindernde Ausbuchung der Rückdeckungsversicherung nicht hätte erfolgen können. Lediglich aus der Umweggestaltung über die A Unterstützungskasse, für die für das FG Köln kein vernünftiger Grund vorlag, konnte es zu dem Abzug des Einmalbetrages kommen. Für das FG Köln lag es auch aus den zeitlich engen Zusammenhängen eher nahe, von einer rechtswidrigen Umweggestaltung auszugehen. Diese Ansicht wird für das FG Köln auch durch die direkte Zahlung/Übertragung der Finanzierungsmittel an die B Versorgungskasse belegt. Es liegt somit keine Zahlung der A an die B Versorgungskasse vor.

Wertung

Aus dem für das Unternehmen sehr unerfreulichen Ergebnis ist deutlich erkennbar, dass es im Fall einer Übertragung von Versorgungszusagen auf eine Unterstützungskasse ratsam ist, sich von erfahrener Seite begleiten zu lassen. Es wären für das Unternehmen durchaus erfolgreiche Wege vorhanden, die Versorgungszusage zu einem externen Versorgungsträger zu übertragen. (Simon Schmitt)

Auszahlungen aus der Pensionskasse

Es bestehen immer wieder Unklarheiten hinsichtlich der Auszahlungsmöglichkeiten innerhalb des Durchführungsweges Pensionskasse.

Grundsätzlich

Gemäß § 3 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) ist eine Abfindung von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur möglich, wenn die in § 3 Abs. 2 BetrAVG genannten (Bagatell-)Grenzen nicht überschritten werden. Für 2013 bedeutet dies, dass die Kapitalleistung nicht höher als 3.234 EUR in den alten Bundesländern bzw. 2.730 EUR in den neuen Bundesländern sein

darf. Hierbei ist zu beachten, dass auch bei der Pensionskasse Kapitaloptionen möglich sind, solange dies in den AVB geregelt ist.

Direktversicherung

In der Direktversicherungsversicherung ist es darüber hinaus möglich, Anwartschaften während eines aktiven Arbeitsverhältnisses mit Zustimmung des Arbeitnehmers abzufinden. Dies gilt unabhängig von den Unverfallbarkeitsfristen des § 1b Abs. 1 BetrAVG und den zuvor genannten Bagatellgrenzen. Somit ist eine vorzeitige Auszahlung des angesammelten Vertragswertes im laufenden Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Arbeitnehmers bei der Direktversicherung immer möglich.

Pensionskasse

Anders verhält es sich bei einer Pensionskasse: zwar ist auch hier, innerhalb der Bagatellgrenzen des § 3 Abs. 2 BetrAVG, eine Abfindung von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften möglich. Allerdings sind Auszahlungen im laufenden Arbeitsverhältnis über diese Grenzen hinaus ausgeschlossen. Nach § 118a Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) hat eine Pensionskasse den Zweck, das wegfallende Erwerbseinkommen auf Grund von Alter, Invalidität oder Tod abzusichern. Eine solche Absicherung des wegfallenden Erwerbseinkommens ist jedoch bei einer Abfindung im laufenden Arbeitsverhält-

nis gerade nicht gegeben. Folglich steht eine solche Abfindung nicht mit der Definition einer Pensionskasse nach dem VAG im Einklang.

Demnach sind vorzeitige Auszahlungen bei der Pensionskasse, unbeachtlich ob während eines bestehenden Dienstverhältnisses oder bei Dienstaustritt, grundsätzlich nicht zulässig, es sei denn die Anwartschaft befindet sich in der Phase der Verfallbarkeit bzw. im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen Bagatellgrenzen. (Nicole Pross)

IMPRESSUM

Herausgeber:

SLPM
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH
Berliner Str. 85
80805 München
Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000
Fax (0 89) 3 81 09 – 46 96
Email: kontakt@slpm.de
www.slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in München ist ein Tochterunternehmen von Swiss Life in Deutschland. SLPM stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.