

QUARTALSLETTER

In dieser Ausgabe:

Pensionsverpflichtungen in der Handelsbilanz und sinkender Rechnungszins..... 2

Erneut Trainer-Award der Deutschen Makler-Akademie für SLPM 2

Hinterbliebenenversorgung – „Haupternährer-Klausel“ - BAG-Urteil vom 30.09.2014 – 3 AZR 930/12..... 3

Voraussetzungen für den vorgezogenen Bezug einer Altersrente – Auslegung einer Versorgungsordnung – BAG-Urteil vom 13. Januar 2015 – 3 AZR 894/12..... 4

Einstandspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins – Versorgungszusage wegen der Stellung als Gesellschafter – Rechtsmissbrauch – BAG-Urteil vom 11.11.2014 – 3 AZR 404/13 5

Maßgebliches Pensionsalter bei der Bewertung von Pensionszusagen beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer in der Steuerbilanz – BFH-Beschluss vom 26.11.2014 – I R 2/14 6

Berücksichtigung von Beiträgen für eine „Rürup-Rente“ eines Alleingesellschafter-Geschäftsführers mit Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung – BFH-Urteil vom 15.07.2014 – X R 35/12 7

Überdotierung einer Gruppenunterstützungskasse ist kassenbezogen zu beurteilen – BFH-Urteil vom 26.11.2014 (I R 37/13) 8

PENSIONSMANAGEMENT

EDITORIAL

IE GUTACHTEN VERSICHER

Liebe Leserinnen und Leser,

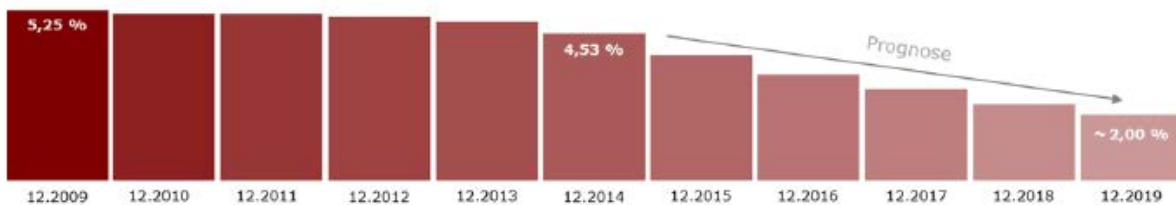
wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe des Quartalsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie wie üblich über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Aktuell erreichen uns viele Anfragen aufgrund der drastisch gestiegenen handelsbilanziellen Pensionsrückstellungen infolge des gesunkenen Rechnungszinses. Hier bieten wir gerne eine informative Hochrechnung auf Basis der prognostizierten Zinsentwicklung an. Bitte beachten Sie hierzu den Beitrag auf Seite 2. Daneben freuen wir uns sehr über den Trainer-Award 2014 der Deutschen Makler-Akademie, über den wir Sie im zweiten Beitrag informieren.

Wir hoffen, dass die getroffene Themenauswahl auf Ihr Interesse stößt und verbleiben mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

Pensionsverpflichtungen in der Handelsbilanz und sinkender Rechnungszins

Im Jahr 2009 wurde das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) eingeführt. Firmen mit betrieblicher Altersversorgung im Durchführungsweg Direktzusage sind fortan dazu verpflichtet, ihre Pensionsverbindlichkeiten in der Handelsbilanz möglichst realistisch zu beziffern. Neben künftiger Gehalts- und Rentensteigerungen ist u.a. für die Bewertung ein Zinssatz anzusetzen, der sich an der realistischen Marktentwicklung orientiert. Da es sich bei diesem Zinssatz um einen Durchschnittszins über die letzten 7 Jahre handelt, lagen die anfänglichen Werte bei Einführung noch deutlich über 5% (z.B. 5,25% per 31.12.2009). Mittlerweile bröckelt dieser Prozentsatz aber mehr und mehr, zum 31.12.2014 lag er gerade noch bei 4,53%. Und nach heutigen Prognosen sinkt er künftig immer drastischer – Experten wie das Büro Prof. Dr. Heubeck gehen davon aus, dass wir bereits in 5 Jahren, also schon Ende 2019, bei einem maßgeblichen Zinssatz von unter 2% angelangt sind.



Grafik: Prognostizierter Rechnungszins

Erneut Trainer-Award der Deutschen Makler-Akademie für SLPM

Beim Trainer-Tag der Deutschen Makler-Akademie (DMA) am 06.03.2015 wurde Dr. Claudia Veh, SLPM, als „Trainer des Jahres“ in der Kategorie Trainer von Förderern ausgezeichnet.



Die DMA hat sich innerhalb weniger Jahre als Top-Seminar- und Ausbildungsanbieter für Makler etabliert. Die bisher äußerst positive Entwicklung ließ sich auch im Jahr 2014 fortsetzen. So konnte im Jahr 2014 mit 6.523 Seminarteilnehmern ein neuer Rekord erreicht werden (Vorjahr: 4.424 Teilnehmer). Die

Aufgrund dieser enormen Zinsschmelze ist mit einem eklatanten Anstieg der Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz zu rechnen.

Was bedeutet dies für Ihre Pensionsverpflichtungen? Machen Sie sich ein Bild von der Entwicklung der Rückstellungen in Ihrer Bilanz und planen Sie heute schon mögliche Alternativszenarien, wie Sie diesem Trend begegnen können.

Sprechen Sie uns an – wir von SLPM unterstützen Sie gerne! Wir erstellen Prognosegutachten für Ihre Pensionsverpflichtungen für die nächsten Jahre und zeigen Ihnen mögliche Handlungsalternativen und deren Auswirkungen auf Ihre Bilanz auf.

(Maria Hiemer)

meisten Teilnehmer entfielen auf den Bereich der bAV. Hingewiesen sei darauf, dass die DMA ihr Ausbildungsprogramm ständig weiter entwickelt und ausbaut. So bietet sie neuerdings auch die Ausbildung zum „Staatlich geprüften Berater für bAV“ an

<http://www.deutsche-makler-akademie.de/studium/staatlich-gepruefter-beraterin-fuer-betriebliche-altersversorgung-dma.html>

In Zeiten, in denen die Qualifizierung immer wichtiger wird, ist dies genau der richtige Schritt.

Nach ihrer Erstplatzierung im Jahr 2012 wurde Dr. Claudia Veh nun zum zweiten Mal als Traineeerin des Jahres für das Jahr 2014 ausgezeichnet. Maßgeblich sind hierfür die Beurteilungen der Seminare durch die Teilnehmer. Dies ist ein hervorragendes Ergebnis, zumal nun das dritte Mal in Folge der erste Platz an eine Person aus dem Hause Swiss Life/SLPM ging: 2013 gewann Patrick

Kohlmann den Trainer-Award. Wir freuen uns sehr über diese Auszeichnung.

(Thomas Zimmermann)



Hinterbliebenenversorgung – „Haupternährer-Klausel“ BAG-Urteil vom 30.09.2014 – 3 AZR 930/12

Im Urteil vom 30.09.2014 (3 AZR 930/12) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einer betrieblichen Versorgungsregelung zu befassen, bei der die Hinterbliebenenversorgung unter anderem daran gekoppelt war, dass der verstorbene Arbeitnehmer den Unterhalt seiner Familie überwiegend bestritten hat. Ein Arbeitnehmer wollte das eine Hinterbliebenenversorgung für seine Ehefrau ablehnende Schreiben des Pensions-Sicherungs-Vereins mit der Begründung, der Arbeitnehmer habe den Unterhalt der Familie nicht überwiegend bestritten, nicht anerkennen. Die Haupternährer-Klausel sei unwirksam, da sie nicht transparent ist, zudem bewirke sie eine Diskriminierung wegen des Geschlechts und führe zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung gegenüber den Kollegen, deren Ehefrauen nicht erwerbstätig sind.

Die Entscheidung

Der Arbeitnehmer bekam Recht. Das BAG kam zu dem Ergebnis, dass diese Klausel intransparent im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB und deshalb nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam ist.

Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB bedeutet, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so exakt beschrieben werden müssen, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Eine Regelung verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten beinhaltet und Spielräume eröffnet.

Der Passus in der Versorgungsregelung, wonach ein Anspruch auf Witwen/-r-Pension nur besteht, wenn der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer den Unterhalt der Familie überwiegend bestritten hat, ist bezüglich der hierfür nötigen Voraussetzungen nicht klar.

Zwar ist der Begriff der „Haupternährer-Klausel“ auch aus der Sozialversicherung bekannt, vgl. § 43 Abs. 1 Angestelltenversicherungsgesetz (AVG a.F.) in der bis zum 31.12.1985 geltenden Fassung sowie § 1266 Abs. 1 Reichversicherungsordnung in der bis um 1.12.1985 geltenden Fassung, die dem Wortlaut der Versorgungsregelung ähneln. Aber ein verständiger Arbeitnehmer kann hier die Ähnlichkeit zur sozialversicherungsrechtlichen Regelung nicht ohne weiteres erkennen. Weiter nimmt die Versorgungsregelung bei den Begriffen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit explizit

Bezug auf die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, wohingegen sie das bei der Haupternährer-Klausel nicht tut. Dies spricht dafür, dass die Klausel nicht an die sozialversicherungsrechtliche Regelung angelehnt war.

Weiter ist zu beachten, dass die gesetzlichen Regelungen in § 43 Abs. 1 AVG a.F. und § 1266 Abs. 1 RVO a.F. zum Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage bereits seit mehr als zehn Jahren vollständig außer Kraft getreten und durch eine Neuregelung abgelöst worden waren. Nach dem zum 01.01.1992 in Kraft getretenen § 303 SGB VI wurde eine entsprechende Regelung wie folgt konkretisiert: „... Anspruch auf eine Witwenrente unter den sonstigen Voraussetzungen des geltenden Rechts nur, wenn die Verstorbene den Unterhalt ihrer Familie im letzten wirtschaftlichen Dauerzustand vor dem Tode überwiegend bestritten hat.“ Eine solche Konkretisierung des Zeitraums beinhaltet die Versorgungsregelung jedoch nicht.

Die Regelung entspricht nicht dem Transparenzgebot, da letztlich unklar bleibt, wann ein „überwiegendes Bestreiten des Familienunterhalts“ vorliegt. Unklar bleibt auch, welche Einkünfte der Ehegatten bei der Prüfung der Haupternährereigenschaft zu berücksichtigen sind (Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit, aus selbständiger Tätigkeit, Kapiteleinkünfte, aus Vermietung und Verpachtung) und ob hierbei die Netto- oder die Bruttoeinkommen maßgeblich sein sollen. Man hätte die Klausel jedoch präzise formulieren können. Die Klausel enthält folglich vermeidbare Unklarheiten und eröffnet Wertungsspielräume. Dies führt zu einer Unwirksamkeit der Bestimmung (§ 307 Abs. 1 und 2 BGB).

Auch wenn die „Haupternährer-Klausel“ unwirksam ist, führt das allerdings nicht zur Unwirksamkeit der zugesagten Hinterbliebenenversorgung. Die Vorschrift ist sozusagen teilbar. D.h. es besteht ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung, nur die Voraussetzung des „Haupternährers“ entfällt.

Ein Ersetzen der unklaren Regelung durch eine klare Formulierung scheidet aus, da zum einen der Wille der Vertragsparteien nicht klar erkennbar ist und zudem eine solche ergänzende bzw. ersetzende Vertragsregelung den gesetzlichen Wertungen des § 307 BGB widerspräche.

Da die Klausel wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot bereits unwirksam ist, musste nicht

weiter geprüft werden, ob – wie der Kläger behauptet – die Klausel eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellt und ob die Bestimmung zu einer sachlich nicht gerechtfertigten

Ungleichbehandlung des Klägers gegenüber Kollegen führt, deren Ehefrauen nicht erwerbstätig sind.
(Dr. Claudia Veh)



Voraussetzungen für den vorgezogenen Bezug einer Altersrente – Auslegung einer Versorgungsordnung – BAG-Urteil vom 13. Januar 2015 – 3 AZR 894/12

Das Urteil zur Auslegung der Altersgrenze in einer Versorgungsordnung vom 15.05.2012 (3 AZR 11/10) hat für viel Verunsicherung in der Praxis geführt. Nach wie vor sind etliche Fragen offen (vgl. hierzu den Quartalsletter IV/2012, S. 3 f).

Am 13.01.2015 hatte sich das BAG erneut mit der Auslegung einer Altersgrenze in einer Versorgungsordnung zu befassen; dieses Mal ging es um die Altersgrenze für den vorgezogenen Altersrentenbezug.

Der Fall

In einem Unternehmen bestand eine Gesamtversorgungszusage für die Arbeitnehmer. Die Regelungen in der Versorgungsordnung sahen vor, dass Versorgungsbezüge unter anderem nur gewährt werden, wenn der/die Angestellte nach Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden oder vor Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern vor Vollendung des 60. Lebensjahres, in den Diensten der Beklagten dienstunfähig geworden ist. Weiter wurden die Versorgungsbezüge unter anderem um die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gekürzt (Gesamtversorgungszusage).

Im November 2010 teilte das Unternehmen den Mitarbeitern mit, dass Personen ab Geburtsjahrgang 1952 aufgrund der geänderten Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung die Betriebsrente frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten könnten. Der Bezug der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sei schon immer eine entscheidende Voraussetzung für den Anspruch auf die betriebliche Rente gewesen.

Damit war eine Arbeitnehmerin nicht einverstanden. Sie beehrte die vorgezogene Altersrente ab Alter 60, da dies so in der Versorgungsordnung geregelt war.

Die Entscheidung

Während das Arbeits- und Landesarbeitsgericht der Arbeitnehmerin Recht gaben, hatte die Firma im Revisionsverfahren vor dem BAG nun Erfolg. Die Arbeitnehmerin kann folglich erst ab dem Zeitpunkt die vorgezogene Betriebsrente beziehen, zu dem sie die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt. Die Auslegung nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen ergibt nach Ansicht des BAG, dass die Versorgungsregelungen

für Frauen keine „feste“, sondern eine „flexible“ Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr festlegen und den Bezug von Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetzen.

Damit liegt das erste höchstinstanzliche Urteil zur Auslegung einer vorgezogenen Altersgrenze in einer Versorgungsordnung im Hinblick auf das Anheben der gesetzlichen Regelaltersgrenze vor. Da die Versorgungsordnung den Bezug der Betriebsrente nicht explizit daran gekoppelt hat, dass auch die gesetzliche Rente vorgezogen in Anspruch genommen wird, ist das Ergebnis der Vorinstanzen durchaus nachvollziehbar. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass es sich bei der zugrunde liegenden Versorgungsordnung um eine Gesamtversorgungszusage gehandelt hat. D.h. der Arbeitgeber vermindert die von ihm zugesagten Leistungen um die gesetzliche Rente. Wenn eine Arbeitnehmerin nun die Betriebsrente ab Alter 60 erhält, die gesetzliche Rente erst ab Alter 63, könnte er für 3 Jahre von seinen Leistungen nichts in Abzug bringen. Seine Belastungen wären folglich höher.

Offen ist, ob das BAG die vorgezogene Altersgrenze von Alter 60 auch dann in Analogie zur vorgezogenen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung interpretiert hätte, wenn es sich nicht um eine Gesamtversorgungszusage gehandelt hätte. U.E. dürfte das nicht der Fall sein. Der Urteilstext dürfte diesbezüglich Klarheit bringen. Bislang liegt nur eine Pressemitteilung zum Urteil vor.

Hinweis

Alle Versorgungspläne, die zwar noch eine vorgezogene Altersgrenze von Alter 60 vorsehen, die Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente aber daran koppeln, dass auch die gesetzliche Rente vorgezogen in Anspruch genommen wird, sind von dem Urteil nicht betroffen. In diesen Fällen ergibt sich für die Arbeitnehmer aus dem Wortlaut der Versorgungsregelung ein Anspruch auf vorgezogene Betriebsrente erst mit dem Bezug der gesetzlichen Rente.

(Dr. Claudia Veh)

Einstandspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins – Versorgungszusage wegen der Stellung als Gesellschafter – Rechtsmissbrauch – BAG-Urteil vom 11.11.2014 – 3 AZR 404/13

Durch zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) am 19.01.2010 (3 AZR 409/09 und 3 AZR 42/08) geriet der sachliche Geltungsbereich des BetrAVG im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Insolvenzschutz über den Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) ins Visier (vgl. Quartalsletter IV/2010). Denn Voraussetzung für das Vorliegen von betrieblicher Altersversorgung (bAV) ist unter anderem, dass der Anlass für die Zusage auf bAV das Arbeitsverhältnis, d.h. die Tätigkeit für das Unternehmen ist. Wenn eine bAV-Zusage aus anderen Gründen, etwa für die Funktion als Gesellschafter des Unternehmens, erteilt wird, ist diese Zusage – unabhängig davon, ob der persönliche Geltungsbereich des BetrAVG erfüllt ist – nicht vom Schutz des BetrAVG und dem gesetzlichen Insolvenzschutz erfasst.

Am 11.11.2014 hatte sich das BAG erneut mit einem Fall auseinanderzusetzen (3 AZR 404/13), bei dem zu klären war, ob die Versorgungszusage wegen der Stellung als Gesellschafter erfolgt ist.

Der Fall

Ein im Jahr 1937 geborener Fliesenleger hatte Mitte der 70er Jahre mit seinem Bruder und einer dritten Person eine Fliesenlegerfirma in der Rechtsform einer GmbH gegründet. Die beiden Brüder hielten je 30%, der Dritte 40% der Anteile an der Gesellschaft. Geschäftsführer war der Bruder des Fliesenlegers, dem Fliesenleger selbst war Prokura erteilt worden. Der Prokurist und der Dritte waren vor Ort auf den Baustellen tätig.

Für alle drei Gesellschafter wurde von der Firma eine Direktversicherung abgeschlossen. Daneben sollte gemäß einer internen Aktennotiz den Gesellschaftern der GmbH eine Altersversorgung in Form einer Pensionszusage gewährt werden (analog dem R Verband), deren Höhe sich nach den Kapitalbeteiligungen richtete. Für den Prokuristen belief sich die Zusage zunächst auf eine monatliche Altersrente ab Alter 65 in Höhe von 900 DM. Die Zusagen wurden später mehrmals erhöht; Rückdeckungsversicherungen wurden jedoch nicht abgeschlossen.

Im Jahr 1989 meldete die GmbH die Zusage des Prokuristen beim PSV an.

Im Jahr 1995 teilte der PSV der GmbH mit, dass er die Zusage des Prokuristen aufgrund der gemachten Angaben für insolvenzversicherungsfähig hält. In der Folgezeit wurde die Zusage erneut erhöht, zuletzt auf 7.000 DM.

Nach Erreichen der Altersgrenze gewährte die GmbH dem Prokuristen die zugesagte Rente, zuletzt in Höhe von 3.936,95 EUR. Im Jahr 2011 ging die Firma in die Insolvenz. Der Rentner beehrte vom PSV die Weiterzahlung seiner Rente.

Er führte aus, dass die Zusage ihm für seine Tätigkeit für die Firma erteilt wurde, nicht aufgrund seiner Gesellschafterstellung. Zumindest habe er aufgrund des Schreibens des PSV aus dem Jahr 1995 angenommen, dass seine Pensionszusage insolvenzgesichert sei.

Der PSV lehnt das Begehren des Rentners jedoch ab.

Nachdem der Rentner weder vor dem Arbeitsgericht noch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg hatte, ging er beim BAG in Revision.

Die Entscheidung

Das BAG gab dem Kläger nicht Recht.

Nach Ansicht des BAG wurde dem Kläger die Direktzusage wegen seiner Stellung als Gesellschafter erteilt. Eine Zusage gilt nur dann aufgrund des Arbeitsverhältnisses als erteilt, wenn zwischen ihr und dem Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Bei der Prüfung, ob es sich bei der Zusage um bAV oder um Unternehmerlohn handelt, sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Dabei ist ein Indiz für Unternehmerlohn, wenn ein Unternehmen allen Gesellschaftern und nur ihnen eine Zusage erteilt hat. Weiter ist relevant, ob die Zusage nach Art und Höhe auch bei nicht an der Gesellschaft beteiligten Arbeitnehmern wirtschaftlich vernünftig und üblich gewesen wäre. Relevant sein kann auch, ob eine während des Arbeitsverhältnisses zu finanzierende bAV z.B. im Durchführungsweg Direktversicherung vorliegt oder eine Direktzusage, bei der die Belastungen erst in der Leistungsphase entstehen.

Im vorliegenden Fall wurden nur den Gesellschaftern Versorgungszusagen erteilt, die in der Höhe auf die jeweilige Kapitalbeteiligung abgestimmt waren. Auch die Höhe von 7.000 DM muss als für einen kleinen Fliesenlegerbetrieb unüblich bezeichnet werden. Der Verweis in der Aktennotiz auf eine Verbandsregelung sei angesichts der eindeutigen Indizien unerheblich. Das Argument des Klägers, die Zusage wurde ihm nur gegeben, um ihn an das Unternehmen zu binden, führt nicht zu einer anderen Wertung des Sachverhalts. Schließlich habe der Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) ebenso ein Interesse gehabt, den Kläger als Gesellschafter an das Unternehmen zu binden.

Dass das Unternehmen PSV-Beiträge bezahlt hat, führt zu keinem Leistungsanspruch des Klägers. Auch konnte das BAG kein rechtsmissbräuchliches Verhalten des PSV feststellen. Denn nicht jedes widersprüchliche Verhalten ist rechtsmissbräuchlich. Das ist erst dann der Fall, wenn die andere Seite auf ein Verhalten vertrauen durfte und ihre

Interessen vorrangig schutzwürdig erscheinen. Der Umstand, dass der PSV Beiträge vereinnahmt hat, ohne eine Leistung zu erbringen, begründet kein rechtsmissbräuchliches Verhalten. Zu Unrecht erhaltene Beiträge werden grundsätzlich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zurückerstattet (§ 10a BetrAVG).

Auch aus dem Schreiben des PSV aus dem Jahr 1995 lässt sich kein schutzwürdiges begründetes Vertrauen des Rentners auf eine Einstandspflicht des PSV ableiten. Dies allein deshalb, weil der Rentner dem Schreiben nicht entnehmen konnte, aufgrund welcher Angaben der GmbH der PSV zu dieser Ansicht gelangt war. Zudem nimmt das Schreiben des PSV Bezug zum Merkblatt 300/M1, in dem der persönliche und sachliche Geltungsbe-

reich des BetrAVG dargestellt wird. Damit musste für den Rentner erkennbar sein, dass der PSV nur für die Zusagen einstehen wird, bei denen auch die gesetzlichen Vorgaben erfüllt sind.

Hinweis

Das Urteil zeigt deutlich auf, dass der gesetzliche Insolvenzschutz bei GGF nicht nur im Hinblick auf den persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG, sondern auch auf den sachlichen Geltungsbereich des BetrAVG hin abgeprüft werden muss. Im Zweifelsfall sollte ein privatrechtlicher Insolvenzschutz (Verpfändung, Treuhand-Lösung) installiert werden.

(Dr. Claudia Veh)



Maßgebliches Pensionsalter bei der Bewertung von Pensionszusagen beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer in der Steuerbilanz – BFH-Beschluss vom 26.11.2014 – I R 2/14

Im Jahr 2008 wurden die EStR im Abschnitt 6a Abs. 8 dahingehend geändert, dass bei der Berechnung der Pensionsrückstellungen für Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) eine Staffelung nach dem Geburtsjahrgang vorzunehmen ist. Dies erfolgte in Anlehnung an die Heraufsetzung des Alters für den Bezug einer Vollrente wegen Alters in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die geänderten Mindestpensionsalter gelten grundsätzlich für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2007 enden. Es ist jedoch gemäß den Hinweisen zu § 6a (H 6a Abs. 8) nicht zu beanstanden, wenn die neuen Pensionsalter erstmals in der Bilanz des Wirtschaftsjahres berücksichtigt wurden, das nach dem 30.12.2009 endete. Der Übergang hatte einheitlich für alle betroffenen Pensionsrückstellungen des Unternehmens zu erfolgen.

Gemäß den R 6a Abs. 8 EStR gilt für Geburtsjahrgänge bis 1952 das für die Berechnung der Pensionsrückstellung maßgebliche Mindest-Endalter von 65, für Jahrgänge ab 1953 bis 1961 gilt ein Mindest-Endalter von 66 und für Jahrgänge ab 1962 ein Mindest-Endalter von 67.

Hintergrund

Bei einer Erhöhung des Pensionsalters (z.B. auf 67) sind die Pensionsrückstellungen bei Erreichen des Pensionsalters geringer als bei einem früheren Pensionsalter (z.B. 65). Dies und der um zwei Jahre längere Finanzierungszeitraum bedeuten, dass die jährlichen – gewinn- und steuermindernd wirkenden – Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen bei einem späteren Pensionsalter geringer sind als bei einem früheren.

Wenn die Pensionszusage allerdings eine Erhöhung der zugesagten Leistung bei einer Tätigkeit

über das zugesagte Pensionsalter von z.B. 65 hinaus vorsieht, z.B. um 0,4% pro Monat, wäre der Bewertung zu z.B. Alter 67 eine um 9,6% erhöhte Leistung zugrunde zu legen als zu Alter 65. Dies würde wiederum erhöhend auf die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen wirken und dem Effekt des späteren Pensionsalters entgegenwirken.

Bisherige Rechtsprechung

Manche Unternehmen wollten sich mit dieser Regelung nicht zufriedengeben und bilanzierten die Pensionsrückstellungen weiterhin auf das bisherige Pensionsalter von 65, was bei der nächsten Betriebsprüfung bemängelt und korrigiert wurde. Die Finanzgerichte München und Hessen haben sich in den sich anschließenden Rechtsstreiten der Sicht der Unternehmen angeschlossen (Urteil des FG München vom 25.11.2013 – 7 K 1542/12 und Urteil des FG Hessen vom 22.05.2013 – 4 K 3070/11). Im Urteil des FG München ging die Finanzverwaltung in Revision, im Urteil des FG Hessen wurde die Revision wieder zurückgenommen.

Weiter hatte sich am 11.09.2013 (I R 72/12) der Bundesfinanzhof (BFH) mit dem bei der Ermittlung der Pensionsrückstellungen zugrunde zu legenden Pensionsalter bei einem GGF zu beschäftigen, bei dem sich sein Status von nicht-beherrschend zu beherrschend geändert hatte. Hier hatte der BFH entschieden, dass der Statuswechsel nicht dazu führt, dass der Bewertung der Pensionszusage nun ein höheres Pensionsalter zugrunde zu legen sei. Maßgeblich sei vielmehr das in der Pensionszusage vereinbarte Pensionsalter (hier: 60).

BFH-Beschluss vom 26.11.2014 – I R 2/14

Der BFH hat nun im Revisionsverfahren zum Urteil des FG München vom 25.11.2013 am 26.11.2014 entschieden, dass die Pensionsrückstellungen auf Basis des vertraglich zugesagten Pensionsalters (hier: 65) zu ermitteln sind und nicht auf Basis des gemäß R 6a Abs. 8 EStR jahrgangsabhängigen Pensionsalters (hier: 66 bzw. 67). Geklagt hatten zwei GGF, bei denen der Teilwert im Streitjahr auf Basis des zugesagten Pensionsalters um 26.127 EUR höher war als auf Basis des Pensionsalters gem. den R 6a Abs. 8 EStR.

Der BFH stützt sich auf seine Entscheidung vom 11.09.2013 und zitiert die dort angeführte Argumentation, wonach gem. § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 3 EStG für die Berechnung des Teilwerts der Pensionsrückstellung die Jahresbeträge zugrunde zu legen sind, die vom Beginn des Wirtschaftsjahres, in dem das Dienstverhältnis begonnen hat, bis zu dem in der Pensionszusage vorgesehenen Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles rechnungsmäßig aufzubringen sind; ein Mindestpensionsalter werde hiernach auch für die Zusage gegenüber dem beherrschenden GGF einer GmbH nicht vorausgesetzt.

Schlussbemerkungen

Der Beschluss des BFH vom 26.11.2014 sowie das Urteil vom 11.09.2013 sind noch nicht im Bundessteuerblatt II veröffentlicht und damit noch nicht über den entschiedenen Einzelfall hin-

aus anzuwenden. Abzuwarten bleibt, wie die Finanzverwaltung auf die Entscheidungen des BFH reagiert. Sachrichtig wäre eine Änderung der EStR in R 6a Abs. 8. Nicht auszuschließen ist jedoch auch ein Nichtanwendungserlass zur o.g. BFH-Rechtsprechung.

Der BFH vertritt in der o.g. Rechtsprechung die Meinung, der Ermittlung der Pensionsrückstellungen sei das vertraglich vereinbarte Pensionsalter zugrunde zu legen. Damit wäre auch die vor 2008 geltende Regelung, wonach bei beherrschenden GGF die Rückstellungsermittlung auf Basis eines Mindestpensionsalters von 65 Jahren zu erfolgen habe, grundsätzlich zu hinterfragen. Beläuft sich das vertraglich vereinbarte Pensionsalter z.B. auf das vollendete 63. Lebensjahr, wären damit, folgt man der Aussage des BFH, streng genommen die Pensionsrückstellungen auch steuerbilanziell auf Alter 63 zu ermitteln; dies jedenfalls, sofern nicht eine hinreichende Wahrscheinlichkeit besteht, dass der Personenkreis der beherrschenden GGF im Allgemeinen nicht vor dem 65. Lebensjahr in Ruhestand tritt. Auch vor diesem Hintergrund ist mit Spannung zu erwarten, ob die Finanzverwaltung infolge der BFH-Rechtsprechung die R 6a Abs. 8 EStR korrigiert und wenn ja, ob auch die vorhergehende Regelung, wonach der Teilwertermittlung bei beherrschenden GGF ein Pensionsalter von mindestens 65 Jahren zugrunde zu legen ist, auf dem Prüfstand steht. Letzteres dürfte allerdings nicht sehr wahrscheinlich sein. (Dr. Claudia Veh)



Berücksichtigung von Beiträgen für eine „Rürup-Rente“ eines Alleingesellschafter-Geschäftsführers mit Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung – BFH-Urteil vom 15.07.2014 – X R 35/12

Im Urteil vom 15.07.2014 (X R 35/12) hatte sich der Bundesfinanzhof (BFH) mit der Kollision von Vorsorgeaufwendungen und betrieblicher Altersversorgung (bAV) bei einem Alleingesellschafter-Geschäftsführer (GGF) auseinanderzusetzen. Der BFH bestätigte die aktuelle Rechtslage. Die Entscheidung ist im Bundessteuerblatt II (2015, S. 213) veröffentlicht.

Der Sachverhalt

Für einen GGF bestand in seiner GmbH eine pauschal nach § 40b EStG besteuerte Direktversicherung, die über Gehaltsumwandlung finanziert wurde. Der monatliche Beitrag belief sich auf 127,82 EUR. Im Jahr 2009 wurde die Direktversicherung gekündigt. Der GGF machte im Jahr 2008 neben Aufwendungen für Kranken- und Pflegeversicherung, Unfallversicherung sowie Rentenversicherungen auch Beiträge für eine sog. Rürup-Rente in Höhe von 22.050 EUR geltend. Er gab an, dass weder eine gesetzliche Rentenversicherungspflicht noch eine Anwartschaft auf Altersver-

sorgung bestanden. Sein Gehalt lag über der BBG.

Das Finanzamt erkannte Vorsorgeaufwendungen nach der erweiterten Günstigerprüfung des § 10 Abs. 3 EStG a.F. in Höhe von 5.069 EUR sowie die Beiträge zur „Rürup-Rente“ nach § 10 Abs. 4a S. 1 und 3 EStG in Höhe von 13.200 EUR (20.000 x 66%) an.

Bei einer Lohnsteueraußenprüfung stieß der Prüfer auf die Direktversicherung. Er war daraufhin der Meinung, der GGF könne nur die gekürzte Vorsorgepauschale beanspruchen. Es wurde der Vorwegabzug von 3.068 EUR gekürzt und nur ein Betrag gem. § 10 Abs. 4a S. 3 EStG in Höhe von 6.108 EUR berücksichtigt, da der Höchstbetrag für Vorsorgeaufwendungen um den fiktiven Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung Ost zu kürzen war (20.000 EUR ./ 19,9% von 54.000 EUR, hiervon 66%).

Der GGF war hiermit nicht einverstanden und legte Widerspruch ein. Das Finanzamt setzte da-

raufhin den Vorwegabzug nach § 10 Abs. 3 Nr. 2 EStG a.F. wieder ungekürzt an. Hinsichtlich der Kürzung des Höchstbetrags für Vorsorgeaufwendungen allerdings änderte es nichts.

Der GGF klagte vor dem Finanzgericht, wo er keinen Erfolg hatte, und ging schließlich vor dem BFH in Revision. Seines Erachtens führt diese Handhabung bei Allein-GGF zu unverhältnismäßigen Kürzungen.

Die Entscheidung

Der BFH gab dem GGF nicht Recht.

Der BFH bestätigte die Korrektur des Einkommensteuerbescheids hinsichtlich des zuvor fälschlicherweise gekürzten Vorwegabzugs nach § 10 Abs. 3 Nr. 2 EStG a.F. i.V.m. § 10c Abs. 3 Nr. 1 EStG a.F. Denn nach der im Streitjahr anzuwendenden Regelung war der Vorwegabzug von 3.068 EUR bei nicht rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern zu kürzen, die im Zusammenhang mit ihrer Berufstätigkeit aufgrund vertraglicher Vereinbarungen Anwartschaftsrechte auf eine Altersversorgung ganz oder teilweise ohne eigene Beitragsleistung erworben hatten. Da der GGF allerdings Allein-GGF war, gehörte er nicht zum Personenkreis des § 10c Abs. 3 Nr. 2 EStG a.F., so dass eine Kürzung des Vorwegabzugs zu unterbleiben hatte. Schließlich trägt er die durch die Beiträge zur bAV eintretende Gewinnminderung als alleiniger Gesellschafter der GmbH selbst.

Gemäß § 10 Abs. 4a EStG sind Beiträge zur einer Basisrente i.S. des § 10 Abs. 1 Nr. 2 b) EStG über einen sog. Erhöhungsbetrag zusätzlich zu berücksichtigen. § 10 Abs. 3 S. 3 Nr. 1 EStG sieht jedoch vor, dass der Höchstbetrag von 20.000 EUR bei Personen, die zum Personenkreis des § 10c Abs. 3 Nr. 1 und 2 EStG gehören, um einen fiktiven Gesamtbeitrag zur allgemeinen Rentenversicherung zu kürzen ist. Um die Zugehörigkeit zum Personenkreis des § 10c Abs. 3 Nr. 2 EStG zu begründen, reicht es seit dem Veranlagungszeitraum 2008 aus, dass ein nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegender Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Berufstätig-

keit aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung ein Anwartschaftsrecht auf Altersversorgung erworben hat. Das früher zusätzliche Erfordernis, dass dieses Anwartschaftsrecht ganz oder teilweise ohne eigene Beitragsleistung erworben wurde, ist entfallen. Es kommt also generell zu einer Kürzung des Höchstbetrags, wenn der nicht rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer eine bAV hat. Die Kürzung des Höchstbetrags um den fiktiven Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung Ost war somit korrekt.

Der BFH sieht keinerlei verfassungsrechtliche Bedenken bei dieser Regelung.

Der Gesetzgeber geht hierbei davon aus, dass eine einem rentenversicherungsfreien Arbeitnehmer erteilte bAV regelmäßig nicht lediglich eine Zusatzversorgung darstellt, sondern die Basisversorgung substituiert.

Er hat bei der Handhabung dieses Themas eine gewisse, zulässige Typisierung vorgenommen, wonach eine bAV unabhängig vom Durchführungsweg zur Kürzung des Höchstbetrags führt.

Zu berücksichtigen ist auch, dass der Kreis der beherrschenden GGF es selbst in der Hand hat, seine Altersversorgung zu gestalten. Sie konnten auf Gesetzesänderungen reagieren, was vorliegend der GGF durch die Kündigung der Direktversicherung ja auch getan hat. Die gemessen an den Beiträgen für die Direktversicherung von 1.534 EUR überproportionale Kürzung der abziehbaren „Rürup-Beiträge“ (hier: 7.092 EUR) ist auch vor diesem Hintergrund hinzunehmen.

Damit hat der BFH die aktuelle Gesetzeslage und Handhabung in Sachen Kürzung Vorwegabzug bzw. Höchstbetrag Vorsorgeaufwendungen bestätigt und für rechtens befunden. Für den GGF heißt dies, dass nach wie vor bei Einrichtung einer bAV geprüft werden muss, ob der GGF auch eine Rürup-Rente abschließen will bzw. schon abgeschlossen hat. Ist dies der Fall, muss der Nachteil aus den gekürzten Vorsorgeaufwendungen mit dem Vorteil der bAV verglichen werden. (Dr. Claudia Veh)



Überdotierung einer Gruppenunterstützungskasse ist kassenbezogen zu beurteilen – BFH-Urteil vom 26.11.2014 (I R 37/13)

Im Urteil vom 26.11.2014 (I R 37/13) musste sich der Bundesfinanzhof (BFH) mit der Frage befassen, ob es bei einer im Hinblick auf die Körperschaftsteuerfreiheit der Unterstützungskasse unschädlichen Auskehrung von Mitteln an die Trägerunternehmen in Folge einer Überdotierung auf die Überdotierung der (gesamten) Unterstützungskasse oder auf das Segment eines (einzelnen) Trägerunternehmens ankommt.

Der Fall

Eine Gruppenunterstützungskasse in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins durfte gemäß ihrer Satzung das von den einzelnen Trägerunternehmen finanzierte Vereinsvermögen im Fall und für den Umfang einer Überdotierung und der dadurch entfallenden Zweckbindung des Vermögens nach Abstimmung mit dem jeweiligen Trägerunternehmen verwenden.

Das Finanzamt hatte zu dieser Regelung der Satzung im Jahr 1996 bestätigt, dass zwar die Vereinssatzung den Anforderungen für steuerbefreite Unterstützungskassen entspreche, jedoch klargestellt, dass die steuerliche Zweckbindung bei Gruppenunterstützungskassen nach § 6 Abs. 6 KStG nur dann entfällt, wenn das gesamte Vermögen der Unterstützungskasse überdotiert ist. Ist nur der Vermögensanteil einzelner Trägerunternehmen höher als das zulässige Kassenvermögen, dürfen nach Ansicht der Finanzamtes die Zuwendungen dieser Unternehmen nicht mehr als Betriebsausgaben abgezogen werden, gleichwohl ist eine Rückübertragung nach § 6 Abs. 6 KStG nicht zulässig, d.h. wäre steuerschädlich für die gesamte Unterstützungskasse.

Die Unterstützungskasse hatte jedoch überhöhtes Kassenvermögen einzelner Trägerunternehmen an diese ausgekehrt, ohne dass die Unterstützungskasse insgesamt überdotiert war.

Das Finanzamt sah hierin einen Verstoß gegen die Anforderungen an die Vermögensbindung gem. § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit. c KStG und erhob Körperschaftsteuer.

Die Unterstützungskasse klagte dagegen vor dem Finanzgericht Nürnberg (1 K 1741/10), wo sie Recht bekam. Das Finanzamt ging beim BFH in Revision.

Die Entscheidung

Der BFH gab dem Finanzamt Recht und hob das Urteil des Finanzgerichts Nürnberg auf. Die Unterstützungskasse hat durch das Auskehren von Mitteln aufgrund der Überdotierung einzelner Segmente die Bindungserfordernisse des § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit. c KStG verletzt und unterliegt damit der Körperschaftsteuer.

Voraussetzung für die Körperschaftsteuerfreiheit der Unterstützungskasse ist, dass vorbehaltlich des § 6 KStG die ausschließliche und unmittelbare Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse nach der Satzung und der tatsächlichen Geschäftsführung für die Zwecke der Kasse dauernd gesichert ist (sog. Vermögensbindung), § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit. c KStG. Übersteigt das tatsächliche Vermögen der Unterstützungskasse das zulässige um mehr als 25%, wird die Kasse insoweit körperschaftsteuerpflichtig wie sie überdotiert ist. Rückübertragungen an die Trägerunternehmen in Bezug auf die Überdotierung der Kasse sind möglich, ohne die Körperschaftsteuerfreiheit der Kasse insgesamt zu gefährden.

Bei der Vermögensbindung des Kassenvermögens handelt es sich um eine wichtige Voraussetzung zum Erhalt der Körperschaftsteuerfreiheit. Sie muss durchgängig erfüllt sein, also sowohl in der Zeit ihres Bestehens als auch bei ihrer Auflösung. Die Rückübertragung von Vermögen auf die Trägerunternehmen hat also – wenn sie nicht durch die Ausnahmeregelung des § 6 Abs. 5 KStG getragen wird – die rückwirkende Versagung der Körperschaftsteuerfreiheit zur Folge.

Zu prüfen war, ob die Ausnahmeregelung des § 6 Abs. 5 KStG auf das Segment des einzelnen Trägerunternehmens abzustellen ist oder ob es bzgl. der Ausnahmeregelung auf die besagte Unterstützungskasse ankommt. Der BFH schließt sich in dieser Frage der herrschenden Meinung in der Literatur an.

Nur diese Auffassung entspricht dem Wortlaut des § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit. e KStG als auch des § 6 Abs. 5 und 6 KStG. Diese Regelungen stellen in allen Einzelregelungen auf das tatsächliche und zulässige Vermögen der Unterstützungskasse und somit auf deren Gesamtvermögen ab. Das ergibt sich auch durch den systematischen Zusammenhang der genannten Vorschriften. Die Unterstützungskasse ist ein einheitliches und von den Trägerunternehmen zu unterscheidendes Rechtssubjekt. Dem entspricht es, dass die Steuerbefreiung sowie die partielle Steuerpflicht ebenso wie seine Überdotierung einheitlich zu bestimmen ist. So richtet sich auch die Frage, ob die Kasse im Hinblick auf den begünstigten Personenkreis sowie die Höhe der Leistungen als soziale Einrichtung i.S. von § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit. b KStG zu qualifizieren ist, nach der Gesamtheit der Leistungsverpflichtungen der Kasse.

Letztlich kann es bei der Frage der Körperschaftsteuerpflicht der Unterstützungskasse auch nur auf die Unterstützungskasse insgesamt ankommen. Folglich wäre es inkonsequent, bei der Frage einer möglichen Auskehrung von überhöhtem Kassenvermögen auf die einzelnen Segmente der Trägerunternehmen abzustellen.

Der BFH prüfte bei seiner Entscheidung die maßgeblichen Vorschriften des KStG und der KStDV sehr dezidiert. Dem Urteil ist zuzustimmen. Es bestätigt die Praxis der Swiss Life Unterstützungskasse für Kunden e.V.

(Dr. Claudia Veh)

IMPRESSUM

Herausgeber:

SLPM
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH
Zeppelinstraße 1
85748 Garching b. München
Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000
Fax (0 89) 3 81 09 – 4696
E-Mail kontakt@slpm.de
www.slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in Garching 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.