



Quartalsletter

IV/2014

In dieser Ausgabe

Betriebsrente ab dem 60. Lebensjahr – Fremdgeschäftsführer (BAG, Urteil vom 15.04.2014 – 3 AZR 114/12)	2
Beitragsbemessungsgrenze – gespaltene Rentenformel (BAG, Urteile vom 20.05.2014 – 3 AZR 936/11 u.a.)	3
Pensionskassenversorgung aus versteuertem und verbeitragtem Einkommen ist keine Entgeltumwandlung und keine bAV (LAG Köln, Urteil vom 24.03.2014 - 2 Sa 917/13)..	4
Einnahme-Überschuss-Rechnung: Beiträge zur Rückdeckungsversicherung sofort als Betriebsausgaben abziehbar (FG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23.01.2014 – 6 K 2294/11)	5
Erdienbarkeit gehaltsabhängiger Pensionszusagen eines GGF und Gehaltserhöhung (FG Düsseldorf, Urteil vom 09.12.2013 – 6 K 1754/10 K,G).....	6
Kapitalzusagen von arbeitsrechtlich beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern werden nicht in den Versorgungsausgleich einbezogen (BGH, Urteil vom 16.01.2014 – XII ZB 455/13)	7
Krankenkassenbeitragspflicht von Pensionskassenrenten (BSG, Urteil vom 24.07.2014 – B 12 KR 28/12 R)	8
Höchstrichterliche Bestätigung der Verwaltungspraxis des PSVaG bei der Bewertung des Insolvenzschutzes von Direktzusagen (BVerwG, Urteile vom 12.03.2014 – 8 C 32/12, 8 C 31/12, 8 C 30/12, ebenso: 8 C 28/12 sowie 8 C 33/12)	9
SLPM: Betreuung der GGF-Versorgung durch ein Team aus Spezialisten	10

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 aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Hinweisen möchten wir Sie dieses Mal insbesondere auf den Beitrag zur Betreuung von Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgungen bei SLPM. Wir hoffen, mit der Themenauswahl auf Ihr Interesse zu stoßen und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

Betriebsrente ab dem 60. Lebensjahr – Fremdgeschäftsführer (BAG, Urteil vom 15.04.2014 – 3 AZR 114/12)

Im Urteil vom 15.04.2014 (3 AZR 114/12) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Frage auseinander zu setzen, ob ein angestellter Geschäftsführer seine betriebliche Altersversorgung (bAV) bereits ab dem vollendeten 60. Lebensjahr abrufen kann, wenn er die in § 30a Abs. 1 BetrAVG genannten Voraussetzungen erfüllt, er zu diesem Zeitpunkt jedoch noch keine Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält.

Der Fall

Einem nicht am Stammkapital der Gesellschaft beteiligten Geschäftsführer war in seinem Dienstvertrag vom März 1994 eine betriebliche Altersversorgung unter Anwendung der Versorgungsordnung (VO) der VAW AG zugesagt worden.

In dieser VO war geregelt, dass Ruhestandsrenten auch Mitarbeiter erhalten, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten und vorzeitiges Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen oder beziehen würden, wenn sie dort versichert wären und die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt hätten.

Weiter wurde in einer Ergänzungsvereinbarung die Anpassung laufender Renten dahingehend geregelt, dass gemäß § 16 BetrAVG alle drei Jahre eine Anpassung geprüft wird und ab dem 01.01.2000 – unabhängig davon, ob eine Anpassung nach § 16 BetrAVG durchzuführen wäre – die Renten jährlich um 1% anzupassen sind.

Der ehemalige Geschäftsführer war mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden und erhielt ab dem 01.05.2010 von der gesetzlichen Rentenversicherung eine Altersrente und von seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Betriebsrente.

Der Rentner hatte am 31.03.2010 die Firma mit Berufung auf § 30a BetrAVG aufgefordert, an ihn bereits ab dem 01.05.2007, seinem 60. Geburtstag, eine Betriebsrente zu bezahlen, die bereits nach § 16 BetrAVG anzupassen sei. Darüber hinaus forderte er Schadensersatz, sofern für ihn aus der Einmalzahlung höhere Steuern resultieren als bei pflichtgemäßer Auszahlung der Renten sowie Zinsen auf die rückständigen Renten.

Der ehemalige Arbeitgeber war jedoch der Meinung, § 30a BetrAVG stelle keine Anspruchsgrundlage dar und sei überdies auf Organmitglieder nicht anzuwenden. Damit kommt die erstmalige Anpassungsprüfung erst zum 01.05.2013 in Betracht.

Nachdem das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht die Klage des ehemaligen Geschäftsführers abgewiesen hatten, landete der Fall beim dritten Senat des BAG.

Die Entscheidung

Der Rentner erhielt vor dem BAG im Wesentlichen Recht. Er kann bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres, d.h. ab dem 01.05.2007, seine bAV verlangen. Diese ist erstmals zum 01.05.2010 an den Kaufkraftverlust anzupassen. Nicht Recht bekam er hinsichtlich der von ihm geforderten Zinsen auf die rückständigen Renten.

Der Anspruch auf bAV ab Vollendung des 60. Lebensjahres ergibt sich aus seinem Dienstvertrag i.V.m. der VO und §§ 17 Abs. 1 S. 2, 30a Abs. 1 BetrAVG. Denn bei § 30a Abs. 1 BetrAVG handelt es sich um eine Anspruchsgrundlage. Nach § 30a Abs. 1 BetrAVG sind männlichen Arbeitnehmern auf deren Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen der Versorgungsregelung für nach dem 17. Mai 1990 zurückgelegte Beschäftigungszeiten Leistungen der bAV zu gewähren, wenn sie vor dem 01.01.1952 geboren sind, das 60. Lebensjahr vollendet haben, nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge für eine in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit nach den Vorschriften des SGB VI geleistet haben, die Wartezeit von 15 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt haben und ihr Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen die Hinzuverdienstgrenze nach § 34 Abs. 3 Nr. 1 SGB VI nicht überschreitet. Der Rentner erfüllte nachweislich alle in dieser Rechtsvorschrift aufgeführten Voraussetzungen.

§ 30a Abs. 1 BetrAVG findet auf den Kläger als ehemaligen sog. Fremdgeschäftsführer Anwendung. Zwar ist in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG, der die Anwendung der §§ 1 bis 16 BetrAVG auch auf Personen, die nicht Arbeit-

nehmer wie z.B. Geschäftsführer sind, regelt, § 30a BetrAVG nicht explizit erwähnt. Allerdings findet sich in § 30a BetrAVG eine Verweisung auf § 6 BetrAVG und durch diese Verweisung gehört auch der § 30a BetrAVG zu den Rechtsvorschriften, die vom § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG erfasst sind.

Zinsen auf die rückständigen Renten kann er allerdings nicht ab dem 01.05.2007, sondern erst ab 02.05.2010 verlangen. Denn er hatte die Firma erst mit Schreiben vom 31.03.2010 zum Ende April 2010 aufgefordert, die rückständigen Betriebsrenten zu bezahlen. Damit befand sich die Firma hin-

sichtlich der Rückstände erst ab Ende April 2010 in Verzug. Die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG führt zu einer Anpassung der Betriebsrente ab dem 01.05.2010 um 4,15%.

Zinsen auf rückständige Anpassungsforderungen stehen dem Kläger erst ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil hinsichtlich der Anpassungsverpflichtung rechtskräftig wird, zu, d.h. ab dem 16.04.2014. Für die Zeit davor fehlt es an der für den Zinsanspruch nötigen Fälligkeit der Forderungen. (Dr. Claudia Veh)

Beitragsbemessungsgrenze – gespaltene Rentenformel (BAG, Urteile vom 20.05.2014 – 3 AZR 936/11 u.a.)

Am 20.05.2014 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut mit zahlreichen Klagen über die Höhe der Altersrente in Folge des Sprungs in der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) bei Plänen mit sog. gespaltenen Rentenformel zu befassen.

Der Sachverhalt

Pensionspläne mit sog. gespaltenen Rentenformel sind abhängig vom Gehalt und lassen die Einkommensteile unterhalb der BBG mit einem geringeren Prozentsatz bei der Versorgungshöhe einfließen als die Einkommensteile oberhalb der BBG. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass für die Einkommensteile oberhalb der BBG keine Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung geleistet und damit auch keine Anwartschaften erworben werden. Eine entsprechend höhere Berücksichtigung dieser Einkommensteile bei der Höhe der bAV erscheint also sachgerecht.

Im Jahr 2003 kam es zu einem außerordentlich hohen BBG-Sprung von 4.500 EUR auf 5.100 EUR. Damit wird ein höherer Teil des Gehalts mit dem für den Teil unter der BBG maßgeblichen niedrigeren Prozentsatz berücksichtigt und ein geringerer Teil des Gehalts mit dem höheren Prozentsatz, der für den Teil oberhalb der BBG gilt. Die Anwartschaften auf bAV für Personen mit einem Gehalt oberhalb der BBG wurden hierdurch also regelmäßig geringer.

Hiergegen klagten zahlreiche Arbeitnehmer, wohl veranlasst durch die Rechtsprechung des BAG zu diesem Sachverhalt aus dem Jahr 2009.

Am 21.04.2009 hatte das BAG entschieden (3 AZR 695/08), dass Pläne durch den außerordentlichen BBG-Sprung im Jahr 2003 regelmäßig lückenhaft geworden sind und war in dem damals vorliegenden Fall zu dem Ergebnis gelangt, dass der außerordentliche BBG-Sprung bei der Höhe der Altersrente ausgeblendet werden muss.

Im Jahr 2013 hat das BAG diese Rechtsprechung aufgegeben und am 23.04. entschieden (3 AZR 475/11 und 3 AZR 23/11), dass die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die höhere Rente haben, die sich durch Ausblendung des außerordentlichen BBG-Sprungs ergibt. Eine Störung der Geschäftsgrundlage lag in den entschiedenen Fällen nicht vor.

Die Entscheidung

Diese Rechtsprechung aus 2013 hat das BAG in den nun entschiedenen Fällen bestätigt. Eine ergänzende Auslegung der Versorgungsordnungen kommt in den vorliegenden Fällen nicht in Betracht. Denn wenn sich keine hinreichenden Anhaltspunkte für einen hypothetischen Parteiwillen finden lassen, etwa weil mehrere gleichwertige Möglichkeiten der Lückenschließung in Betracht kommen, scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung grundsätzlich aus. (Dr. Claudia Veh)

Pensionskassenversorgung aus versteuertem und verbeitragtem Einkommen ist keine Entgeltumwandlung und keine bAV (LAG Köln, Urteil vom 24.03.2014 - 2 Sa 917/13)

Im Urteil vom 24.03.2014 (2 Sa 917/13) musste das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln die Frage klären, ob die Beiträge von Arbeitnehmern in eine Pensionskasse betriebliche Altersversorgung (bAV) darstellen oder nicht.

Der Fall

Eine kleine Pensionskasse in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit stand ausschließlich den Arbeitnehmern einer bestimmten Unternehmensgruppe offen.

Ein Arbeitnehmer war vom 01.01.1989 bis zum 29.02.2000 Abteilungsleiter bei einem Unternehmen der Gruppe. In seinem Anstellungsvertrag war vereinbart, dass er nach erfolgreicher Probezeit Mitglied der Pensionskasse werden sollte. Zudem wurde ihm am 01.03.1989 ein Versorgungsversprechen erteilt.

Er leistete die satzungsgemäßen Beiträge an die Pensionskasse aus seinem Nettoeinkommen. Eine Gehaltsumwandlung fand nicht statt.

Gemäß der Pensionskassensatzung hatte der Arbeitnehmer bei seinem Dienstaustritt die Wahl zwischen einer Beitragsfreistellung des Versicherungsvertrags und einer Auszahlung der Beiträge samt Verzinsung. Er entschied sich für letzteres und erhielt 25.657,60 EUR. Der Arbeitnehmer war nun der Meinung, die Auszahlung habe gegen das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG verstoßen. Er forderte die Rentenzahlung gemäß dem Versicherungsvertrag. Eine Forderung der Pensionskasse gegen ihn auf Rückzahlung des Kapitalbetrags scheide nach § 817 BGB aus, da die Kapitalzahlung gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen habe.

Der Arbeitnehmer legte die bei seiner Einstellung ihm ausgehändigten Schreiben zur Pensionskassenversorgung dahingehend aus, dass ihm eine sog. Umfassungszusage, die die Direktzusage und die Pensionskassenversorgung beinhaltet, erteilt wurde. Die Arbeitnehmer sollten lediglich dahingehend getäuscht werden, dass vermeintlich keine bAV vorlag, damit der Arbeitgeber die Leis-

tungen nicht nach § 16 BetrAVG anpassen musste.

Nach Einführung des § 1b BetrAVG wurde die Pensionskassensatzung dahingehend geändert, dass für Ansprüche auf Rentenleistungen, die gesetzlich unverfallbar geworden sind und die auf Entgeltumwandlung beruhen, der Abfindungsanspruch ausgeschlossen ist. Für Ansprüche, die auf versteuertem und verbeitragtem Einkommen beruhen, sollte die Abfindungsoption weiterhin möglich sein.

Der Arbeitgeber legte dar, dass die Direktzusagen des Arbeitgebers davon abhängig gemacht wurden, dass die Arbeitnehmer ein gewisses Maß an Eigenvorsorge betrieben. Bei dieser Eigenvorsorge handelte es sich jedoch nicht um bAV.

Die Entscheidung

Das LAG gab dem Arbeitnehmer nicht Recht. Gemäß Satzung der Pensionskasse war eine Auszahlung der eingezahlten Beträge samt Verzinsung möglich. Wenn es sich um bAV gehandelt hätte, hätte der Arbeitgeber diese Leistungen zusagen müssen. Dies war nicht der Fall. Die vertraglichen Beziehungen zwischen der Pensionskasse und dem Arbeitnehmer waren nicht von einer Zusage des Arbeitgebers begleitet.

Das Merkblatt sowie die Richtlinien zur Versorgungseinrichtung ergaben, dass es mehrere Möglichkeiten der Altersvorsorge im Konzern gab. Für den Arbeitnehmer waren zwei in Frage gekommen: die Pensionskasse und die Direktzusage des Arbeitgebers. Voraussetzung für die Direktzusage war jedoch, dass der Arbeitnehmer die Pensionskassenversorgung wahrnahm und aus seinen Nettoeinzügen bezahlte.

Nach Sicht des LAG zeigte bereits die Aufteilung der beiden Versorgungsmöglichkeiten auf, dass der Arbeitgeber allein die Direktzusage erteilt hat, die die Eigenvorsorge des Arbeitnehmers honorierte, nicht jedoch dass seine Zusage auch die Versorgung in der Pensionskasse umfasste. Auch dass nach Einführung der Gehaltsumwandlung unmittelbar klargestellt wurde, dass nur Versor-

gungen aus Eigenbeiträgen, nicht jedoch Versorgungsungen aus Entgeltumwandlung abfindbar sind, zeigt nach Ansicht des Gerichts auf, dass stets nur die aus Eigenbeiträgen finanzierten Versorgungsungen abfindbar sein sollten.

Da die Pensionskassenversorgung so ausgestaltet werden konnte, dass sie keine bAV darstellt, bestand keinerlei Notwendigkeit für den Arbeitgeber, durch eine bestimmte Wortwahl zu versuchen, die Anpassungspflicht nach § 16 BetrAVG zu umgehen.

Die Pensionskassenversorgung lief damit außerhalb des BetrAVG ab.

Wegen der nicht festzustellenden allgemeinen Bedeutung wurde die Revision nicht zugelassen.

Damit wurde seitens des LAG bestätigt, dass (private) Eigenvorsorge, die aus versteuertem und verbeitragtem Entgelt des Arbeitnehmers finanziert und nicht von einem Versorgungsversprechen des Arbeitgebers umfasst wird, keine bAV darstellt. (Dr. Claudia Veh)

Einnahme-Überschuss-Rechnung: Beiträge zur Rückdeckungsversicherung sofort als Betriebsausgaben abziehbar (FG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23.01.2014 – 6 K 2294/11)

Im Urteil vom 23.01.2014 (6 K 2294/11) hatte sich das Finanzgericht Rheinland-Pfalz mit der Frage zu befassen, wann Beiträge zur einer Rückdeckungsversicherung bei einem Unternehmer, der seinen Gewinn durch Einnahme-Überschuss-Rechnung ermittelt, als Betriebsausgaben zu erfassen sind.

Der Fall

Die Ehefrau eines Zahnarztes war in seiner Praxis angestellt. Die gelernte Arzthelferin verantwortete die komplette Praxisorganisation und den Verwaltungsbereich. Der Ehemann schloss für sie eine Direktversicherung ab und erteilte ihr eine über eine Rückdeckungsversicherung abgesicherte beitragsorientierte Pensionszusage auf Basis eines Einmalbeitrags, der aus der Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen nach der Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens stammte. Der Zahnarzt behandelte im Jahr 2007 den Beitrag an die Versicherungsgesellschaft in Höhe von 51.898,88 EUR als Betriebsausgabe.

Der Betriebsprüfer erkannte nur den im Gesamtbeitrag enthaltenen Risikobeitrag in Höhe von 3.420,76 EUR als Betriebsausgaben an. Der Rest des Beitrags wäre erst bei Fälligkeit als Betriebsausgaben abzuziehen. Dies sah er in § 4 Abs. 3 S. 4 EStG 2007 begründet. Demnach sind Anschaffungskosten für Wertpapiere oder ähnlich verbrieft Forderungen erst im Zeitpunkt der Veräußerung oder der Entnahme als Betriebsausgabe

zu berücksichtigen. Bei einer Rückdeckungsversicherung wäre ebenso zu verfahren.

Darüber hinaus erkannte er auch die Beiträge zur Direktversicherung in Höhe von 1.533,88 EUR nicht als Betriebsausgaben an, da er das Arbeitsverhältnis steuerlich nicht anerkennen wollte. Die Ehefrau sei vielmehr selbständig tätig. Die Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit wurden in solche aus Gewerbebetrieb umqualifiziert.

Die Firma sah das anders und klagte schließlich vor dem Finanzgericht (FG) Rheinland-Pfalz.

Die Entscheidung

Das Finanzgericht gelangte unter Würdigung der Gesamtumstände des Falls zu dem Ergebnis, dass ein steuerlich anzuerkennendes Arbeitsverhältnis vorliegt. Denn auch wenn die Ehefrau von der Sozialversicherung befreit war, bedeutet dies nicht, dass sie im steuerrechtlichen Sinne als Selbständige einzuordnen ist. Schließlich ist der steuerrechtliche Arbeitnehmerbegriff eigenständiger Natur und steht mit der sozialrechtlichen Einordnung nicht zwangsläufig in Einklang. Damit sind die Beiträge zur Direktversicherung als Betriebsausgaben abzugsfähig.

Weiter stellen nach Sicht des FG die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung im Jahr der Beitragszahlung in voller Höhe Betriebsausgaben dar. Nach Sicht des Finanzgerichts

spricht für die sofortige Geltendmachung, dass die Firma im Streitjahr 2007 einen entsprechenden Abfluss zu verzeichnen hatte. Eine Veräußerung oder Entnahme, wie ihn § 4 Abs. 3 S. 4 EStG voraussetzt, liegt im Zeitpunkt der Fälligkeit nicht vor. Da die Rentenzahlungen aus der Rückdeckungsversicherung bei Fälligkeit Betriebseinnahmen der Firma darstellen, wird die Bindung zum Betriebsvermögen im Gegensatz zur Ent-

nahme oder zur Veräußerung gerade nicht aufgehoben.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, da die Finanzverwaltung beim Bundesfinanzhof (BFH) in Revision ging (VIII R 9/14). Es bleibt abzuwarten, ob der BFH die Sicht des Finanzgerichts teilt oder zu einer anderen Einschätzung des Sachverhalts kommt. (Dr. Claudia Veh)

Erdienbarkeit gehaltsabhängiger Pensionszusagen eines GGF und Gehaltserhöhung (FG Düsseldorf, Urteil vom 09.12.2013 – 6 K 1754/10 K,G)

Im Urteil des Finanzgerichts (FG) Düsseldorf vom 09.12.2013 ging es um die in der Praxis schwierige Frage, inwieweit bei Gehaltserhöhungen in den letzten Jahren vor Erreichen der Altersgrenze bei einer gehaltsabhängigen Pensionszusage die Erdienbarkeitsfristen beachten werden müssen.

Der Fall

Für einen nicht-beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF), Jg. 1943, bestand eine Pensionszusage. Die Höhe der zugesagten Leistungen war abhängig vom Durchschnitt des Brutto-Arbeitseinkommens der letzten 12 Monate vor dem Ausscheiden. Als Pensionsalter war das vollendete 65. Lebensjahr vereinbart, wobei eine vorgezogene Altersrente bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres möglich war. Als der GGF 57 Jahre und 7 Monate alt war, erging ein Gesellschafterbeschluss zu seiner Zusage, der mit einem Nachtrag zur Pensionszusage umgesetzt wurde, als der GGF 58 Jahre und 3 Monate alt war. Die Geschäftsführervergütung wurde mit Wirkung ab dem 01.05.2001 von 424.000 DM auf 600.000 DM erhöht. Die aus der Gehaltserhöhung resultierende Erhöhung des Ruhegehaltsfähigen Einkommens wurde gestaffelt und in zwei Schritten auf zunächst 474.000 DM und ab 01.03.2002 auf 524.000 DM begrenzt. Zukünftige Gehaltserhöhungen sollten gemäß dem Nachtrag zur Zusage aus 2001 nicht mehr komplett, sondern nur noch zur Hälfte auf das Ruhegehaltsfähige Einkommen angerechnet werden. Diese Limitierung wurde allerdings am 28.02.2005 auf nachhaltigen Druck des GGF wieder aufgehoben. Im Jahr 2003 wurde eine weitere Gehaltserhöhung vereinbart.

Mit Alter 63 schied er aus dem Unternehmen aus.

Der Betriebsprüfer erkannte die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen in Bezug auf die Gehaltserhöhungen nicht als Betriebsausgaben an und behandelte sie als verdeckte Gewinnausschüttung. Er sah in der durch die Gehaltserhöhung hervorgerufenen Erhöhung der zugesagten Leistungen eine neue Zusage, für die wie bei einer Erstzusage das Kriterium der Erdienbarkeit erfüllt sein muss. Diese war nicht gegeben, da zwischen der Erhöhung und dem vorgesehenen frühestmöglichen Pensionsalter von 60 Jahren weniger als 3 Jahre lagen.

Hiergegen klagte die Firma. Dem Erdienbarkeitskriterium käme nur Indizwirkung zu. Zudem wäre fraglich, ob bei der Prüfung der Erdienbarkeit wirklich auf den frühestmöglichen Pensionseintritt (Alter 60) abzustellen sei oder nicht doch auf den tatsächlichen (Alter 63) oder einen Wahlzeitpunkt. Der GGF wäre nicht beherrschend und die Gehaltserhöhungen waren allein betrieblich bedingt. Zudem wären mit dem neben dem GGF tätigen Fremdgeschäftsführer vergleichbare Vereinbarungen getroffen worden.

Die Entscheidung

Das FG gab dem Prüfer Recht. Zwar war die ursprüngliche Pensionszusage dem Grunde und der Höhe nach nicht durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst, durch die Erhöhung der Aktivbezüge im Jahr 2001 um 176.000 DM war die mittelbare Pensionserhöhung allerdings nicht mehr erdienbar.

Das FG bestätigt im Urteil noch einmal ganz klar die bekannten Erdienbarkeitsfristen von 10 Jahren bei beherrschenden GGF und 3 Jahren bei nicht-beherrschenden GGF, sofern sie dem Betrieb mindestens 12 Jahre angehören. Zudem wird der Grundsatz bestätigt, dass es für die Erdienbarkeitsfrist auf den frühestmöglichen Altersrentenbeginn in der Pensionszusage ankommt.

Zwar wurde hier nicht der zugesagte Prozentsatz in Bezug auf die Aktivbezüge erhöht, doch die mittelbare Erhöhung durch die Erhöhung der Aktivbezüge ist jedenfalls dann ebenfalls im Hinblick auf die Erdienbarkeit zu prüfen, wenn die Gehaltserhöhung zu einer spürbaren Anhebung der Anwartschaft zum Ende des Berufslebens des GGF führt. Ob dies generell gilt oder nur ab einer bestimmten Höhe, kann im vorliegenden Fall dahinstehen. Denn hier sprechen sowohl der absolute (176.000 DM) als auch der relative (rund 41,5%) Umfang der einmaligen Gehaltserhöhung in enger zeitlicher Nähe zum frühestmöglichen Renteneintritt trotz der vereinbarten Kappungsgrenze gegen einen ggf. denkbaren Ausnahmefall der Gehaltserhöhung zum Ausgleich erheblicher Steigerungen der Lebenshaltungskosten oder zur Angleichung an das allgemeine Vergütungsniveau.

Das FG betont allerdings auch, dass ein Verstoß gegen die Erdienbarkeitsfrist nicht zwingend zu einer vGA führt, wenn aufgrund der Gegebenheiten des Einzelfalls anderweitig sichergestellt ist, dass mit der Zusage die

künftige Arbeitsleistung des GGF abgegolten werden soll. Ausnahmen bedürfen jedoch einer besonderen Begründung.

Dem vorliegenden Fall konnte indes nicht entnommen werden, dass die Zusage die künftige Arbeitsleistung des GGF abgelten soll. Denn dann hätte man durch vertragliche Regelungen sichergestellt, dass er über das 60. Lebensjahr hinaus für die Firma tätig sein wird, was nicht erfolgt ist. Die Gesamtumstände des Falls legen vielmehr nahe, dass weniger der Erdienensgedanke als vielmehr eine adäquat erscheinende laufende Vergütung und Altersversorgung des GGF handlungsleitend waren.

Dass der GGF – auch unter Einbezug der Anteile im Familienverbund – nur minderbeteiligt war, ändert hieran nichts. Denn der interne Fremdvergleich mit dem Fremd-GF belegt deutlich eine Vorzugsbehandlung des GGF bei der Altersversorgung. Diese wiederum spricht dafür, dass die Erhöhung in der Gesellschafterstellung begründet ist.

Da bislang zur Erdienbarkeit bei mittelbarer Erhöhung der Altersversorgung durch Erhöhung der bemessungsrelevanten Aktivbezüge noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung existiert, wurde die Revision zugelassen. Die Entscheidung des BFH kann mit Spannung erwartet werden (I R 17/14). (Dr. Claudia Veh)

Kapitalzusagen von arbeitsrechtlich beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern werden nicht in den Versorgungsausgleich einbezogen (BGH, Urteil vom 16.01.2014 – XII ZB 455/13)

Im Urteil vom 16.01.2014 (XII ZB 455/13) hatte sich der Bundesgerichtshof (BGH) mit einem Fall zu befassen, bei dem es um den Einbezug einer Pensionszusage eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) in den Versorgungsausgleich ging.

Der Fall

Der GGF hatte eine Pensionszusage, die im Alter 65 eine Altersversorgung durch Zahlung von fünf Jahresraten zu je 100.036 EUR vorsah. Der GmbH stand es frei, statt der fünf Jahresraten auch drei Jahresraten zu je 157.645 EUR oder einen Einmalbetrag von

446.671 EUR oder stattdessen das Anrecht teilweise oder ganz in Form einer lebenslangen Rente in Höhe von monatlich 2.556 EUR mit anwartschaftlicher Hinterbliebenenversorgung oder in Höhe von monatlich 3.125 EUR ohne anwartschaftliche Hinterbliebenenversorgung zu erbringen. Weiter wurde eine Invaliditätsrente in Höhe von 2.556 EUR zugesagt. Der Ehemann hielt 20% an der GmbH, sein Vater 50,004% und sein Bruder ebenfalls 20%. Sein Vater war am 04.06.2001 aus der Geschäftsführung ausgeschieden, hatte jedoch seinen Anteil behalten.

Das Familiengericht bezog die Pensionszusage nicht in den Versorgungsausgleich ein. Damit war die Ehefrau nicht einverstanden. Das Oberlandesgericht hat jedoch ihre Beschwerde zurückgewiesen. Die Ehefrau ging dann in Revision beim BGH.

Die Entscheidung

Der BGH teilte die Auffassung der Vorinstanzen: Gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG ist ein Anrecht auszugleichen, wenn es auf eine Rente gerichtet ist. Anrechte im Sinne des BetrAVG sind jedoch unabhängig von ihrer Leistungsform (Rente oder Kapital) auszugleichen.

Im vorliegenden Fall war die Pensionszusage als Kapitalzusage (mit Ratenzahlung) formuliert. Sie beinhaltete zwar eine Rentenoption, von dieser Option wurde jedoch nicht Gebrauch gemacht.

Der Ehemann war im Zeitpunkt der Erteilung der Pensionszusage arbeitsrechtlich als Unternehmer einzustufen und fiel mithin nicht in den persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG. Zwar regelt die Vorschrift des § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG die Anwendung des BetrAVG auch für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind und denen Versorgungsleistun-

gen aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind. Dies gilt jedoch nicht für Personen, die allein oder zusammen mit anderen GGF eine Beteiligungsmehrheit halten und nach der Verkehrsanschauung ihr eigenes Unternehmen leiten. Dies war hier gegeben.

Das Ausscheiden des Vaters aus der Geschäftsführung hatte dann zur Folge, dass der Ehemann nicht mehr zusammen mit anderen GGF die Mehrheit an den Anteilen der Firma hielt. Denn gemäß BGH scheidet bei der Statusermittlung die Zurechnung von Geschäftsanteilen, die nicht geschäftsführende Familienangehörige innehaben, aus. Damit gilt der Ehemann seit dem Ausscheiden des Vaters als Arbeitnehmer, der in den persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG fällt. Die Versorgungszusage ist damit anteilig, d.h. insoweit in den Versorgungsausgleich einzubeziehen, wie sie zeitanteilig auf die Gesamttätigkeit als Arbeitnehmer entfällt.

Allerdings führt dies im vorliegenden Fall nicht dazu, dass die Versorgungszusage in den Versorgungsausgleich einbezogen wird, da das Anrecht zum Zeitpunkt des Ehezeitendes noch nicht unverfallbar war. (Dr. Claudia Veh)

Krankenkassenbeitragspflicht von Pensionskassenrenten (BSG, Urteil vom 24.07.2014 – B 12 KR 28/12 R)

Der 12. Senat des Bundessozialgerichts (BSG) in Kassel verhandelte am 23.07.2014 mündlich über die Frage der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) einer Pensionskassenrente, die überwiegend durch eigene Beiträge des Rentners finanziert wurde.

Der Sachverhalt

Der Kläger im Verfahren B 12 KR 28/12 R hatte eine Pensionskassenzusage, bei einer Laufzeit von etwas mehr als 25 Jahren, 24 Jahre mit eigenen Beiträgen fortgeführt. Nach erfolgtem Renteneintritt führte die Pensionskasse seit 2010 Beiträge in die GKV ab, die der Kläger mit Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zur Direktversicherung er-

folglos zurückbegehrte. Das SG Köln hatte seine Klage hiergegen abgewiesen.

Die Entscheidung

Eine Sprungrevision des Klägers wurde vom BSG nun zurückgewiesen. Nach Ansicht des 12. Senats ist es nicht zu beanstanden, wenn die GKV sämtliche Pensionskassenleistungen zur Beitragsbemessung heranzieht. Die Beitragspflicht für Leistungen aus Pensionskassen ergibt sich für den Senat aus der ständigen Rechtsprechung zur „institutionellen Abgrenzung“, wonach sämtliche Leistungen von Institutionen, bei denen typischerweise ein Zusammenhang zwischen dem Versorgungssystem und einem Beschäftigungsverhältnis besteht, als betriebliche Altersversorgung (bAV) zu werten sind. Die individuelle Situation des Rentnererwerbs hat dabei unberücksichtigt zu bleiben.

Die Rechtsprechung des BVerfG ist nach Auffassung des Senats nicht auf Pensionskassen übertragbar, zumal das BVerfG ausdrücklich die institutionelle Abgrenzung von beitragspflichtigen und beitragsfreien Einnahmen als verfassungsgemäßes Kriterium anerkannt hat. Begründet wird diese Ansicht damit, dass „der institutionelle Rahmen des Betriebsrentenrechts“ in Bezug auf die Pensionskassen keinesfalls gänzlich verlassen wird, weil ihr Bestreben allein auf die Durchführung der bAV gerichtet ist. Selbst wenn der Kläger eine freiwillige Zusatzabsicherung mit der Pensionskasse vereinbart, bleiben dem BSG zufolge die daraus resultierenden Leistungen als bAV beitragspflichtig.

Einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG sieht der Senat in

diesem Vorgehen gerade nicht, da er die private Fortführung der Pensionskassenzusage als autonomen Entschluss des Klägers zur Gestaltung seiner Altersversorgung in einer von ihm bestimmten Art und Weise betrachtet.

Ein Fazit

Dem Durchführungsweg Pensionskasse ist die Entscheidung sicherlich nicht dienlich. Sowohl für den Kläger als auch für unzählige Rentner, die ihre Versorgung mit eigenen Beiträgen fortführten, dürfte die Entscheidung des Senats, nach der Leistungen aus Pensionskassen unterschiedlich zu Leistungen aus Direktversicherungen zu behandeln sind, schwerlich nachvollziehbar sein. Dass demnächst Karlsruhe eine Verfassungsbeschwerde erreicht, ist daher durchaus denkbar. (Stefan Haug)

Höchststrichterliche Bestätigung der Verwaltungspraxis des PSVaG bei der Bewertung des Insolvenzschutzes von Direktzusagen (BVerwG, Urteile vom 12.03.2014 – 8 C 32/12, 8 C 31/12, 8 C 30/12, ebenso: 8 C 28/12 sowie 8 C 33/12)

Der Insolvenzschutz von Direktzusagen durch Contractual Trust Arrangements (CTA) führt nicht zu einer Reduktion des PSV-Beitrags

In der betrieblichen Altersversorgung gilt die Beitragszahlung zur gesetzlichen Insolvenzversicherung. Der Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSVaG) ist Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung. Die Beitragspflicht der Unternehmen und die Festlegung der Beitragsbemessung sind im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) gesetzlich normiert.

Nachdem schon Arbeitgeber mit rückgedeckten Unterstützungskassen die Beitragspflicht haben überprüfen lassen (siehe Merkblatt des PSVaG 219/M24), stand nun die Beitragspflicht für Direktzusagen, die durch Vermögen in einer Treuhandkonstruktion gesichert sind (Contractual Trust Arrangements - CTA) zur höchstrichterlichen Überprüfung an. Das Bundesverwaltungsgericht

(BVerwG) hat aber auch in dieser Fallkonstellation die Beitragspflicht für richtig erkannt.

Fazit

Bisher ist jede Klage gegen den PSVaG vor dem Bundesverwaltungsgericht gescheitert. Derzeit gibt es leider keine Gesetzesinitiativen bzw. Reformbestrebungen seitens des Gesetzgebers die Insolvenzschutzaspekte in die Beitragsbemessung einfließen zu lassen. Daher gilt weiterhin, dass nur der Gesetzgeber den Kreis der freigestellten Arbeitgeber und Versorgungswege erweitern kann. Im Übrigen soll nach Ansicht des BVerwG der Beitrag zur Insolvenzversicherung nicht das Risiko der eigenen Insolvenz des Arbeitgebers abdecken, sondern beruht auf dem Gedanken der Solidarität sowie des sozialen Ausgleichs und dient einer anteilmäßigen Deckung des Gesamtrisikos. (Alexander Klein)

SLPM: Betreuung der GGF-Versorgung durch ein Team aus Spezialisten

Bei der Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) ist eine koordinierte Betreuung der bAV wichtig, damit keine unliebsamen Überraschungen drohen. Dies bedeutet:

- Regelmäßige Überprüfung des Finanzierungsstands der Zusage sowie Prüfung, ob der Inhalt der Zusage noch zur persönlichen Lebenssituation des GGF passt (alle 2-3 Jahre).
- Jährliche Überprüfung des Inhalts der Zusage, ob sich ein Anpassungsbedarf aufgrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung sowie aufgrund von Verlautbarungen der Finanzverwaltung ergeben hat.
- Regelmäßig Prüfung des Insolvenzschutzes der Rückdeckungstitel im Hinblick auf praktische Erfahrungen mit Insolvenzverwaltern sowie der einschlägigen Rechtsprechung.
- Versicherungsmathematische und gutachterliche Begleitung sämtlicher Änderungen der Zusage mit Dokumentation des Vorgehens.
- Enge Abstimmung zwischen dem Betreuer der Rückdeckungstitel, dem versicherungsmathematischen Gutachter sowie dem (Renten-)Berater der Firma, um zu vermeiden, dass in einem Bereich eine Änderung erfolgt, ohne diese auch bei den anderen Bereichen zu berücksichtigen.

Ein aktuelles Beispiel

Der GGF lässt sich scheiden. Der (Renten-)Berater erstellt die nötigen Auskunftunterlagen zur Teilung der Pensionszusage für das Familiengericht. Nach rechtskräftiger Scheidung ermittelt er für das versicherungsmathematische Gutachten, die aus dem Versorgungsausgleich resultierende Kürzung der Pensionszusage des GGF. Wenn dies isoliert erfolgt, sind allerdings Probleme in der Zukunft vorprogrammiert.

Aus unserer Sicht sollte zwingend die Scheidung in einem Nachtrag zur Pensionszusage geregelt und klar dokumentiert werden, wie

hoch die verbleibende Anwartschaft des GGF nach der Scheidung ist. Ein Betriebsprüfer wird die Rückstellung für die Zusage ansonsten monieren, zumal ein gerichtliches Urteil unseres Erachtens nicht das Schriftformerfordernis des § 6a EStG erfüllt. Hier sollte also dringend ein Experte eingeschaltet werden, der die Zusage gemäß dem rechtskräftigen Beschluss zum Versorgungsausgleich anpasst sowie im Fall der internen Teilung eine Pensionszusage für den geschiedenen Ehepartner erstellt, die dann wiederum im versicherungsmathematischen Gutachten berücksichtigt werden muss. Weiter sollte der Stand der Rückdeckungsversicherung hinsichtlich der Scheidung überprüft und angepasst werden. So kann z.B. nach der Scheidung die zugesagte Berufsunfähigkeitsrente überversichert sein und eine Anpassung der Rückdeckungsversicherung Sinn machen. Auch muss im Fall der internen Teilung ein entsprechender Rückdeckungsschutz der Zusage für den Ausgleichsberechtigten installiert werden. Im Sinn einer reibungslosen GGF-Versorgung sollte auch der Betreuer der Rückdeckungstitel von der rechtskräftigen Scheidung unterrichtet werden, denn ein Pfandrecht für den Ausgleichsberechtigten wird mit Rechtskraft der Scheidung regelmäßig gegenstandslos.

Unsere Expertise

Bei Swiss Life und SLPM stellt die GGF-Versorgung seit jeher einen besonderen Schwerpunkt dar. Hier werden über 14.000 GGF-Versorgungen betreut. Um noch effektiver vorzugehen, eine optimalere Abstimmung der beteiligten Einheiten und im Ergebnis eine optimalere Betreuung der GGF zu gewährleisten, wurde zum 01.07.2014 ein Fachteam gegründet, dem Betreuer der Rückdeckungsversicherungen, versicherungsmathematische Gutachter und Mitarbeiter der Beratungs-Einheit angehören. In wöchentlichen Meetings werden aktuelle Fälle besprochen, neue Ideen entwickelt und Informationen ausgetauscht, um dem GGF eine möglichst optimale Betreuung zu bieten. Im Herbst wird zudem ein neues Produkt gestartet, über das wir Sie im nächsten Quartalsletter informieren werden. (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 – 46 96
E-Mail 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.