

QUARTALSLETTER**I/2016****In dieser Ausgabe:**

Betriebliche Altersversorgung: Gesamtversorgungsobergrenze und vorzeitiges Ausscheiden BAG-Urteil vom 19.05.2015 (3 AZR 771/13)	2
Ablösung einer Versorgungsordnung – Eingriff in die dritte Stufe BAG-Urteile vom 09.12.2014 (3 AZR 323/13) und vom 16.06.2015 (3 AZR 390/13 u.a.)	2
Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten – BAG-Urteil vom 10.11.2015 (3 AZR 575/14)	3
Bezugsrecht aus einer Direktversicherung im Todesfall – BGH-Urteil vom 22.07.2015 (IV ZR 437/14)	4
Umwandlung von Barlohnansprüchen zugunsten eines Zeitwertkontos können vGA verursachen – Urteil des FG Saarland vom 24.03.2015 (1 K 1170/11)	5
Teilweiser Wechsel des Durchführungswegs von Pensionszusage auf Unterstützungskasse mit Zusageerhöhung unter dem Aspekt Erdienbarkeit – Urteil des FG Sachsen-Anhalt vom 25.02.2015 (3 K 135/12)	6
PSV-Beitragsatz für 2015 steigt auf 2,4 Promille	8
Flexiblerer Übergang in Altersrente geplant	8
bAV-Leitfaden zur Zukunft der Direktzusage erschienen	9

PENSIONSMANAGEMENT

EDITORIAL

IE GUTACHTEN VERSICHER

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns darauf, die Reihe der Quartalsletter auch im neuen Jahr fortzusetzen und Sie weiterhin über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung zu informieren. Was wird das neue Jahr in Sachen bAV bringen? Sicherlich wird es wieder zahlreiche Neuigkeiten aus Rechtsprechung und Finanzverwaltung sowie Richtlinienvorhaben auf europäischer Ebene geben, die uns beschäftigen. Genannt sei nur die Überarbeitung der als „Pensionsfonds-Richtlinie“ bekannten EbAV-Richtlinie. Mit Spannung erwartet werden kann auch, was aus dem Vorhaben „gemeinsame Einrichtungen der bAV auf Ebene der Tarifvertragsparteien“ wird oder aus der sogenannten „Flexi Rente“ (vgl. hierzu den kurzen Beitrag auf S. 8).

Wir hoffen, auch künftig mit der Themenauswahl in unserem Quartalsletter auf Ihr Interesse zu stoßen und wünschen Ihnen weiterhin viel Spaß beim Lesen.

Ihr Thomas Zimmermann



Betriebliche Altersversorgung: Gesamtversorgungsobergrenze und vorzeitiges Ausscheiden – BAG-Urteil vom 19.05.2015 (3 AZR 771/13)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich am 19.05.2015 mit der Frage zu befassen, ob bei einer Versorgungszusage mit einer Gesamtversorgungsobergrenze diese Obergrenze in Bezug auf die volle Anwartschaft vor der ratierlichen Kürzung aufgrund eines vorzeitigen Ausscheidens greift oder nur bezogen auf die bereits gekürzte Anwartschaft.

Der Fall

Ein Arbeitnehmer hatte eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung basierend auf den in dem Arbeitgeberunternehmen maßgeblichen Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung. Die Höhe der Versorgung war gehalts- und dienstzeitabhängig geregelt, wobei das Ruhegeld höchstens 75% des letzten ruhegeldfähigen Dienststeinkommens betragen durfte. Das Ruhegeld wurde um die Hälfte anderer Versorgungsleistungen wie der Sozialversicherungsrente gekürzt, es sei denn, sie wurden ausschließlich durch eigene Beitragsleistungen des Arbeitnehmers finanziert. Sollte ein vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand versetzter Arbeitnehmer zudem Einkünfte aus einer selbständigen oder nichtselbständigen Tätigkeit beziehen, wurden diese Einkünfte ebenfalls angerechnet. Darüber hinaus galt eine von den absolvierten Dienstjahren abhängige Höchstgrenze für das Gesamtmonatseinkommen (Gesamtversorgungsobergrenze). Diese lag bei 31 Dienstjahren bei 75,6% des maßgeblichen ruhegeldfähigen Dienststeinkommens.

Für den Fall einer Frühpensionierung war eine ratierliche Kürzung des betrieblichen Ruhegelds analog § 2 BetrAVG vorgesehen, wobei bei der ratierlichen Kürzung nur die Dienstzeiten bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres Berücksichtigung fanden.

Ein Arbeitnehmer war der Meinung, die Höhe seines Ruhegeldes war nicht korrekt berechnet worden. Er war vom 01.01.1973 bis zum 30.06.1997 bei der Firma beschäftigt gewesen. Als er aus dem Unternehmen ausgeschieden war, war er 58 Jahre alt gewesen. Die Limitierung auf die Gesamtversorgungsobergrenze dürfte seines Erachtens nicht bereits bei Berechnung der nach § 2 Abs. 1 BetrAVG maßgeblichen fiktiven Vollrente berücksichtigt werden; vielmehr sei zuerst eine Quotierung wegen des vorzeitigen Ausscheidens

vorzunehmen und dann das ratierlich gekürzte Ruhegeld bei der Berechnung des Gesamtmonatseinkommens und der Prüfung, ob die Höchstgrenze für das Gesamtmonatseinkommen überschritten ist, in Ansatz zu bringen. Diese Berechnungsvariante hätte im vorliegenden Fall zu einer höheren Altersrente geführt.

Die Firma war allerdings der Meinung, die Berechnung des Ausgangsruhegeldes sei korrekt erfolgt.

Nachdem der Kläger weder vor dem Arbeits- noch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg hatte, verfolgte er sein Begehren vor dem BAG weiter, jedoch auch hier im Ergebnis ohne Erfolg.

Die Entscheidung

Die Firma hat die Ausgangsrente korrekt berechnet. Zunächst wurden gemäß § 4 der Versorgungsrichtlinien für 31 Dienstjahre 71% des ruhegeldfähigen Einkommens zugrunde gelegt. Hiervon wurden 50% der fiktiven, auf die Vollendung des 65. Lebensjahres hochgerechneten Sozialversicherungsrente abgezogen. Danach wurde ermittelt, ob das so errechnete Ruhegeld zusammen mit der Sozialversicherungsrente die sich nach der Richtlinie ergebende Gesamtversorgungsobergrenze übersteigt. Da die Gesamtrente die in der Richtlinie definierte Obergrenze überstieg, wurde der Differenzbetrag vom errechneten Ruhegeld in Abzug gebracht. Erst dann erfolgte eine ratierliche Kürzung aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens. Diese Berechnung steht in Einklang mit § 2 Abs.1 BetrAVG, wobei die Regelung in der Versorgungsordnung zur Frühpensionierung anders als in § 2 Abs. 1 BetrAVG die Kürzung des fiktiven Ruhegelds nicht bezogen auf die Vollendung des 65. Lebensjahres, sondern bezogen auf die Vollendung des 63. Lebensjahres vorsah, was möglich ist.

Ist in der Versorgungsordnung eine Gesamtversorgungsobergrenze beinhaltet, ist diese also bereits bei der Berechnung der maßgeblichen fiktiven Vollversorgung zu berücksichtigen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Versorgungsordnung eine von § 2 Abs. 1 BetrAVG abweichende Berechnung zugunsten der Versorgungsberechtigten vorsieht. (Dr. Claudia Veh)



Ablösung einer Versorgungsordnung – Eingriff in die dritte Stufe – BAG-Urteile vom 09.12.2014 (3 AZR 323/13) und vom 16.06.2015 (3 AZR 390/13 u.a.)

Am 16.06.2015 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in mehreren Fällen die Ablösung einer Versorgungsordnung zu behandeln. Ein vorheriges Urteil zu diesem Sachverhalt stammt vom 09.12.2014 (3 AZR 323/13).

Der Fall

In einem Unternehmen bestand eine gehaltsabhängige Versorgungsordnung in Form einer Gesamtversorgungszusage (unter Anrechnung der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung).

Das Unternehmen geriet in nachhaltige wirtschaftliche Schwierigkeiten und erstellte ein Ergebnisverbesserungs- und Sparprogramm, mit dem konzernweit 1 Mrd. EUR jährlich eingespart werden sollten. Auf den Personalbereich entfielen 350 Mio. EUR und davon 10 Mio. EUR auf die betriebliche Altersversorgung (bAV).

Das Unternehmen kündigte die Regelungen zur bAV gegenüber dem Gesamtbetriebsrat. Etwa ein Jahr später wurde eine neue Betriebsvereinbarung zur Neuregelung der bAV abgeschlossen. Der zum Ablösungstermin bereits erdiente zeitraumlich ermittelte dynamische Besitzstand sollte aufrecht erhalten werden, wonach nach der Terminologie der Drei-Stufen-Theorie ein Eingriff in die 3. Stufe, d.h. die künftig noch zu erdienenden Anwartschaften vorlag. Für Eingriffe in die dritte Stufe sind sachlich-proportionale Gründe erforderlich.

Einige Arbeitnehmer waren mit der Änderung nicht einverstanden. Sie forderten, dass für sie die alte Regelung zur bAV Anwendung findet.

Das Urteil

Auch wenn das BAG noch nicht abschließend entscheiden konnte, ob im konkreten Fall sachlich-proportionale Gründe vorlagen, sondern den Parteien noch Gelegenheit zu weiterem Vortrag gegeben wurde, ergeben sich aus dem Urteilstext für die Praxis wichtige Hinweise:

- Sachlich-proportionale Gründe sind nachvollziehbare, aner kennenswerte und damit willkürfreie Gründe. Sie können auf einer Fehlentwicklung der bAV oder einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens beruhen.
- Sind wirtschaftliche Schwierigkeiten maßgeblich für die Eingriffe in die Versorgungsordnung, kommt es grundsätzlich auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens an, das der Versorgungsschuldner ist. Ist der Arbeitgeber in einen Konzern eingebunden, können allerdings Verflechtungen innerhalb des Konzerns dazu führen, dass eine konzerneinheitliche Betrachtung geboten ist und der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten im Konzern zum Anlass für Eingriffe auf der dritten Stufe nehmen darf.
- Der Arbeitgeber muss darlegen, dass es nicht zu einem überschießenden Eingriff in die

bAV kommt. Hierzu muss er nachvollziehbar dar tun, inwieweit der konkrete Anlass es rechtfertigt, die konkret vorgenommenen Maßnahmen durchzuführen und inwieweit die einzelnen Maßnahmen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

- Nicht erforderlich für Eingriffe in die dritte Stufe sind eine langfristig unzureichende Eigenkapitalverzinsung oder eine langfristige Substanzgefährdung.
 - Sachliche Gründe liegen nicht erst dann vor, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens konkret gefährdet ist bzw. eine insolvenznahe Lage festgestellt wird.
 - Entscheidend ist, ob wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf.
 - Proportional sind Gründe dann, wenn die Neuregelung der bAV in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht weiter eingreift als ein vernünftiger Unternehmer dies zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten darf.
 - Der Eingriff in die bAV muss sich in ein auf die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpassen.
 - Anderweitige Maßnahmen zur Kosteneinsparung müssen nicht ausgeschöpft sein, bevor Eingriffe in künftige Zuwächse vorgenommen werden.
- Damit stehen dem Arbeitgeber sachlich-proportionale Gründe zur Seite, wenn wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf, und der Eingriff in die bAV in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig ist. Verhältnismäßig ist der Eingriff dann, wenn er sich in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpasst und die Ausgestaltung des Gesamtkonzepts plausibel ist.

Schlussbemerkung

Viele Unternehmen befassen sich derzeit mit einer Anpassung ihrer bAV. Das Urteil liefert wichtige Hinweise dafür, was bei einem Eingriff in noch nicht erdiente Anwartschaften zu beachten ist. (Dr. Claudia Veh)



Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten – BAG-Urteil vom 10.11.2015 (3 AZR 576/14)

Auch wenn es seit dem 01.07.1993 grundsätzlich nicht mehr möglich ist, zwischen Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu differenzieren (vgl. BAG-Urteil vom 10.12.2002 – 3 AZR 3/02), dür-

fen gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte unter bestimmten Voraussetzungen in der bAV unterschiedlich behandelt werden.

Eine Ungleichbehandlung war jüngst, am 10.11.2015, in drei Fällen vom BAG für rech-

befunden worden (3 AZR 574/14, 3 AZR 575/14, und 3 AZR 576/14).

Der Fall

Zum Urteil mit dem Aktenzeichen 3 AZR 576/14, Vorinstanz Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf (6 Sa 451/13):

In einer Versorgungsordnung ergab sich die Höhe der Betriebsrente aus den anrechenbaren Dienstjahren und der jeweiligen Versorgungsgruppe. Nach Ansicht eines gewerblichen Arbeitnehmers waren die höheren Versorgungsgruppen 15 bis 21 ausschließlich Angestellten vorbehalten, Tätigkeiten von Arbeitern hingegen waren nur bis zur Versorgungsgruppe 14 abgebildet. Basis für die Zuordnung der Tätigkeiten der gewerblichen Arbeitnehmer war eine analytische Arbeitsplatzbewertung, die es in dieser Form für Angestellte nicht gab. Zudem waren bei der Gruppe der gewerblichen Arbeitnehmer mehrere Arbeitswerte einer Versorgungsgruppe zugeordnet, während bei den Angestellten nur eine oder maximal zwei Rangstufen zu einer Versorgungsgruppe zusammengefasst worden waren. Diese Ungleichbehandlung war nach Ansicht des Arbeitnehmers nicht gerechtfertigt.

Der Arbeitnehmer klagte vor dem Arbeitsgericht, wo er keinen Erfolg hatte, dann vor dem LAG, das seine Klage ebenfalls abwies, und schließlich vor dem BAG, das sich dem Urteil der Vorinstanzen anschloss.

Die Firma ist nicht verpflichtet, bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers eine höhere Versorgungsgruppe zugrunde zu legen.

Es ist dem Arbeitgeber möglich, bei der Höhe der bAV danach zu differenzieren, welche Bedeutung die Arbeitsleistung für das Unternehmen hat und welche Position der Arbeitnehmer im Betrieb einnimmt. Denn bei der bAV handelt es sich der Sache nach um eine Form des Entgelts, und dessen Höhe bemisst sich üblicherweise am Wert der Arbeitsleistung.

Dass die Zuordnung von Arbeitswerten und Rangstufen zum Nachteil von Arbeitern erfolgte, konnte nicht bestätigt werden. Auch wenn für Arbeiter maximal die Versorgungsgruppe 14 vorgesehen war, ist zu bedenken, dass ihnen der Zugang zu

höheren Versorgungsgruppen nicht grundsätzlich verwehrt ist. So werden sie bei entsprechend positiver Entwicklung – in erster Linie dem Erreichen der Position eines Meisters – nicht mehr als Arbeiter, sondern als Angestellte geführt. Ein Indiz für eine Ungleichbehandlung wäre in der Tat, wenn Arbeiter bei gleicher Vergütung (und damit gleichem Wert der Arbeitsleistung) einer niedrigeren Versorgungsgruppe zugeordnet wären als Angestellte, das war jedoch nicht der Fall.

Damit lässt sich als Ergebnis zusammenfassen: In einer Versorgungsordnung darf die Höhe der bAV vom Wert des vom Arbeitnehmer ausgeübten Arbeitsplatzes abhängig gemacht werden. Unzulässig wäre es, wenn gleichwertige Arbeit je nach Gruppenzugehörigkeit zu unterschiedlich hohen bAV-Leistungen führen würde. Möglich ist es hingegen, dass höhere Versorgungsgruppen Angestellten vorbehalten bleiben, sofern es im Unternehmen keine gewerblichen Tätigkeiten vergleichbarer Wertigkeit gibt und eine Durchlässigkeit in der Weise besteht, dass ursprünglich als Arbeiter geführte Arbeitnehmer im Fall eines beruflichen Aufstiegs dem Angestelltenbereich zugeordnet werden.

Da bislang seitens des BAG nur eine Pressemitteilung zum Sachverhalt vorliegt, erfolgten die obigen Ausführungen auf Basis des vorinstanzlichen LAG-Urteils.

Schlussbemerkungen

Das BAG betont in seiner Pressemitteilung, dass eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten nicht zu beanstanden ist, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der geeignet ist, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen. Diesen Grundsatz hat das BAG bereits im Urteil vom 17.6.2014 (3 AZR 757/12) herausgestellt. Er hat auch im damals zu entscheidenden Fall dazu geführt, dass eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten bei den Berechnungsgrundlagen der bAV in Folge unterschiedlicher Vergütungsstrukturen möglich war. (Dr. Claudia Veh)



Bezugsrecht aus einer Direktversicherung im Todesfall – BGH-Urteil vom 22.07.2015 (IV ZR 437/14)

Im Urteil vom 22.07.2015 (IV ZR 437/14) hatte sich der Bundesgerichtshof (BGH) mit der Frage zu befassen, wer die bezugsberechtigte hinterbliebene Ehefrau aus einer Direktversicherung ist.

Der Fall

Ein Arbeitnehmer hatte eine Direktversicherung bei seinem Arbeitgeber. Er war vorzeitig, am 30.06.1997, mit unverfallbaren Anwartschaften

aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, die Direktversicherung war im Wege der versicherungsvertraglichen Lösung auf ihn übertragen und von ihm beitragsfrei fortgeführt worden. Aus diesem Anlass hat ihm der Versicherer einen Vordruck zur Begünstigungserklärung mit der Bitte zugesandt, diese zu vervollständigen, zu datieren und unterschrieben zurückzusenden. Der Ehemann kreuzte für den Todesfall als bezugsberech-

tigte Person den „verwitweten Ehegatten“ an. Im April 2002 wurde die 1987 mit seiner ersten Ehefrau geschlossene Ehe geschieden. Ende Oktober 2002 heiratete er erneut. In 2003 teilte die Lebensversicherungsgesellschaft auf die Frage des Arbeitnehmers, wer die bezugsberechtigte Person ist, mit, dass dies gemäß seiner Erklärung vom Juli 1997 für den Todesfall die verwitwete Ehegattin ist.

Der Arbeitnehmer verstarb im April 2012. Das Lebensversicherungsunternehmen zahlte die Todesfall-Leistung an die erste Ehefrau des Arbeitnehmers aus, also die Ehefrau, mit der er zum Zeitpunkt der Bezugsrechtsregelung verheiratet war, nicht an die zweite Ehefrau, mit der er zum Zeitpunkt seines Todes verheiratet war. Hiergegen klagte die zweite Ehefrau. Sie hatte vor dem Landgericht und Oberlandesgericht Erfolg. Der BGH allerdings konnte diese Sicht nicht übernehmen und bestätigte im Revisionsverfahren die Handhabung des Lebensversicherungsunternehmens.

Die Entscheidung

Der BGH stellt bei dem Begriff „verwitweter Ehegatte“ auf die Sachlage bei Festlegung der Bezugsrechtsregelung und nicht auf Umstände ab, die erst nach der Bezugsrechtserklärung eingetreten sind. Wenn nachträglich eine Änderung der Bezugsrechtsregelung erfolgen soll, muss diese dem Lebensversicherer als erkennbare Änderung schriftlich zugehen. Die konkrete Frage des Arbeitnehmers aus 2003 nach dem gültigen Bezugsrecht im Todesfall kann nicht als eine solche Änderung verstanden werden. Es fehlt allein an der Schriftform; und eine bloße Nachfrage stellt keine Willenserklärung dar. Nach Ansicht des BGH hat der Arbeitnehmer mit der Erklärung „verwitweter Ehegatte“ gewünscht, dass die zum damaligen Zeitpunkt mit ihm verheiratete Ehefrau begünstigt

werden soll und nicht eine etwaige zukünftige Ehefrau. Er hat also nicht abstrakt auf eine Ehefrau abgestellt, sondern konkret auf die Person, mit der er bei Abgabe der Bezugsrechtsregelung verheiratet war. Damit ist das Bezugsrecht der ersten Ehefrau nicht durch die nachfolgende Scheidung entfallen und die zweite Ehefrau ist bezogen auf die Direktversicherung nicht in den Status der „verwitweten Ehefrau“ nachgerückt.

Wertung

Die Einschätzung des BGH erscheint fragwürdig und dürfte kaum dem allgemeinen Sprachgebrauch und dem allgemeinen Verständnis entsprechen. Ob die Entscheidung des BGH mit dem Willen des verstorbenen Arbeitnehmers übereinstimmt, muss dahingestellt bleiben, dürfte jedoch grundsätzlich bezweifelt werden können. Gemeinhin dürfte es mit dem allgemeinen Wortverständnis übereinstimmen, mit „verwitweter Ehefrau“ die Ehefrau zu meinen, mit der man zum Zeitpunkt des Todes verheiratet war, und nicht eine frühere Ehefrau, von der man geschieden wurde.

Möchte man diese Handhabung sicherstellen, sollte das Bezugsrecht im Todesfall auch eindeutig so formuliert werden, etwa mit „Ehepartner, mit dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes verheiratet war“. In diesem Fall sollte die Bezugsrechtsregelung hinreichend klar als dynamisch zum Ausdruck gebracht sein.

Arbeitnehmer sollten also bei einer Scheidung ihre (b)AV grundsätzlich dahingehend überprüfen, ob aufgrund der Scheidung Handlungsbedarf bei den Regelungen für den Todesfall besteht und ihren Willen dem Arbeitgeber bzw. dem Versorgungsträger wie hier der Lebensversicherungsgesellschaft konkret mitteilen. (Dr. Claudia Veh)



Umwandlung von Barlohnansprüchen zugunsten eines Zeitwertkontos können vGA verursachen – Urteil des FG Saarland vom 24.03.2015 (1 K 1170/11)

Im Urteil vom 24.03.2015 (1 K 1170/11) hatte das Finanzgericht (FG) Saarland einen Fall zu entscheiden, in dem eine GmbH gegen eine von der Finanzverwaltung als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) bewertete Umwandlung von Barlohnansprüchen ihres Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) klagte.

Der Fall

Das Gehalt eines beherrschenden GGF wurde über Jahre hinweg mehrfach zu seinen Gunsten erhöht, zuletzt im Januar 2005 von 5.000 EUR auf 8.087,50 EUR und ab August 2005 auf 10.000 EUR. Zusätzlich schlossen die GmbH und der GGF im Dezember 2015 eine "Vereinbarung zur Ansammlung von Wertguthaben auf Zeitwertkonten" und wandelten monatlich 4.000 EUR lohnsteuer-

frei um. Sie transferierten dies auf ein an den GGF verpfändetes Investmentkonto bei einer Schweizer Bank mit dem Ziel der Finanzierung eines möglichen vorgezogenen Ruhestandes oder der Altersversorgung des GGF.

Die Betriebsprüfungsstelle wertete die monatlich mit 4.000 EUR lohnsteuerfrei zurückgestellten Gehaltsbestandteile als vGA. Gegen die entsprechend geänderten Bescheide u.a. über die Körperschaftsteuer für 2005 und 2006 legte die GmbH Einspruch ein, welchen die Finanzverwaltung mit Einspruchsentscheidung als unbegründet zurückwies.

Die GmbH klagte schließlich gegen die Behandlung der Rückstellungen für Zeitwertkonten als

vGA. Die Finanzverwaltung habe lediglich einen Fremdvergleich vorgenommen, ohne die weiteren Tatbestandsmerkmale einer vGA zu prüfen. Es läge weder die notwendige Vermögens- noch Einkommensminderung vor, noch sei die Gesamtausstattung unangemessen.

Die Entscheidung

Die zulässige Klage wurde als teilweise begründet gewertet: Beträge in Höhe von 9.562,50 EUR (2005) bzw. 22.950 EUR (2006) waren als vGA zu behandeln.

Eine vGA i.S.d. § 8 Abs. 3 Satz 2 KStG sind Vermögensminderungen und verhinderte Vermögensmehrungen, die nicht auf einer offenen Gewinnausschüttung beruhen, sich auf den Unterschiedsbetrag i.S.d. § 4 Abs. 1 Satz 1 EStG auswirken und durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sind. Dazu gehören insbesondere einem GGF gezahlte Vergütungen, die ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter einem gesellschaftsfremden Geschäftsführer unter ansonsten vergleichbaren Verhältnissen nicht gewährt hätte (Fremdvergleich). Ebenso dürfen keine Rückstellungen gebildet werden, wenn es an einer klaren und eindeutigen, im Voraus getroffenen, zivilrechtlich wirksamen und tatsächlich durchgeführten Vereinbarung fehlt (vgl. BFH vom 23. Oktober 2013 – I R 60/12).

Im vorliegenden Fall lag keine entsprechende Vereinbarung vor, die einem Fremdvergleich standhalten würde. Ein vorliegender Gesellschafterbeschluss aus Juli 2015 sowie die getroffene "Vereinbarung zur Ansammlung von Wertguthaben auf Zeitwertkonten" erfüllten nicht die erforderlichen Kriterien. Es wurde nicht festgelegt, in welcher Höhe die Entgeltumwandlung oder in welcher Höhe die Freistellungsvergütung erfolgen sollte. Weiter wurde dem GGF ein zu großer Entscheidungsrahmen überlassen, der einem nicht beteiligten GGF nicht gewährt worden wäre. Ebenso hält die Vereinbarung einem Fremdvergleich nicht stand. Allerdings fehlte für die An-

nahme einer vGA die erforderliche Vermögensminderung, der Lohnaufwand und die Umwandlung des Lohns sind identisch.

Beruhet eine Zuführung zu einer Rückstellung auf einem nicht dem Fremdvergleich standhaltenden Tatbestand, erspart die Kapitalgesellschaft aber den anderenfalls zu zahlenden Gehaltsaufwand, so ist diese Ersparnis bei der Berechnung der Vermögensminderung zu berücksichtigen (vgl. etwa BFH vom 28. Januar 2004 – I R 21/03 zur Berücksichtigung ersparter fiktiver Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung; FG Saarland vom 3. Dezember 2008 – 1 K 1377/04; offen gelassen in BFH vom 17. März – 2010 I R 19/09).

Unstrittig war im Streitfall, dass die zweite Gehaltserhöhung im Jahr 2005 aufgrund der Lohnumwandlung von monatlich 1.912,50 EUR erfolgte. Diese wurde vom Finanzgericht als vGA gewertet. Diese erfolgswirksam verbuchte und damit den Unterschiedsbetrag nach § 4 Abs. 1 i.V.m. § 8 Abs. 1 KStG mindernde Gehaltserhöhung zu Gunsten des GGF war durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst. Denn das ausschließliche Ziel dieser Erhöhung war der finanzielle Ausgleich des künftigen Lohnverzichts, eine betriebliche Veranlassung war nicht zu erkennen.

Wertung

Eine „Vereinbarung zur Ansammlung von Wertguthaben auf Zeitwertkonten“ an einen beherrschenden GGF ist generell steuerlich unbedenklich. Wichtig ist die Ausgestaltung der Vereinbarung. Sie muss dem Schriftformerfordernis entsprechen und klare und eindeutige Bestimmungen hinsichtlich der Entgeltumwandlung bzw. der Rückstellung für Zeitwertkonten und der Ausgestaltung beinhalten. Eine Gehaltserhöhung mit dem Ziel, den finanziellen Nachteil auf Seiten des GGF auszugleichen, stellt, sofern keine betrieblichen Gründe erkennbar sind, eine vGA dar.

Wie im zugelassenen Revisionsverfahren der BFH entscheidet, bleibt abzuwarten. (Stefanie Sawusch)



Teilweiser Wechsel des Durchführungswegs von Pensionszusage auf Unterstützungskasse mit Zusageerhöhung unter dem Aspekt Erdienbarkeit – Urteil des FG Sachsen-Anhalt vom 25.02.2015 (3 K 135/12)

Das Finanzgericht Sachsen-Anhalt (FG) hat am 25.02.2015 einen Fall entschieden, in dem es um die Umgestaltung des Future Service einer Pensionszusage bei Wechsel des Durchführungswegs ging (3 K 135/12). Geprüft wurde insbesondere der Aspekt der Erdienbarkeit.

Der Fall

In einem 1994 gegründeten Unternehmen bestand für den beherrschenden GGF seit Ende 1996 eine rückgedeckte Pensionszusage. Diese belief sich zuletzt auf 3.679,26 EUR monatliche

Altersrente ab Alter 65 sowie eine Hinterbliebenenrente in Höhe von 60% der Altersrente. Ende 2008, als der GGF bereits 56 Jahre und 8 Monate alt war, wurde sie geändert. Die Altersrente in Höhe der bereits erdienten Anwartschaften (Past Service) blieb als Pensionszusage bestehen, der Anspruch auf Witwenrente wurde für Past und Future Service aufgehoben. Die Rückdeckungsversicherungen wurden beitragsfrei gestellt. Für die noch nicht erdienten Anwartschaften sollte der Durch-

führungsweg zur rückgedeckten Unterstützungskasse gewechselt werden.

Der Leistungsplan der Unterstützungskasse belief sich auf eine Kapitalleistung zu Alter 65 in Höhe von 643.956 EUR. Die jährlichen Zuwendungen zur Unterstützungskasse beliefen sich auf 70.000 EUR. Die Finanzverwaltung behandelte einen Teil hiervon (47.336 EUR) als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) und zwar aus folgendem Grund: Die Erhöhung der Versorgungszusage konnte bis zum Alter 65 nicht mehr erdient werden, weil weniger als 10 Jahre bis zum vertraglichen Altersrentenbeginn verblieben. Der Betriebsprüfer hat die Kapitalzusage im Rahmen der Unterstützungskasse auf Basis der steuerlich anerkannten Rechnungsgrundlagen in eine Altersrente umgerechnet, um die Vergleichbarkeit mit der ursprünglichen Zusage zu ermöglichen. Hierbei kam er zu dem Ergebnis, dass eine Erhöhung um 67,6% stattgefunden hatte.

Hiergegen legte die Firma Einspruch ein. Sie war der Meinung, dass keine verhinderte Vermögensmehrung vorliege. Selbst wenn dies der Fall wäre, wäre diese nicht durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst. Schließlich baut sich das Kassenvermögen der Unterstützungskasse erst sukzessive auf, und die zugesagte Leistung ergibt sich nur, wenn die Zuwendungen auch künftig geleistet werden. Auch sei noch nicht absehbar, ob der GGF möglicherweise vorgezogen in Altersrente gehen wird. Weiter würde die Umrechnung der Kapitalleistung auf Basis der Heubeck-Tafeln zu einer unrealistisch hohen Altersrente führen. Selbst wenn die Umgestaltung eine Erhöhung darstellen würde, wäre diese gerechtfertigt, ohne dass die Erdienbarkeitsfristen zu beachten wären. So habe der Prüfer zum Beispiel nicht berücksichtigt, dass die Hinterbliebenenversorgung aufgegeben wurde. Auch sei die Anhebung der Altersversorgung im Zeitablauf von ursprünglich 3.500 DM auf zuletzt 7.196 DM deutlich geringer gewesen als der Anstieg der Bezüge. Zudem sollte der GGF auch noch für die letzten 9 Jahre an das Unternehmen gebunden werden. Die Erhöhung der Zusage wäre erst jetzt aufgrund der Geschäftsentwicklung, die der GGF als außerordentliche unternehmerische Persönlichkeit maßgeblich beeinflusst hat, möglich gewesen.

Die Entscheidung

Das FG hat die Klage als unbegründet abgewiesen. So sind die Zuwendungen nicht als Betriebsausgaben abzugsfähig, denn die Kassenleistungen wären nicht betrieblich veranlasst, würden sie im Wege einer Direktzusage erbracht werden (§ 4d Abs. 1 S. 1 EStG). Hierbei tauchte die Frage auf, ob § 4 Abs. 5 EStG (Abziehbarkeit als Betriebsausgaben – 1.

Prüfstufe) oder § 8 Abs. 3 Satz 2 KStG (verdeckte Gewinnausschüttung – 2. Prüfstufe) vorrangig gilt. Hinsichtlich des Verhältnisses der beiden Vorschriften gibt es bislang keine höchstrichterliche Rechtsprechung. Das FG kam zu der Auffassung, dass im vorliegenden Fall die Abziehbarkeit an § 4d Abs. 1 Satz 1 EStG als der spezielleren Vorschrift zu messen sei. Es kommt also nicht darauf an, ob beim GGF ein Vorteil in Form eines sonstigen Bezuges im Sinne des § 20 Abs. 1 Nr. 1 Satz 2 EStG ausgelöst wird. Es geht hier allein um die (innerbilanzielle) Abziehbarkeit als Betriebsausgaben. Bei deren Prüfung gelten nach Ansicht des FG grundsätzlich dieselben Bedingungen wie für Direktzusagen, die auf das Vorliegen einer vGA zu prüfen sind. Die Zusageerhöhung aus 2008 war jedenfalls nicht erdienbar, da zwischen dem Änderungstermin und der vorgesehenen Altersgrenze weniger als 10 Jahre lagen. Es wurde ein Durchführungswegwechsel zu einem mittelbaren Durchführungsweg gewählt. Nach Ansicht des FG führt dies zu einer völlig anderen Qualität der Zusage, mit der Folge, dass man nicht nur die rechnerisch ermittelte Erhöhung der Altersversorgung in die Prüfung der gesellschaftlichen Veranlassung einbeziehen kann, sondern die Zusage wie eine Neuzusage behandeln und vollumfänglich auf ihre betriebliche Veranlassung hin prüfen muss. Die 10-Jahresfrist ist zudem exakt und nicht nur näherungsweise einzuhalten. Einen Mangel an Erdienbarkeit kann man im Übrigen nicht durch eine Angemessenheit der Gesamtausstattung heilen.

Das FG versagte damit die Abzugsfähigkeit als Betriebsausgaben für die komplette Zuwendung in Höhe von 70.000 EUR, allerdings stand dem das „Verböserungsverbot“ entgegen, da der Betriebsprüfer nur 47.336 EUR außerbilanziell hinzugerechnet hat. Die Firma ging beim BFH in Revision (I R 33/15).

Abschließende Bemerkungen

Dass die Zusageerhöhung aufgrund eines Verstoßes gegen das Erdienbarkeitskriterium steuerlich nicht anerkannt wird, verwundert nicht. Nachdenklich stimmt allerdings die Aussage des FG, wonach der Wechsel des Durchführungswegs grundsätzlich zu einer anderen Qualität der Zusage führt mit der Folge, dass die Zusage im neuen Durchführungsweg für sich wie eine neuerteilte Zusage zu prüfen ist, also nicht nur im Umfang der Erhöhung. Es bleibt zu hoffen, dass der BFH diese Sicht der Dinge nicht teilt. Maßgeblich für die Prüfung sollte der Umfang des Versorgungsversprechens sein, nicht die Frage, in welchem Durchführungsweg die Versorgungszusage abgebildet wird.

Interessant sein dürfte auch, ob der BFH bei der Prüfung der Abzugsfähigkeit als Betriebsausgaben im Rahmen des § 4d Abs. 1 S. 1 EStG auf die für

die Prüfung einer vGA relevanten Kriterien (hier: Erdienbarkeit) abstellt sowie wie der BFH die beiden Prüfstufen für die steuerliche Anerkennung voneinander abgrenzt, sprich wann es es zu einer inner- und wann zu einer außerbilanziellen Korrektur kommt.

Der im Urteilstext geschilderte Sachverhalt hätte zudem meines Erachtens auch ein anderes Ergebnis zugelassen: Der Erdienenszeitraum wurde zwar um 1 Jahr und 8 Monate unterschritten, doch der Erfolg der Firma war in besonders starkem Ausmaß und nachhaltig von der Persönlichkeit und dem Arbeitseinsatz des

GGF geprägt. Hier hätte man durchaus auch eine Abweichung vom Grundsatz der Erdienbarkeit zulassen können. Die Argumentation des FG, wonach ein ordentlicher und umsichtiger Geschäftsleiter im vorliegenden Fall eher eine Gehaltserhöhung als eine bAV gewählt hätte, um die Leistung des GGF zu honorieren, überzeugt nicht. Selbst wenn es nach dem altersbedingten Ausscheiden des GGF zu einer negativen Geschäftsentwicklung kommen sollte, würden aus der kongruent rückgedeckten Unterstützungskassenversorgung nur unwesentliche Belastungen (z.B. in Form von Verwaltungskosten) für das Unternehmen resultieren. (Dr. Claudia Veh)

PSV Beitragssatz für 2015 steigt auf 2,4 Promille

Der Pensions-Sicherungs-Verein aG, der im Fall der Insolvenz eines Arbeitgebers mit betrieblicher Altersversorgung (bAV) in einem sicherungspflichtigen Durchführungsweg die Versorgungsleistungen weiter bezahlt, hat den Beitragssatz für das Jahr 2015 bekannt gegeben. Er liegt bei 2,4 Promille und damit deutlich über dem Vorjahressatz von 1,3 Promille.

Zwar war die Zahl der Insolvenzen im Jahr 2015 rückläufig, doch die Anzahl der Versorgungsberechtigten und die zu sichernde Durchschnittsrente stiegen deutlich an. Damit

erhöhen sich die Aufwände der Arbeitgeber für die Insolvenzversicherung. Dies dürfte insbesondere bei Unternehmen mit bAV im Durchführungsweg Direktzusage negativ auffallen, da diese Unternehmen aktuell bereits unter der Niedrigzinsphase und ihren Auswirkungen auf die handelsbilanziellen Pensionsrückstellungen leiden.

Der Beitragssatz für 2015 liegt noch unter dem bisherigen durchschnittlichen Beitragssatz von 2,9 Promille. (Dr. Claudia Veh)

Flexiblerer Übergang in Altersrente geplant

Die Koalition plant, den Übergang in die gesetzliche Altersrente flexibler zu gestalten. Minijobs bis 450 EUR monatlich sollen bei einem Hinzuverdienst neben der Rente – wie bisher – komplett anrechnungsfrei bleiben. Von jedem Euro, den man über 450 Euro hinaus verdient, sollen 40 Prozent auf die gesetzliche Rente angerechnet werden. 60% bleiben anrechnungsfrei, allerdings maximal bis zum ehemaligen Bruttoverdienst. Darüber hinaus gehende Hinzuverdienste werden eins zu eins angerechnet.

Grundsätzlich soll es für Personen, die das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben und Rente beziehen, attraktiver werden, wieder zu arbeiten. Bislang wurde in diesem Fall der Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung erhoben, er wirkte jedoch nicht rentensteigernd. Nach dem Vorschlag der Koalition soll künftig der Rentner die Möglichkeit haben, den Arbeitnehmerbeitrag zu bezahlen, der dann jedoch auch rentensteigernd wirkt.

Der Beitrag zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung, der bislang in Höhe von 1,5% vom Arbeitgeber zu leisten war, soll künftig entfallen. Arbeitnehmer mussten schon bisher keinen Beitrag mehr leisten.

Schließlich sollen Prävention und Rehabilitationsmaßnahmen verstärkt werden, damit die Arbeitnehmer auch länger arbeitsfähig bleiben.

Bislang handelt es sich nur um ein Konzept, zu dem nun ein Gesetzentwurf ausgearbeitet werden muss. Das Inkrafttreten der neuen Regelungen ist – was sehr optimistisch erscheint – für den 01.07.2016 geplant.

Wenn die geplanten Änderungen tatsächlich umgesetzt werden, können sich durchaus Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung ergeben. Die weiteren Entwicklungen müssen also im Auge behalten werden, um ggf. rechtzeitig in Versorgungsplänen und bei Neueinrichtungen von Versorgungszusagen reagieren zu können. (Dr. Claudia Veh)

bAV-Leitfaden zur Zukunft der Direktzusage erschienen

Ende Dezember ist der bAV-Leitfaden „Zukunft der Direktzusage – Auslagerung, Ausfinanzierung, moderne Zusagen“ im Wolters Kluwer Verlag erschienen.

Ziel des Leitfadens ist es, einen Ausblick für den künftigen Umgang mit Direktzusagen zu geben. Einen besonderen Schwerpunkt nimmt hierbei die Auslagerung von Direktzusagen ein. Der Leitfaden beschränkt sich allerdings bewusst nicht isoliert auf die Auslagerung von Direktzusagen, sondern wurde weiter gefasst und um Alternativen zur Auslagerung wie z.B. die Ausfinanzierung ergänzt. Denn die Auslagerung im Sinne eines Wechsels des Durchführungswegs stellt nicht immer und zwingend die beste Lösung für ein Unternehmen dar. Eine Beschränkung auf diese Form der Auslagerung würde den Problembereich nur unzu-

reichend erfassen und könnte damit nur eingeschränkt als Praxisratgeber dienen.

Insbesondere im Hinblick auf Neueinrichtungen von Direktzusagen wurde ein Kapitel zum modernen Umgang mit Direktzusagen hinzugefügt. Denn die Direktzusage ist keineswegs „tot“ – wir sind nun in der komfortablen Situation, aus den Erfahrungen der Vergangenheit zu lernen und neue gesetzliche Möglichkeiten zu nutzen.

Der Leitfaden richtet sich an Makler, Berater, Steuerberater und Entscheidungsträger in Firmen, die sich mit der Auslagerung der Direktzusagen oder der Neueinrichtung von Direktzusagen beschäftigen. Er kann im Buchhandel wie auch direkt beim Wolters Kluwer Verlag bestellt 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 – 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.