



Sodalitas GmbH | Königsbrücker Landstraße 40 | 01109 Dresden

☎ (0351) 888 12 51 | 📠 (0351) 888 12 52

✉ mail@sodalitas-gmbh.de | @ www.sodalitas-gmbh.de

Quartalsletter 2/2014

Der Quartalsletter 2/2014 informiert Sie über folgende Themen:

- Betriebsrentenanpassung – wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners – Auswirkungen der Finanzkrise
 - Kürzung des Vorwegabzugs beim GGF einer GmbH
 - Verdeckte Gewinnausschüttung durch Kapitalabfindung der Pensionszusage an den beherrschenden GGF einer GmbH
 - Verdeckte Gewinnausschüttung durch Rentenzahlung gegenüber dem GGF einer GmbH nach Eintritt des Versorgungsfalls trotz Fortführung des Dienstverhältnisses
 - EU-Richtlinie über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen
-

Betriebsrentenanpassung – wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners – Auswirkungen der Finanzkrise BAG - Urteil vom 15.04.2014 - 3 AZR 51/12

Die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG erweist sich in der Praxis als besonders streitanfälliger Punkt in der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Entsprechend viele Fälle werden vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) ausgetragen. Während sich in den letzten Jahren die Anforderungen seitens des BAG an das rechtmäßige Unterlassen einer Anpassung verschärft zu haben scheinen, sorgt nun das Urteil vom 15.04.2014 (3 AZR 51/12) aus Arbeitgebersicht für eine positive Überraschung. Zum Urteil liegt aktuell erst die Pressemitteilung vor.

Ein Rentner war lange Zeit bei einem Geldinstitut beschäftigt gewesen. Seit Januar 1998 bezog er eine betriebliche Altersversorgung.

Die Firma passte die Rente turnusgemäß alle drei Jahre zum 01.01. an den Kaufkraftverlust an, zuletzt am 01.01.2007.

Nachdem das Geldinstitut gut zwei Jahre später mit einer anderen Bank verschmolzen wurde, lehnte der Konzern aus wirtschaftlichen Gründen eine erneute Anpassung der Rente ab. Das wollte der ehemalige Arbeitnehmer nicht anerkennen. Allerdings gaben ihm weder die Vorinstanzen noch das BAG Recht.

Die Richter stimmten zwar mit dem Kläger darin überein, dass ein Arbeitgeber gemäß §16 Abs. 1 BetrAVG dazu verpflichtet ist, eine Anpassung laufender Leistungen zu prüfen und nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind aber sowohl die Belange des Versorgungsempfängers als auch die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen.

Nach Ansicht des BAG ist ein Arbeitgeber daher nicht zu einer Anpassung verpflichtet, „wenn er annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen in der Zeit bis zum nächsten Anpassungstichtag aufzubringen.“

Davon war im Fall des beklagten Geldinstituts auszugehen. Denn es hatte wegen der Finanzkrise in den Jahren 2008 und 2009 Verluste erwirtschaftet und war gezwungen, Mittel aus dem Finanzmarkt-Stabilisierungsfonds in Anspruch zu nehmen.

Vor diesem Hintergrund hielten die Richter die Annahme für gerechtfertigt, dass sich die Folgen der Finanzkrise auch in der Zeit nach dem Anpassungsstichtag auswirken werden und einer Anpassung der Betriebsrenten entgegenstehen.

Das Vermögen des Pension-Trust e.V. und dessen Erträge musste die Firma bei ihrer Anpassungsentscheidung nicht berücksichtigen.

Kürzung des Vorwegabzugs beim GGF einer GmbH – BFH – Beschluss vom 01.08.2013 - X B 197/12

In einer GmbH waren zwei Brüder und der Vater jeweils mit einem Drittel beteiligt. Den beiden Söhnen wurden Pensionszusagen erteilt, dem Vater nicht, da er diese nicht mehr hätte verdienen können. Bei den Söhnen wurde deswegen der Sonderausgabenvorwegabzug gekürzt. Das wollte einer der beiden nicht anerkennen und klagte dagegen vor dem Finanzgericht, das die Handhabung des Finanzamts bestätigte.

Der BFH schloss sich der Sicht der Vorinstanz an. Geht der Versorgungsanspruch des Steuerpflichtigen teilweise zu Lasten der gesellschaftlichen Ansprüche eines Mitgesellschafters (hier jedenfalls des Vaters), ist dies vorwegabzugsschädlich. Dies gilt auch dann, wenn es für eine solche Gestaltung rechtlich und wirtschaftlich nachvollziehbare Erwägungen gibt. Im Rahmen von §10c Abs.3 Nr. 2 EStG a. F. kommt es allein darauf an, ob der Aufwand der Kapitalgesellschaft für die Altersversorgung des jeweiligen GGF dessen quotaler Beteiligung an der Kapitalgesellschaft entspricht. Wenn die Aufwände für die betriebliche Versorgung nicht dem Beteiligungsverhältnis entsprechen, geht die betriebliche Altersversorgung (bAV) zulasten des GGF, der eine höhere Beteiligung hat als es seinem bAV-Aufwand entspricht. Warum das Verhältnis der Aufwände für die Altersversorgung nicht dem Beteiligungsverhältnis entspricht, ist für diese Handhabung irrelevant. Ob eine Pensionszusage nicht mehr erdienbar und deswegen als verdeckte Gewinnausschüttung zu behandeln wäre, spielt für die Kürzung des Vorwegabzugs folglich keine Rolle.

Verdeckte Gewinnausschüttung durch Kapitalabfindung der Pensionszusage an den beherrschenden GGF einer GmbH – BFH – Urteil vom 11.09.2013 - I R 28/13

Im Urteil ging es um die Kapitalabfindung der Pensionszusage eines GGF aus Anlass der Übertragung von Gesellschaftsanteilen auf den Sohn des GGF. Dies wurde im vorliegenden Fall vom BFH als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) behandelt.

Für einen beherrschenden GGF bestand eine Pensionszusage, die ihm im Jahr 1990 von der GmbH erteilt wurde. Im Zuge der Übertragung von Gesellschaftsanteilen auf den Sohn des GGF wurde in einem Nachtrag zur Zusage vom 31.07.2006 vereinbart, dass der GGF auf seine Pensionszusage gegenüber der GmbH verzichtet, um seinem Sohn eine von Pensionsansprüchen unbelastete Gesellschaft übergeben zu können. Als Abfindung erhielt er von der GmbH einen Einmalbetrag in Höhe von 171.268 EUR, der im August 2006 zur Auszahlung gelangen sollte.

Die Auszahlung wurde von der Firma als Betriebsausgabe gebucht und beim GGF als Arbeitslohn der Lohnsteuer unterworfen, die Pensionsrückstellungen wurden gewinnerhöhend aufgelöst. Der GGF war weiterhin aktiv in der GmbH tätig.

Die Abfindung der Pensionszusage stellt nach dem BFH-Urteil eine vGA dar. Dahinstehen konnte, ob die Zusage als verfallbar ausgestaltet war und falls ja, ob die Anwartschaft unter den besonderen Gegebenheiten des Streitfalls trotzdem über einen „Abfindungswert“ verfügt. Dahinstehen konnte auch, ob die der Abfindung zugrundeliegende Motivation – die Entlastung der GmbH von Pensionszusagen aus Anlass der Anteilsübertragung auf den Sohn des GGF – bei einem beherrschenden GGF einen tragfähigen betrieblichen Grund darstellen kann, um die Zusage abzufinden. Dahinstehen konnte weiter, ob es sich mit dem Fremdvergleich verträgt, nur den sogenannten Past-Service abzufinden, nicht jedoch den Future-Service, wenn überdies nicht sichergestellt ist, dass der Abfindungsbetrag dem Barwert der Anwartschaft entspricht. All diese Fragen musste der BFH nicht beantworten, da es an einer klaren und eindeutigen Abmachung über

die Kapitalabfindung fehlte. Es reichte dem BFH jedenfalls nicht aus, dass „ad hoc“ kurz vor der beabsichtigten Abfindung eine Abfindungsvereinbarung getroffen wurde. Denn dem Erfordernis der klaren, eindeutigen und vorherigen Abmachung zwischen der Kapitalgesellschaft und dem beherrschenden GGF genügt diese Vereinbarung nicht, was für eine im Gesellschaftsverhältnis fußende (Mit-)Veranlassung der Abfindungszahlung spricht. Ob das auch der Fall wäre, wenn der Anspruch auf Pensionsleistungen bereits unbedingt entstanden wäre (d.h. ein Versorgungsfall wie die Vollendung des Pensionsalters und das altersbedingte Ausscheiden aus dem Unternehmen), kann offen bleiben. Allerdings ist anzunehmen, dass die getroffene Abfindungsvereinbarung grundsätzlich nicht dem Schriftformerfordernis des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG genügt.

Aus dem Urteil ergeben sich folgende Leitsätze:

1. Zahlt eine GmbH ihrem beherrschenden (und weiterhin als Geschäftsführer tätigen) GGF aus Anlass der Übertragung von Gesellschaftsanteilen auf seinen Sohn eine Abfindung gegen Verzicht auf die ihm erteilte betriebliche Pensionszusage, obschon als Versorgungsfälle ursprünglich nur die dauernde Arbeitsunfähigkeit und die Beendigung des Geschäftsführervertrages mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres vereinbart waren, ist regelmäßig eine Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis und damit eine vGA anzunehmen.
2. Sagt eine GmbH ihrem beherrschenden GGF an Stelle der monatlichen Rente "spontan" die Zahlung einer Kapitalabfindung der Versorgungsanwartschaft zu, so ist die gezahlte Abfindung regelmäßig vGA. Überdies unterfällt die Zahlung der Kapitalabfindung an Stelle der Rente dem Schriftlichkeitserfordernis in § 6a Abs.1 Nr. 3 EStG.
3. Die Kapitalabfindung führt bei der GmbH auch dann zu einer Vermögenminderung als Voraussetzung einer vGA, wenn der Begünstigte zeitgleich auf seine Anwartschaftsrechte verzichtet und die bis dahin gebildete Pensionsrückstellung erfolgswirksam aufgelöst wird. Es gilt insofern eine geschäftsvorfallbezogene, nicht aber eine handelsbilanzielle Betrachtungsweise.

Damit ist erneut deutlich geworden, dass die Abfindung von Pensionszusagen an GGF stets im Hinblick auf eine im Gesellschaftsverhältnis fußende Veranlassung hin zu prüfen sind. Zudem sind auch bei einer Abfindungsvereinbarung die Vorgaben an die Schriftform sowie Klarheit und Eindeutigkeit der Regelung zu beachten. Letztlich sollte auch die Höhe der Abfindungszahlung auf den Barwert auf Basis der steuerlich anerkannten Rechnungsgrundlagen (Heubeck-Richttafeln 2005G, 6% Rechnungszins) abgestellt sein, um die Wahrscheinlichkeit für eine steuerlich anerkannte Abfindung zu erhöhen.

Im Urteil sieht es der BFH als kritisch an, wenn die Abfindung „spontan“ vereinbart wird. Wann eine Abfindungsvereinbarung für den BFH als rechtzeitig im Voraus vereinbart angesehen werden kann, ist offen. In der Praxis erfolgt die Abfindungsvereinbarung bislang häufig erst kurz vor Abfindung, da die Abfindung oftmals eine Reaktion auf eine Änderung in der GmbH darstellt.

Das aktuelle Urteil des BFH spricht dafür, die Möglichkeit einer Abfindung bereits in der ursprünglichen Zusage entsprechend zu regeln.

Insgesamt bekommt man den Eindruck, dass die Finanzverwaltung Abfindungen von Pensionszusagen bei GGF zunehmend kritisch betrachtet und ganz genau auf eine mögliche vGA hin untersucht.

Dies ist nur sehr bedingt nachvollziehbar.

Verdeckte Gewinnausschüttung durch Rentenzahlung gegenüber dem GGF einer GmbH nach Eintritt des Versorgungsfalls trotz Fortführung des Dienstverhältnisses – BFH - Urteil vom 23.10.2013 - I R 60/12

Für zwei GGF mit einem zeitlich nicht befristeten Geschäftsführeranstellungsvertrag wurden im Jahr 1991 Pensionszusagen eingerichtet. Bei einem GGF war als Pensionsalter das vollendete 65., bei dem anderen das vollendete 67. Lebensjahr vereinbart. Kurz vor Vollendung des 67. Lebensjahrs hat der zweite GGF mit der Firma vereinbart, dass er nach Vollendung des 67. Lebensjahrs seine

Tätigkeit als Geschäftsführer auf 20% reduziert und hierfür sein zuvor 12.000 DM betragendes Gehalt auf 3.000 DM reduziert.

Dieser Vertrag sollte zunächst für 2 Jahre und einen Monat gelten. Gleichzeitig erhielt der GGF ab Vollendung des Pensionsalters von 67 Jahren die vereinbarte monatliche Pension in Höhe von 2.725 DM (1.393,27 EUR), die allerdings bei der Auszahlung nicht gesondert als Pension deklariert wurde. Im Dezember 2000 kündigte der GGF den Geschäftsführeranstellungsvertrag schließlich zum 01.07.2002. Im März 2002 war er 69 Jahre alt geworden.

Das Finanzamt hat die Zusage des ersten GGF zunächst nicht anerkannt, da sie nicht das Ausscheiden aus der Firma als Leistungsvoraussetzung beinhaltet hat. Die Zusage des zweiten GGF wurde zunächst anerkannt, da er sich nach den tatsächlichen Umständen seit 2000 im Ruhestand befunden habe und seit dem nur noch in geringerem Umfang für die GmbH tätig gewesen sei. Die Firma klagte vor dem Finanzgericht (FG) des Landes Sachsen-Anhalt und bekam dort Recht. Weder stelle die Zusage des ersten GGF eine vGA dar, weil sie die Zusage nicht mit dem Ausscheiden aus dem Dienst der Gesellschaft verknüpft hat, noch erfordere der Umstand, dass der zweite GGF seine Tätigkeit nach Eintritt des Versorgungsfalls in reduziertem Umfang fortgesetzt hat, eine Anrechnung des fortgezählten (und geminderten) Gehalts auf die Ruhegeldzahlungen; das BFH - Urteil vom 05.03.2008 (I R 12/07), das eine Anrechnung forderte, sei für diese Sondersituation einer nur reduziert fortgeführten Weiterbeschäftigung des GGF nicht unmittelbar einschlägig. Das Finanzamt ging in Revision beim BFH. Es akzeptierte das Urteil in Bezug auf die Zusage des ersten GGF, verlangte nun jedoch die Anrechnung des an den zweiten GGF gezahlten laufenden Gehalts auf die Pension und nimmt, weil eine solche Anrechnung unterblieben ist, insoweit eine vGA an.

Der BFH gab dem Finanzamt Recht. Die Zahlung der Altersrente auf den vereinbarten Versorgungsfall mit Vollendung des 67. Lebensjahres des GGF zieht wegen der fortbestehenden entgeltlichen Tätigkeit des GGF eine vGA nach sich.

Der BFH bestätigt – in klarem Widerspruch zur Sicht der Finanzverwaltung –, dass eine Versorgungszusage ihren Charakter als betriebliche Altersversorgung nicht dann verliert, wenn sie für den Eintritt des Versorgungsfalls nicht zwingend das Ausscheiden aus den Diensten der Firma fordert. Allerdings verträgt sich der gleichzeitige Bezug von Rente und Gehalt nur bedingt mit den Anforderungen, die für das Handeln eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters einer Kapitalgesellschaft maßgeblich sind. Ein solcher hätte entweder verlangt, das Gehalt auf die betriebliche Altersversorgung anzurechnen oder aber den vereinbarten Eintritt der Versorgungsfälligkeit aufzuschieben – ggf. unter Vereinbarung eines nach versicherungsmathematischen Maßstäben berechneten Barwertausgleichs –, bis der GGF endgültig seine Tätigkeit als Geschäftsführer beendet. Denn die Altersrente stellt einen Ersatz für das wegfallende Erwerbseinkommen dar und soll folglich erst dann zur Auszahlung gelangen, wenn das Erwerbseinkommen wegfällt. Ein ordentlicher, gewissenhafter Geschäftsführer hätte verhindert, dass der GGF die GmbH als beliebige Quelle sowohl einer Altersversorgung als auch einer laufenden Tätigkeit „benützt“.

Dass ein Geschäftsführer neben seinem laufenden Gehalt durchaus Altersbezüge beziehen kann, welche aus einem anderen Dienstverhältnis herrühren, widerspricht dem ebenso wenig wie der Umstand, dass der „verrentete“ Geschäftsführer ggf. in anderer Funktion, beispielsweise als Berater, für die Kapitalgesellschaft tätig werden und neben einer solchen Funktion Altersbezüge vereinnahmen kann.

Auch die Tätigkeitsherabsetzung und die Gehaltsreduktion ändern nichts daran, dass der eigentliche Zweck der bAV bei Weiterzahlung der Bezüge verfehlt wird. Die geleisteten Rentenzahlungen stellen eine vGA dar.

Damit wird der gleichzeitige Bezug von Rente und Gehalt seitens des BFH nach wie vor nicht akzeptiert. Möglich erscheint jedoch, dass der GGF in anderer Funktion, z.B. als Berater, für die Firma tätig wird. In diesem Fall erhält er die bAV für die bisherige Tätigkeit als Geschäftsführer und daneben eine Vergütung für seine Tätigkeit als Berater. Hier dürften in der Praxis jedoch die Anforderungen der Finanzverwaltung an die praktische Gestaltung sehr hoch sein, damit kein Gestaltungsmissbrauch oder ein Umgehungstatbestand gesehen wird.

EU-Richtlinie über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen

Am 15.04.2014 wurde die sogenannte Mobilitätsrichtlinie, die bereits seit dem Jahr 2005 diskutiert wurde, vom Europäischen Parlament verabschiedet. Die Richtlinie gibt Mindestregelungen vor, die für grenzüberschreitende Arbeitnehmerwechsel gelten. Allerdings steht es den Mitgliedstaaten offen, die Regelungen auch auf nationale Arbeitsverhältnisse zu übertragen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bereits verlauten lassen, dass die Regelungen grundsätzlich auch auf Arbeitsverhältnisse ohne Grenzüberschreitung angewandt werden sollen, um einer möglichen Inländer-Diskriminierung vorzubeugen. Mit einem ersten angepassten Entwurf des BetrAVG wird im Spätherbst gerechnet.

Die wesentlichen Punkte der Richtlinie sind:

- Die Unverfallbarkeitsfristen dürfen maximal 3 Jahre betragen (statt aktuell 5).
- Das Mindestalter, um einen unverfallbaren Anspruch zu erwerben, soll maximal 21 Jahre betragen (statt aktuell 25)
- Die Anwartschaften von ausgeschiedenen Arbeitnehmern sollen genauso dynamisiert werden wie die Anwartschaften aktiver Arbeitnehmer (entgegen dem aktuellen Festschreibeeffekt des § 2 Abs. 5 BetrAVG). Zumindest für beitragsorientierte Systeme im Wege einer Versicherungslösung sollte dies nicht mit einer zusätzlichen Verzinsung einhergehen, da hier implizit eine weitere Verzinsung nach Ausscheiden beinhaltet ist.
- Anwartschaften sollen nur noch mit Zustimmung des Arbeitnehmers und nach vorheriger umfangreicher Information über die Höhe des Werts sowie die Behandlung ruhender Rentenanswartschaften in Zukunft abgefunden werden.
- Besteht bei vorzeitigem Ausscheiden noch keine unverfallbare Anwartschaft, sind bei Entgeltumwandlung die eingezahlten Beiträge bzw. der Anlagewert zu erstatten. Dies dürfte insofern keine Relevanz haben, als Anwartschaften aus Entgeltumwandlung in Deutschland sofort unverfallbar sind.
- Explizit bezieht sich die Richtlinie auf Leistungen zur Altersversorgung, nicht Invaliditätsleistungen; Hinterbliebenenleistungen nur in Bezug auf die Anpassung unverfallbarer Anwartschaften nach Ausscheiden und die Erteilung von Auskünften, z.B. über die Höhe der Anwartschaften). Wie diese Regelung in der Praxis umgesetzt werden soll, ist offen.

Insgesamt wird die betriebliche Altersversorgung (bAV) hierdurch teurer und verwaltungsaufwändiger.

Die Regelungen der Richtlinie sind bis zum Jahr 2018 in nationales Recht umzusetzen. Sie gelten nicht für Versorgungen, die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinie (20.05.2014) bereits geschlossen wurden. Durchaus vorstellbar ist, dass viele Unternehmen das, wenn auch kurze Zeitfenster, genutzt haben, um ihr Versorgungssystem für Neueintritte zu schließen. Ob die Richtlinie der Verbreitung der bAV dient, ist mehr als fraglich. Unter den künftig verschärften Anforderungen an die bAV werden viele Arbeitgeber sich der bAV, wenn möglich, verwehren.