



Sodalitas GmbH | Königsbrücker Landstraße 40 | 01109 Dresden

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

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

Quartalsletter 01/2015

Der Quartalsletter 01/2015 informiert Sie über folgende Themen:

- Pensionsverpflichtungen in der Handelsbilanz und sinkender Rechnungszins
 - Auslegung einer Versorgungsordnung
 - Arbeitgeber muss nicht aktiv über die Entgeltumwandlung informieren
 - Verschlechterung der bAV aus sachlichen Gründen
 - GGF-Versorgung: Kleine Entgeltumwandlung kann große Nachteile bei der Basisrente bringen
 - Nachzahlung zu Unrecht unterlassener Rentenanpassungen nur für 3 Jahre
 - Rentenanpassung aufgrund Berechnungsdurchgriff im Konzern
 - Einstandspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins – Versorgungszusage wegen der Stellung als Gesellschafter – Rechtsmissbrauch
 - Maßgebliches Pensionsalter bei der Bewertung von Pensionszusagen beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer in der Steuerbilanz
-

Pensionsverpflichtungen in der Handelsbilanz und sinkender Rechnungszins

Im Jahr 2009 wurde das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) eingeführt. Firmen mit betrieblicher Altersversorgung im Durchführungsweg Direktzusage sind seitdem 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.

Aufgrund dieser enormen Zinsschmelze ist mit einem eklatanten Anstieg der Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz zu rechnen, was wiederum u.a. direkte Auswirkungen auf Tantieme Zahlungen hat. Gutachter bieten entsprechende Prognoserechnungen an. Wir beraten Sie gern.

Auslegung einer Versorgungsordnung

Das BAG musste sich am 21.01.2014 (3 AZR 362/11) mit der Auslegung einer Versorgungsordnung zum „pensionsfähige Jahresgehalt“ auseinandersetzen.

Nach der Versorgungsordnung war darunter das Bruttomonatsgehalt der letzten 12 Monate einschließlich „Funktions- und übertariflicher Zulagen“ zu verstehen. „Sonstige Zulagen/Vergütungen“ blieben ausdrücklich unberücksichtigt.

Der Arbeitnehmer verlangte trotzdem die Einbeziehung vermögenswirksamer Leistungen, Dienstwagen, Boni und weiterer Zuschläge, die er als Teil des Bruttogehaltes ansah.

Die Richter gaben dem Arbeitgeber Recht: Im allgemeinen Sprachgebrauch umfasse das Bruttogehalt nur Geldleistungen, aber keine geldwerten Vorteile und Sachleistungen. Das ergäbe sich zusätzlich aus dem vertraglichen Ausschluss von „sonstige Zulagen/Vergütungen“.

Obwohl das Urteil zugunsten des Arbeitgebers ausfiel, zeigt sich einmal mehr, wie wichtig eindeutige und detaillierte Regelungen in einer Versorgungsordnung sind. In der Praxis fehlen häufig auch exakte Regeln für Zeiten der Teilzeitbeschäftigung und für entgeltlose Zeiten. Letztere gewinnen zunehmend an Bedeutung, weil auch immer mehr Väter - teilweise mehrmals - für einige Monate Elternzeit beanspruchen.

Arbeitgeber muss nicht aktiv über die Entgeltumwandlung informieren

Nach jahrelanger Unsicherheit hat das BAG am 21.01.2014 (3 AZR 807/11) entschieden, dass ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht aktiv über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung informieren muss. Eine solche Verpflichtung ergibt sich nach Meinung der Richter weder aus dem Betriebsrentengesetz noch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Nichtsdestotrotz ist es natürlich zu begrüßen, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die Möglichkeiten und den Nutzen einer betrieblichen Altersversorgung informiert und die Bereitschaft der Mitarbeiter zu Entgeltumwandlung aktiv fördert. In Zeiten von Fachkräftemangel in vielen Branchen und Regionen profitiert der Arbeitgeber letztlich immer davon, wenn er attraktive Arbeitsplätze bietet. Und hierzu trägt die bAV eindeutig bei.

Wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter allerdings berät, dann haftet er selbstverständlich auch für die Richtigkeit der Auskünfte. Da die Entgeltumwandlung eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellt, die der AGB-Kontrolle unterliegt, haftet der Arbeitgeber auch dafür, dass die Vereinbarung (inklusive dem zugehörigen Versicherungsvertrag) keine überraschenden Klauseln zum Nachteil des Arbeitnehmers enthält. Diese Haftung des Arbeitgebers gilt auch dann, wenn die Beratung durch einen Versicherungsvermittler als Erfüllungsgehilfen durchgeführt wird. Der Arbeitgeber sollte also den Berater sorgfältig auswählen und mit ihm auch den Umfang der Dokumentation des Beratungsgesprächs vereinbaren, inklusive deutlicher Hinweise auf die Nachteile der Entgeltumwandlung.

Verschlechterung der bAV aus sachlichen Gründen

Bei Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe können Arbeitgeber durchaus in noch nicht erdiente Teile der Versorgung eingreifen. Das hat das BAG am 02.09.2014 (3 AZR 951/12) erneut entschieden. Die Richter betonten außerdem ausdrücklich, dass auch der Wunsch einer Vereinheitlichung der bAV im Unternehmen, z. B. zur Erzielung von Verwaltungskostenersparnissen, als sachlicher Grund anerkennenswert sei.

Dieses Urteil zeigt wieder einmal, dass die Lasten aus alten Versorgungswerken vielfach auch dann deutlich reduziert werden können, wenn sich das Unternehmen nicht in einer Verlustphase befindet. Sollen auch bisher nicht versorgte Mitarbeiter in die Versorgung einbezogen werden, so ist eine Reduzierung bei den gut versorgten Mitarbeitern in der Praxis sogar relativ einfach möglich.

GGF-Versorgung: Kleine Entgeltumwandlung kann große Nachteile bei der Basisrente bringen

Beim beherrschenden GGF kann schon eine „kleine“ Direktversicherung durch Entgeltumwandlung dazu führen, dass das steuerliche Fördervolumen für eine private Basisrente mehr als halbiert wird. Der BFH entschied am 15.07.2014 (X R 35/12), dass der steuerliche Höchstbetrag für eine Basisrente pauschal um den fiktiven gRV-Beitrag bis zur BBG-Ost (in 2015: 11.669 €) gekürzt wird, auch wenn die bAV des GGF nur aus einer Entgeltumwandlung mit geringem Beitrag besteht.

Will sich ein beherrschender GGF nur eine relativ geringe bAV „gönnen“, so sollte er alternativ durchaus über eine private Basisrente nachdenken.

Nachzahlung zu Unrecht unterlassener Rentenanpassungen nur für 3 Jahre

Trifft ein Arbeitgeber eine falsche Anpassungsentscheidung, so hat der Rentner nur dann einen Anspruch auf Korrektur und Nachzahlung von Fehlbeträgen, wenn er den Fehler spätestens am Tag vor dem nächsten Anpassungsstichtag beim Arbeitgeber gerügt hat. Das hat das BAG am 21.10.2014 (3 AZR 690/12) entschieden.

Hat der Arbeitgeber allerdings gar keine Anpassungsentscheidung getroffen und den Mitarbeiter somit nicht informiert, kann der Rentner dies bis zum übernächsten Anpassungsstichtag rügen.

Renten Anpassung aufgrund Berechnungsdurchgriff im Konzern

Das BAG bestätigte am 21.10.2014 (3 AZR 1027/12), dass es zur rechtmäßigen Ablehnung einer Renten Anpassung grundsätzlich nur auf die wirtschaftliche Situation des ehemaligen Arbeitgebers als Schuldner der Renten ankommt. Das gilt (bereits seit 2013) auch dann, wenn der Schuldner in einen Konzern eingebunden ist und mit der Obergesellschaft ein Ergebnisabführungsvertrag besteht. Geklagt hatte ein Rentner, der die schlechte wirtschaftliche Situation der Tochtergesellschaft durch Produktionsverlagerungen auf andere Konzerngesellschaften verursacht sah. Der Rentner verlangte deshalb, bei der Anpassungsentscheidung über den sog. Berechnungsdurchgriff auch die wirtschaftliche Lage der Obergesellschaft zu berücksichtigen.

Das lehnten die Richter ab. Die Obergesellschaft müsse nur dann für die Renten Anpassung der Tochter aufkommen, wenn sie zuvor durch „existenzbedrohende Eingriffe“ oder einen gezielten Entzug von Vermögenswerten selbst für die schlechte wirtschaftliche Situation der Tochter gesorgt hat.

Hinweis: Bei der Schaffung von Rentnergesellschaften durch umwandlungsrechtliche Ausgliederung muss der ursprüngliche Schuldner auch die zukünftigen Renten Anpassungen finanzieren. Das gilt dann nicht, wenn der ursprüngliche Schuldner seinen operativen Geschäftsbetrieb massiv reduziert oder ganz einstellt und dadurch keine Anpassungen mehr möglich sind. Die unternehmerischen Entscheidungen zur Einstellung oder Reduzierung des operativen Geschäftes unterliegen grundsätzlich nicht der gerichtlichen Kontrolle im Rahmen einer Anpassungsentscheidung.

Einstandspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins – Versorgungszusage wegen der Stellung als Gesellschafter – Rechtsmissbrauch

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.

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

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.

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 Geltungsbereich 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.

Maßgebliches Pensionsalter bei der Bewertung von Pensionszusagen beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer in der Steuerbilanz

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.

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.

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.

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 hinaus 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.