

Quartalsletter 04/2015

Der Quartalsletter 04/2015 informiert Sie über folgende Themen:

- Bezugsrecht aus einer Direktversicherung im Todesfall
 - Teilweiser Wechsel des Durchführungswegs von Pensionszusage auf Unterstützungskasse mit Zusageerhöhung unter dem Aspekt der Erdienbarkeit
 - PSV Beitragssatz für 2015 steigt auf 2,4 Promille
 - Abfindung von bAV kein Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung
 - Pensionszusagen an Arbeitnehmer-Ehegatten
 - Mittelbare Erhöhung einer Pensionszusage infolge von Gehaltssteigerungen
-

Bezugsrecht aus einer Direktversicherung im Todesfall

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.

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 bezugsberechtigte 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.

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.

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.

Teilweiser Wechsel des Durchführungswegs von Pensionszusage auf Unterstützungskasse mit Zusageerhöhung unter dem Aspekt Erdienbarkeit

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.

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 Durchführungsweg 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.

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. 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).

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 zu einer inner- und wann zu einer außerbilanziellen Korrektur kommt.

Der im Urteilstext geschilderte Sachverhalt hätte zudem 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.

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, aber auch deutlich unter dem bisherigen durchschnittlichen Beitragssatz von 2,9 Promille.

Abfindung von bAV kein Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung

Am 24.03.2015 hatte sich das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg mit der Verbeitragung einer Abfindungszahlung aus betrieblicher Altersversorgung (bAV) auseinanderzusetzen.

Für einen Arbeitnehmer, der in der Firma seiner Ehefrau angestellt war, bestanden zwei nach § 40b pauschal besteuerte Direktversicherungen. Diese wurden vom Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen vor Ablauf gekündigt. Die Rückkaufswerte wurden zzgl. Gewinnanteile auf ein Firmenkonto überwiesen.

Bei einer Betriebsprüfung durch den Träger der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 28p SGB IV begehrte der Prüfer eine Nachforderung an Gesamtsozialversicherungsbeiträgen von insgesamt 10.431,77 EUR in Folge der Rückabwicklung der Anwartschaft auf bAV. Es handele sich bei den Rückkaufswerten um einen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer, der als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung anzusehen sei. Der Prüfer bezog sich auf das Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21./22.11.2006, wonach die vorzeitige Auflösung einer bAV und die damit verbundene Auszahlung der Versorgungsanwartschaften im Rahmen der Rückabwicklung des Versicherungsverhältnisses als Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zu berücksichtigen sei. Hiermit war das Unternehmen nicht einverstanden. Schließlich wurde vor dem Sozialgericht Konstanz Klage erhoben. Das Sozialgericht gab dem Kläger Recht, worauf der Beklagte vor dem LSG in Revision ging.

Das LSG kam zu dem Ergebnis, dass die Abfindung kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung darstellt, sondern es sich um Versorgungsbezüge handelt. Dass das bei einer Abfindung vorzeitig ausgezahlte Kapital nicht mehr für Versorgungszwecke, sondern vom Empfänger zur Deckung eines anderen Bedarfs bestimmt werden kann, spielt für die Einbeziehung in die Beitragspflicht keine Rolle, denn für nach Eintritt des Versicherungsfalles ausgezahlte kapitalisierte und laufende Versorgungsleistungen gilt nichts anderes. Die ursprünglich zugesagte bAV wird durch die Auszahlung der Abfindung weder zu einer privaten Rentenversicherung oder einer vergleichbaren Leistung, noch stellt sie eine anderweitige Zuwendung des Arbeitgebers ohne versicherungsrechtliche Zwecksetzung dar. Damit steht nach Auffassung des LSG fest, dass die hier streitigen Abfindungen Versorgungsbezüge im Sinne von § 229 SGB V sind und kein Arbeitsentgelt.

Versorgungsbezüge unterliegen (nur) der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht, nicht – wie Arbeitsentgelt – der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Für eine Beitragserhebung zur Kranken- und Pflegeversicherung gemäß §§ 229 SGB V, 57 SGB XI war die Beklagte im Rahmen der Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV jedoch nicht zuständig. Der Bescheid der Beklagten war daher auch nicht in Bezug auf die Erhebung von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung rechtmäßig.

Gründe für die Zulassung der Revision lagen nicht vor. Es bleibt abzuwarten, ob die Spitzenverbände der Sozialversicherung ihre Handhabung und Dokumentation an die Rechtsprechung anpassen, um eine einheitliche und mit der Rechtsprechung konforme Praxis zu ermöglichen.

Pensionszusagen an Arbeitnehmer-Ehegatten

Am 15.04.2015 (VIII R 49/12) bestätigte der BFH die strengen Anforderungen zur steuerlichen Anerkennung von Pensionszusagen für mitarbeitende Ehegatten. Ein Arzt hatte ausschließlich seiner Ehefrau eine Pensionszusage gewährt. Die wurde schon von der Vorinstanz (FG Neustadt, 22.08.2011) nicht anerkannt, u. a. weil die Ehegattin die einzige Versorgungsberechtigte war, weil die Zusage das Bruttogehalt deutlich überstieg und weil zur Finanzierung der Zusage keine Rückdeckungsversicherung bestand.

Die Zusage wurde zuvor in mehreren Lohnsteuerprüfungen anerkannt. Das Gericht stellte aber klar, dass die lohnsteuerliche Anerkennung keine Bindungswirkung für die Frage des Betriebsausgabenabzugs hat.

Mittelbare Erhöhung einer Pensionszusage infolge von Gehaltssteigerungen

Eine GmbH hatte ihrem GGF eine endgehaltsbezogene Pensionszusage erteilt. Zwei Jahre vor dem 60. Lebensjahr erhöhte die GmbH die Geschäftsführervergütung von 420.000 DM auf 600.000 DM. Die Gehaltserhöhung wirkte sich damit auch auf die Höhe der Versorgung aus und führte zu einer Erhöhung der Pension um rund 23%.

Das Finanzamt behandelte die Rückstellung für die Pensionszusage, soweit sie auf die Erhöhung der Geschäftsführervergütung zurückging, als verdeckte Gewinnausschüttung.

Der BFH bestätigt diese Ansicht und verfestigt im Urteil vom 20.5.2015 - I R 17/14 seine Rechtsprechung, dass das Kriterium der Erdienbarkeit nicht nur auf Neuzusagen, sondern auch auf nachträgliche Erhöhungen einer bestehenden Zusage anzuwenden ist. Eine nachträgliche Erhöhung ist dabei nicht nur dann gegeben, wenn die Versorgungsanwartschaft unmittelbar erhöht wird, sondern auch dann, wenn bei endgehaltsbezogenen Zusagen der Maßstab zur Berechnung der Leistungshöhe nachträglich in unangemessenen Gehaltssprüngen angehoben wird.

Übersteigt sie das übliche Maß, z.B. infolge einer sprunghaft und für einen Fremdgeschäftsführer unüblich ansteigenden laufenden Vergütung, dann ist auch die Versorgungszusage bei isolierter Betrachtung nicht mehr als angemessen anzusehen. Dies gilt selbst dann, wenn die Gehaltsaufstockung als solche angemessen ist.

Kommt die Zusage aufgrund der Gehaltserhöhung einer Neuzusage gleich, ist sie an dem Erdienbarkeitserfordernis zu messen.

Offen bleibt allerdings, wo der BFH die unschädliche Grenze für eine „Neuzusage“ sieht.

Liegt eine endgehaltsbezogene Pensionszusage vor, kann die Erhöhung der Aktivbezüge dazu führen, dass die mittelbare Erhöhung des Pensionsversprechens zu einer vGA führt. Künftig ist zum einen zu prüfen, ob der Gehaltssprung "üblich" und angemessen ist. Zum anderen ist abzuwägen, ob der damit zusammenhängende Pensionsprung - isoliert betrachtet - die Grenzen einer Neuzusage überschreitet. 23 % können dabei – dies zeigt die Entscheidung – bereits zu viel sein.