

Quartalsletter 01/2017

Der Quartalsletter 01/2017 informiert Sie über folgende Themen:

- Entgeltumwandlung bei beherrschendem GGF unter Missachtung der Erdienbarkeitsfrist ist keine vGA
 - Leistungskürzungen bei Teilzeit erlaubt
 - Unterstützungskasse: Kein Auszahlungsanspruch nach gekündigter Mitgliedschaft
 - Betriebsrente – Gleichbehandlung und Günstigkeitsprinzip
 - Kein neuer Rechnungszins beim Versorgungsausgleich
 - Die Fünftelungsregelung findet bei einer Kapitaleistung nur dann Anwendung, wenn es sich um „außerordentliche“ Einkünfte handelt.
 - Ausschüttungssperre ist nicht gleich Abführungssperre
 - Anpassungsrisiken für alte PK- und DV-Zusagen
-

Entgeltumwandlung bei beherrschendem GGF unter Missachtung der Erdienbarkeitsfrist ist keine vGA

Im Urteil vom 25.06.2015 hatte sich das Finanzgericht Thüringen (1 K 136/15; Rev. eingelegt) mit der Entgeltumwandlung eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) auseinanderzusetzen. Der Betriebsprüfer hatte hierin aufgrund eines Verstoßes gegen die Erdienbarkeitsfristen eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) gesehen. Er bezog sich auf das BMF-Schreiben vom 09.12.2002 (IV A 2 – S 2742 – 68/02), in dem die Erdienbarkeitsfristen bestätigt wurden, und auf die Verfügung der OFD Niedersachsen vom 15.08.2014 (S 2742-259-St 241), nach der die Grundsätze zur Erdienbarkeit auch bei Entgeltumwandlung zu beachten sind.

Die Firma klagte vor dem FG.

Im Zuge von Änderungen der gehaltsabhängigen Leistungszusage eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) vereinbarte dieser innerhalb der 10-jährigen Erdienbarkeitsfrist vor Rentenbeginn auch eine Entgeltumwandlung. Die Umwandlungsbeträge wurden im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage in eine rückgedeckte U-Kasse eingebracht. Die Betriebsprüfung stellte zu Unrecht eine vGA fest: Voraussetzung für eine vGA sei eine Vermögensminderung, diese ergäbe sich nicht bei einer Entgeltumwandlung. Aus Sicht des Unternehmens wäre der Vorgang neutral. Die Zusage sei zudem zivilrechtlich und im Fremdvergleich nicht zu beanstanden.

In der Praxis ist seit Jahren strittig, ob auch bei Entgeltumwandlungen Erdienbarkeitsfristen und insbesondere Probezeiten zu berücksichtigen sind. Nun muss sich der BFH mit der Frage befassen. Es bleibt zu hoffen, dass der BFH im Revisionsverfahren (I R 89/15) zur gleichen Einschätzung des Sachverhalts kommt.

Leistungskürzungen bei Teilzeit erlaubt

Es verstößt nicht gegen das TzBfG, wenn bei Teilzeitbeschäftigten Versorgungsleistungen anhand des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades während der Betriebszugehörigkeit gekürzt werden. Ein Arbeitnehmer, dem für maximal 25 anrechenbare Dienstjahre Versorgungsbausteine zugesagt wurden, war die letzten Jahre vor Rentenbeginn teilzeitbeschäftigt. Der Arbeitgeber kürzte daraufhin die Ansprüche gemäß durchschnittlichem Beschäftigungsgrad bis Rentenbeginn.

Da er mehr als 25 Jahre betriebszugehörig und die ersten 25 Jahre nahezu komplett in Vollzeit tätig war, verlangte der Arbeitnehmer eine Betrachtung nur der ersten 25 Dienstjahre. Die Arbeitgeberkürzung verstöße gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Das BAG (19.04.2016 – 3 AZR 526/14) bestätigte das Vorgehen des Arbeitgebers, alle Dienstjahre bis Rentenbeginn zu berücksichtigen („pro-rata-Temporis“-Grundsatz).

Das BAG wies im Urteil außerdem weitere Anspruchsgrundlagen ab: Das Vorgehen stelle auch keine Altersdiskriminierung oder Ungleichbehandlung dar und verstoße auch nicht gegen Vertrauensschutz. Achtung: Ob die Begrenzung auf maximal 25 anrechenbare Dienstjahre für sich genommen eine mittelbare Altersdiskriminierung darstellt, wurde vom BAG nicht geprüft. Nur die Begrenzung der Dienstjahre in Verbindung mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad wurde abgesegnet.

Unterstützungskasse: Kein Auszahlungsanspruch nach gekündigter Mitgliedschaft

Ein Trägerunternehmen einer Unterstützungskasse kann nach Kündigung der Mitgliedschaft nicht die Auszahlung des segmentierten Kassenvermögens verlangen.

Nach erheblichem Wertverlust des segmentierten Kassenvermögens eines Trägerunternehmens kündigte dieses seine U-Kassen-Mitgliedschaft. Es verlangte die Auszahlung des noch verbliebenen Vermögens an eine Rückdeckungsversicherung. Ohne Erfolg: Die Satzung der U-Kasse erlaubte nur Auszahlungen an einen anderen mittelbaren Durchführungsweg wie die Direktversicherung, worum es sich aber bei einer Rückdeckungsversicherung nicht handelt (BAG vom 19.05.2016 – 3 AZR 766/14). Bedeutung für die Praxis:

- Durch das Urteil ist auch sichergestellt, dass es nicht zu einer Verletzung der körperschaftsteuerlichen Zweckbindung und damit Steuerpflicht der U-Kasse kommt. Die Mittel einer U-Kasse dürfen nur zur Versorgung dienen, dies muss die Satzung stets sicherstellen.
- U-Kassen-Satzungen sollten deshalb regelmäßig auf Einhaltung der Zweckbindung hin überprüft werden. Bspw. sollte auch klargestellt sein, dass es im Fall der Insolvenz keine Rückerstattungsansprüche gibt.

Betriebsrente – Gleichbehandlung und Günstigkeitsprinzip

Im Urteil vom 19.07.2015 (3 AZR 134/15) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Frage auseinanderzusetzen, ob eine einzelvertragliche Versorgungszusage eine kollektivrechtliche Versorgungszusage ersetzen kann.

Der Fall

In einem Unternehmen wurde mit einem Arbeitnehmer, der seit 1986 in dem Unternehmen tätig war, im Jahr 1987 eine einzelvertragliche Regelung getroffen, wonach die Firma ihm einen monatlichen Beitragszuschuss zur Altersversorgung in ein bestimmtes Versorgungswerk gewährt und er dadurch von der betrieblichen Altersversorgung (bAV) der Firma ausgenommen ist. Das Versorgungswerk wurde ausgewählt, weil der Arbeitnehmer dort bereits Anwartschaften in der Vergangenheit erworben hatte.

Im Weg einer Betriebsvereinbarung wurde Ende 1988 in dem Unternehmen eine neue Versorgungsordnung eingerichtet, nachdem das alte Versorgungswerk bereits für Neueintritte in das Unternehmen nach dem 31.03.1984 geschlossen worden war. Diese neue Versorgungsordnung wurde im Zeitablauf mehrmals angepasst. Die Anpassung vom Dezember 2007 beinhaltete unter anderem eine Klausel, wonach Mitarbeiter, die eine individuelle Zusage erhalten haben, von dieser Versorgungsordnung nicht erfasst werden.

Der Arbeitnehmer klagte schließlich im Wege einer Feststellungsklage darauf, in den Geltungsbereich der Versorgungsordnung in der Fassung vom Dezember 2007 zu fallen. Er ist der Meinung, er habe nicht auf seine in der Betriebsvereinbarung geregelten Anwartschaften verzichten können. Die Firma jedoch war der Meinung, die strittige Regelung der Betriebsvereinbarung wäre möglich und schließt den Kläger also aus der Versorgung aus, da er eine einzelvertragliche Zusage erhalten hatte. Das Günstigkeitsprinzip stehe einer solchen individuellen Vereinbarung nicht entgegen.

Grundsätzlich gilt bei Zusammentreffen unterschiedlicher Rechtsquellen, wie z.B. einer Betriebsvereinbarung (Kollektivnorm) und einer Einzelzusage (Individualnorm), das Günstigkeitsprinzip, wonach die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung zur Geltung kommt. Allerdings muss eine entsprechende Anrechnungsklausel beinhaltet sein. Fehlt diese, sind grundsätzlich beide Leistungen additiv zu gewähren.

Die Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass Arbeitnehmer, denen bereits einzelvertraglich eine bAV zugesagt wurde, nur dann vollständig von einem auf einer Betriebsvereinbarung beruhenden kollektiven Versorgungssystem des Arbeitgebers ausgenommen werden dürfen, wenn die Betriebsparteien im Rahmen des ihnen zustehenden Beurteilungsspielraums davon ausgehen können, dass diese Arbeitnehmer im Versorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhalten. Inwieweit die Einzelzusage des Klägers zumindest annähernd gleichwertig mit der Betriebsvereinbarung ist, muss nun für den vorliegenden Fall die Vorinstanz klären. Für die Praxis ist damit klar, dass man einzelne Arbeitnehmer nicht durch eine inhaltlich ungünstigere individuelle Versorgungszusage vom Geltungsbereich einer kollektivrechtlichen Versorgungsordnung ausschließen kann. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

Kein neuer Rechnungszins beim Versorgungsausgleich

Beim Versorgungsausgleich einer Pensionszusage muss zur Berechnung des Ausgleichswerts weiterhin der 7-jährige Durchschnittszins nach HGB verwendet werden.

Im Verfahren zur Teilung einer laufenden Rente aus einer Pensionszusage stellte der BGH fest (24.08.2016 – XII 84/13): Der zur Bewertung von Pensionsverpflichtungen eingeführte 10-jährige Durchschnittszins nach § 253 HGB dient allein der Abmilderung der Niedrigzinsphase. Grundsätzlich halte der Gesetzgeber jedoch den 7-jährigen Durchschnittszins für angemessen, wie die Ausschüttungssperre für Differenzen aus mit 7- und 10-jährigem Durchschnittszins gebildeten Rückstellungen zeige. Im Versorgungsausgleich ist daher der 7-jährige Durchschnittszins weiter anzuwenden.

Bedeutung für die Praxis:

Wer nach Einführung des 10-jährigen Durchschnittszinses in seiner Teilungsordnung auf diesen Zins verwiesen hat, muss diese Änderung wieder rückgängig machen. Externe Teilungen werden wieder „teurer“, da mit dem derzeit niedrigeren, 7-jährigen Durchschnittszins abgezinst werden muss.

Die Fünftelungsregelung findet bei einer Kapitalleistung nur dann Anwendung, wenn es sich um „außerordentliche“ Einkünfte handelt.

Dies entschied der BFH (20.09.2016 – X R 23/15), nachdem eine Rentnerin die Anwendung der Fünftelungsregelung nach § 34 EStG auf eine Kapitalzahlung aus einer Pensionskasse verlangte. Eine Außerordentlichkeit von Einkünften ist gegeben, wenn „die Zusammenballung der Einkünfte nicht dem vertragsgemäßen oder typischen Ablauf der jeweiligen Einkünfteerzielung entspricht“. Bei der PK war eine Kapitalleistung bzw. ein -wahlrecht vorgesehen. Die Fünftelungsregelung greift daher nicht.

Bedeutung für die Praxis:

- Nach dem Wortlaut des Urteils dürfte die Fünftelungsregelung auch nicht mehr für Kapitalleistungen aus Pensionszusagen oder U-Kassen greifen. Auch hier sind Kapitalleistungen und -wahlrechte typisch und vertraglich vorgesehen.
- Im BMF-Schreiben vom 24.07.2013 ist die Fünftelungsregelung für Einmalzahlungen aus U-Kassen und Pensionszusagen aber ausdrücklich zugelassen (Rn. 371). Auch die EStR 34.4 verlangt keine Außerordentlichkeit. Es bleibt abzuwarten, ob das BMF die aufgetretenen Zweifel ausräumt.
- Zumindest bei Abfindungen im Rahmen des § 3 BetrAVG bzw. im laufenden Arbeitsverhältnis sollte Außerordentlichkeit i.S.d. BFH vorliegen.
- Auch ohne Fünftelungsregelung gilt der Tipp, Kapitalleistungen erst im Folgejahr des altersbedingten Ausscheidens auszusahlen, um eine Zusammenballung von laufenden Einkünften und der Einmalzahlung zu vermeiden.

Die laufenden Renten eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers unterliegen den Pfändungsfreigrenzen.

Denn laut BGH (16.11.2016 – VII ZB 52/15) sind Betriebsrenten Arbeitseinkommen im Sinne des § 850 Abs. 2 ZPO. Gläubiger eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) hatten auf

Pfändung dessen Altersrente aus einer Pensionszusage geklagt. Der GGF war der Auffassung, dass nur Teile der Rente gepfändet werden dürfen, die die Pfändungsfreigrenzen nach § 850c ZPO übersteigen.

Bedeutung für die Praxis:

- Der BGH stellt ausdrücklich klar, dass die Pfändungsfreigrenzen unabhängig davon gelten, ob es sich um einen beherrschenden oder nicht beherrschenden GGF handelt.
- Achtung: Oft ist auch die GmbH insolvent, welche die Renten auszahlt. Zum Pfändungsschutz innerhalb der Grenzen kann es dann nur kommen, wenn bereits bestehende Rückdeckungsversicherungen und zudem das Auszahlungskonto wirksam an den GGF verpfändet wurden.

Ausschüttungssperre ist nicht gleich Abführungssperre

– Gewinn aus der Änderung des § 253 Abs. 2 HGB unterliegt nicht der Abführungssperre von Gewinnabführungsverträgen i.S.v. § 301 AktG – BMF-Schreiben vom 23.12.2016 (IV C 2 – S 2770/16/10002)

Im Zuge des Gesetzes zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie und zur Änderung handelsrechtlicher Vorschriften wurde im Februar 2016 die Änderung des § 253 Abs. 2 HGB beschlossen und am 16.03.2016 im Bundesgesetzblatt verkündet. Für die handelsbilanzielle Bewertung ist seither statt des Rechnungszinses auf Basis des 7-Jahres-Durchschnitts der Rendite von Euro-Festzinsswaps zzgl. Risikozuschlag der 10-Jahres-Durchschnitts-Zinssatz heranzuziehen, was im Jahr der Umstellung zu einem handelsrechtlichen Gewinn führt. Die Gründe und Auswirkungen hierzu sind im Quartalsletter I/2016 nachzulesen.

Angabe der Ausschüttungssperre nach § 253 Abs. 6 HGB

§ 253 Abs. 6 HGB regelt, dass fortan neben dem Wert der Pensionsrückstellungen auf Basis des 10-Jahres-Durchschnittszinses zusätzlich der Wert auf Basis des 7-Jahres-Durchschnittszinses zu ermitteln ist, um aus der Differenz die gesetzlich vorgeschriebene Ausschüttungssperre zu ermitteln. Handelsrechtliche Gewinne dürfen danach nur ausgeschüttet werden, wenn die nach der Ausschüttung verbleibenden frei verfügbaren Rücklagen zuzüglich eines Gewinnvortrags und abzüglich eines Verlustvortrags mindestens die Ausschüttungssperre decken. Der Unterschiedsbetrag ist in jedem Geschäftsjahr im Anhang oder unter der Bilanz darzustellen.

Auswirkungen auf die Anerkennung steuerlicher Organschaften

Das BMF stellte mit seinem Schreiben vom 23.12.2016 (IV C 2 – S 2770/16/1002) klar, dass diese Ausschüttungssperre nicht im Rahmen des § 301 AktG (Höchstbetrag der Gewinnabführung) zu berücksichtigen ist. § 14 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 301 AktG sieht vor, dass Organschaften im Rahmen eines Gewinnabführungsvertrags i.S.d. § 291 Abs. 1 AktG ihren gesamten Gewinn, höchstens jedoch den Jahresüberschuss abzüglich der nach § 300 AktG vorgesehenen gesetzlichen Rücklagen sowie den nach § 268 Abs. 8 HGB (Gewinne aus immateriellen Vermögenswerten) ausschüttungsgesperren Betrag an ihren Organträger abführen müssen. Die Ausschüttungssperre nach § 253 Abs. 6 HGB fällt hier explizit nicht darunter, eine analoge Anwendung ist nicht vorgesehen. Das bedeutet, dass der aus der Änderung des Rechnungszinssatzes nach § 253 Abs. 2 HGB resultierende handelsrechtliche Gewinn vollständig an den Organträger abgeführt werden muss und nicht pauschal als Abstockungsgewinn in eine Rücklage eingestellt werden darf.

Ausnahmen

Eine Einstellung in eine Rücklage ist nur unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 KStG (Minderabführungen mit Verursachung in organschaftlichen Zeiten) möglich, wenn dies im Einzelfall bei vernünftiger kaufmännischer Beurteilung wirtschaftlich begründbar ist. Darüber hinaus muss zur steuerlichen Anerkennung eine vor dem 23. Dezember 2016 unrechtmäßig unterbliebene Abführung des Gewinns aus der Änderung des § 253 Abs. 2 HGB bis spätestens in dem nach dem 31. Dezember 2016 aufzustellenden Jahresabschluss nachgeholt werden.

Fazit

Das Verbot der Ausschüttung nach § 253 Abs. 6 HGB ist nicht auf Gewinnabführungsverträge i.S.d. § 301 AktG anwendbar. Die Gesellschaften haben den aus der Änderung des § 253 Abs. 2 HGB resultierenden Gewinn an ihren Organträger abzuführen. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Katja Sombeck)

Anpassungsrisiken für alte PK- und DV-Zusagen

Renten aus Pensionskassen- und Direktversicherungszusagen vor dem 16.05.1996 können erst ab Ende 2015 durch Überschüsse erhöht werden, davor greift die Indexanpassung.

Bei PK und DV werden Renten in der Regel aus anfallenden Überschüssen angepasst („Überschussanpassung“). Mit dem am 31.12.2015 in Kraft getretenen Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie wurde dies auch für vor dem 16.05.1996 erteilte PK- und DV-Zusagen sowie regulierte PK mit Garantiezins oberhalb der Deckungsrückstellungs-VO ermöglicht. Fraglich war, ob die Neuregelung rückwirkend greift. Laut BAG (13.12.2016 – 3 AZR 342/15) gilt die Überschussanpassung erst für Stichtage nach dem 30.12.2015.

Bedeutung für die Praxis:

- Es können sich erhebliche Nachhaftungsrisiken ergeben: Die aus Überschüssen vorgenommenen Rentenanpassungen bis 30.12.2015 müssen mit den an sich erforderlichen Steigerungen gemäß Verbraucherpreisindex verglichen werden. Für Differenzen haftet der Arbeitgeber.
- Nachzahlungen aus zu Unrecht unterlassenen Anpassungen verjähren am übernächsten Anpassungsstichtag, also nach sechs Jahren (BAG vom 21.10.2014 – 3 AZR 690/12).