

Ansprechpartner
Markus Keller
Geschäftsführer
Tel.: (089) 890 42 86-92
Fax: (089) 890 42 86-50
markus.keller@febs-consulting.de

31. Dezember 2017

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten

Zeitraum: 01.01. bis 31.12.2017

10.08.2017: Übernahme einer GGF-Zusage: BMF stellt Rahmenbedingungen klar

Es kommt nicht zum lohnsteuerlichen Zufluss, wenn Pensionsverpflichtungen gegen Zahlung eines Ablösebetrags auf Dritte übertragen werden und der Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) kein Wahlrecht zur Auszahlung des Ablösebetrags hat.

Damit folgt das BMF mit Schreiben vom 04.07.2017 der Rechtsprechung des BFH (18.08.2016 – VI R 18/13). Gleichzeitig stellt das BMF jedoch klar, dass es sehr wohl zum Zufluss kommt, wenn Beiträge zur Auslagerung von Pensionsverpflichtungen an einen externen Durchführungsweg wie z.B. den Pensionsfonds gezahlt werden.

Bedeutung für die Praxis:

- Es bleibt dabei, dass die Auslagerung von GGF-Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds nur nach § 3 Nr. 66 EStG für den past service steuerfrei möglich ist. Der past service ist bei steuerlich beherrschenden GGF ab Zusage- bzw. Erhöhungsdatum zu berechnen (vgl. BMF-Schreiben 10.07.2015).
- Durch BFH-Urteil und BMF-Schreiben wurde vermeintlich der Weg für Rentner-GmbHs geebnet. Aber: Im BMF-Schreiben ist nicht geregelt, wie *körperschaftsteuerlich* mit der Übernahme einer Pensionsverpflichtung umzugehen ist. Es kann je nach Ablösebetrag zur verdeckten Gewinnausschüttung bzw. Einlage kommen.

10.08.2017: U-Kasse Teil 1: Die Satzung gilt!

Schließt die Satzung einer U-Kasse aufgrund der Zweckbindung des Kassenvermögens eine Rückzahlung an ein Trägerunternehmen aus, geht diese Regelung Herausgabeansprüchen des Trägerunternehmens vor.

Das entschied das BAG (21.03.2017 – 3 AZR 619/15) im Fall eines Unternehmens, das auf Herausgabe von Kassenvermögen klagte. Leistungsanwärter oder –empfänger seitens des Unternehmens waren nicht mehr vorhanden, insofern handelte es sich aus Sicht des Unternehmens auch um „freies“ Vermögen. Die U-Kasse verweigerte mit Verweis auf die Satzung eine Rückzahlung erfolgreich. Die Satzung sah selbst bei Auflösung des Vereins oder Beendigung der Mitgliedschaft allenfalls eine Übertragung von Vermögen auf andere Versorgungsträger, aber keine Rückzahlung vor.

Bedeutung für die Praxis:

- Einmal mehr wird deutlich: Beim Kassenvermögen handelt es sich nicht um verfügbares Vermögen eines Trägerunternehmens. Vielmehr sind einmal geleistete Zuwendungen dem Zugriff für immer entzogen. Dies ist manchen Trägerunternehmen nach wie vor nicht bewusst.
- Das BAG-Urteil hilft Unterstützungskassen, sich gegen Herausgabeansprüche von Trägerunternehmen zu wehren und damit die zur Befreiung von der Körperschaftsteuerpflicht erforderliche Zweckbindung einzuhalten.

10.08.2017: U-Kasse Teil 2: Kein Zugriff des Insolvenzverwalters auf Kassenvermögen!

Der mit einer U-Kasse vereinbarte Verzicht auf Rückforderungsansprüche hält einer Inhaltskontrolle stand und ist auch im Insolvenzfall wirksam.

Damit erhielt der Insolvenzverwalter vom BGH (08.12.2016 – XI 257/15) eine Abfuhr. Er wollte Vermögen von der U-Kasse einklagen, da bei Insolvenz der Geschäftsbesorgungsvertrag mit der U-Kasse automatisch erlischt und ein gesetzlicher Herausgabeanspruch greift. Allerdings hatte das insolvente Unternehmen auf jegliche Rückforderungsansprüche ausdrücklich verzichtet und die U-Kassen-Satzung lies keine Rückzahlung ans Trägerunternehmen zu. Der Verzicht auf Rückforderungsansprüche ist wirksam und hält auch einer Inhaltskontrolle stand, entschied der BGH.

Bedeutung für die Praxis:

- In U-Kassen-Satzungen sollte der Verzicht von Mitgliedern auf jegliche, auch gesetzliche Rückforderungsansprüche unbedingt enthalten sein, um die steuerliche Zweckbindung sicherzustellen. Bei Steuerprüfungen wird dies mittlerweile streng geprüft.

10.08.2017: Freie Gestaltung von Versorgungszusagen für Fremd-Geschäftsführer möglich!

Vom BetrAVG kann zum Nachteil von Organen einer Kapitalgesellschaft so abgewichen werden wie in Tarifverträgen. Damit ist die vereinbarte Abfindung einer Rentenleistung zulässig.

Dies hat der BGH (23.05.2017 – II ZR 6/16) in einem Fall entschieden, bei dem ein ehemaliger, minderbeteiligter GGF gegen die vereinbarte Abfindung seiner Rente geklagt hatte. Diese Abfindung war in der Zusage aber vereinbart und laut BAG kann bei Organen vom BetrAVG in dem Maße abgewichen werden, wie dies auch den Tarifvertragsparteien nach § 17 Abs. 3 S. 1 BetrAVG gestattet ist.

Bedeutung für die Praxis:

- Von den Ausnahmen sollte in der Praxis Gebrauch gemacht werden. Insbesondere der Einbau einer Abfindungsmöglichkeit bei vorzeitigem Ausscheiden sowie die Anpassung laufender Leistungen gemäß Überschüssen aus einer Rückdeckungsversicherung bewahren Unternehmen vor Nachhaftungsrisiken.
- Hinweis: Bei im Sinne des Arbeitsrechts beherrschenden GGF kommt das BetrAVG erst gar nicht zur Anwendung, so dass unbegrenzt abgewichen und die Versorgung individuell geregelt werden kann.

10.08.2017: Einstandspflicht des PSV für Kapitalleistungen? Jein!

Der Pensionssicherungsverein (PSV) steht auch für zugesagte und bereits vor dem Insolvenzfall fällige Kapitalleistungen ein. Aber nur, sofern zwischen Nichtleistung des Arbeitgebers und Insolvenz ein Zusammenhang besteht.

Die bAV-Kapitalleistung des Klägers wurde 2010 fällig, aber nicht ausgezahlt. Der Arbeitgeber meldete Ende 2012 Insolvenz an, woraufhin der Kläger die Auszahlung der Kapitalleistung vom PSV begehrte. Der PSV verweigerte die Auszahlung: Es bestehe nach § 7 Abs. 1a S. 3 BetrAVG keine Leistungspflicht für rückständige Leistungen, wenn diese mehr als zwölf Monate vor PSV-Einstandspflicht entstanden sind. Dem folgte das BAG nicht (20.09.2016 – 3 AZR 411/15): Auch eine Kapitalleistung führt zur Einstandspflicht, die Zwölfmonatsregel gilt nur für Rentenzahlungen.

Bedeutung für die Praxis:

- Der Haken am Urteil: Einstandspflicht besteht laut BAG nur dann, wenn zwischen Nichtleistung zum Zeitpunkt der Zahlungspflicht und dem Insolvenzfall ein Kausalzusammenhang besteht. Deshalb muss das LAG noch feststellen, ob zum Zeitpunkt der Nichtleistung wirtschaftliche Schwierigkeiten bestanden.
- Für Versorgungsberechtigte ist also Vorsicht geboten: Wer seine fällige Kapitalzahlung nicht rechtzeitig verlangt, riskiert im Fall einer Insolvenz den PSV-Schutz!

10.08.2017: Tarifvertragsparteien können verschlechternd in Zusage eingreifen

Führen tarifliche Regelungen nur zu geringfügigen Nachteilen bei der Versorgung, reichen sachliche Gründe für den Eingriff aus.

Gehaltserhöhungen von Aktiven sollten sich laut Tarifvertrag auch auf laufende Betriebsrenten auswirken. Bei zwei Gehaltserhöhungen wurde die entsprechende Rentenerhöhung jedoch von den Tarifvertragsparteien ausgesetzt, wogegen ein Rentner klagte. Laut BAG (20.09.2016 – 3 AZR 273/15) handelte es sich um einen geringfügigen Eingriff, da für Versorgungsberechtigte kein ausreichender Anlass für den privaten Ausgleich der Einbußen gegeben war. Für den Eingriff reichten sachliche Gründe aus.

Bedeutung für die Praxis:

- Das BAG stellt klar, dass sich die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien auch auf Rentner erstreckt. Bei Betriebsvereinbarungen sollte hingegen eine „Jeweiligkeitsklausel“ enthalten sein, wonach die jeweils aktuelle Fassung gilt.

10.08.2017: Anerkennung einer Abfindungsklausel ohne Angabe von Rechnungsgrundlagen?

Die Abfindungsklausel in der Pensionszusage eines GGF genügt steuerlichen Anforderungen auch ohne konkrete Benennung von Sterbetafeln und Rechnungszins zur Berechnung des Abfindungsbetrags.

Das FG Schleswig-Holstein (21.02.2017 – 1 K 141/15; Rev. eingelegt) widersprach damit dem Betriebsprüfer. Dieser hielt das Schriftform- und Eindeutigkeitsgebot für verletzt, da die Zusage nur auf „die im Zeitpunkt der Abfindung gültigen Rechnungsgrundlagen für betriebliche Pensionsverpflichtungen“ verwies. Laut FG ist die Regelung hinreichend eindeutig und beinhaltet keinen schädlichen Widerrufsvorbehalt. Auch in § 4 Abs. 5 BetrAVG werde bei Definition des Übertragungswertes nur auf anerkannte Regeln der Versicherungsmathematik verwiesen.

Bedeutung für die Praxis:

- Achtung: Nach wie vor muss bei Abfindungen dem Wertgleichheitsgebot entsprochen werden. Der Barwert der künftigen Leistungen muss bei Abfindungsermittlung maßgeblich sein (vgl. BMF-Schreiben vom 06.04.2005).
- Um Streitigkeiten mit dem GGF und dem Betriebsprüfer zu vermeiden, sollten die Rechnungsgrundlagen trotzdem möglichst exakt formuliert werden, auch unter Angabe von Zins und Sterbetafeln.

10.08.2017: Wer bekommt die Todesfalleistung? Hinterbliebenenregelung und AGB-Kontrolle

Versorgungsregelungen zur Hinterbliebenenversorgung unterliegen der AGB-Kontrolle. Die Regelung, wonach die „jetzige“ Ehefrau Leistungen im Todesfall erhalten soll, ist unwirksam und umzudeuten.

In einer Zusage fand sich die Regelung, dass eine Hinterbliebenenleistung an die „jetzige“ Ehefrau des Versorgungsberechtigten ausgezahlt werden sollte. Laut BAG (21.02.2017 – 3 AZR 297/15) sollte demzufolge nur die Ehefrau die Leistung erhalten, mit der der Versorgungsberechtigte im Zeitpunkt der Zusageerteilung verheiratet war. Allerdings wurde die Hibli-Regelung als Allgemeine Geschäftsbedingung qualifiziert und einer AGB-Kontrolle unterzogen. Ergebnis: Die Regelung benachteiligt den Versorgungsberechtigten unangemessen und ist daher unwirksam.

Bedeutung für die Praxis:

- Da die Unwirksamkeit eine „unzumutbare Härte“ dargestellt hätte, legte das BAG die Regelung aus: Es soll die Ehefrau eine Hibli-Versorgung erhalten, mit der der Versorgungsberechtigte während seines bestehenden Arbeitsverhältnisses verheiratet war.

10.08.2017: Überversorgung auch bei Altersteilzeit-Vereinbarungen

Vereinbart ein GGF eine Altersteilzeit im Blockmodell und sinkt dadurch sein Gehalt, kann dies zur Überversorgung führen.

Der BFH (20.12.2016 – I R 4/15) folgte damit nicht der Vorinstanz, die aufgrund der Besonderheit der Altersteilzeit im Blockmodell eine „starre“ Prüfung der Überversorgung im Fall einer Altersteilzeit noch abgelehnt hatte. Im vorliegenden Fall betragen die Alterseinkünfte weit mehr als die steuerlich zugelassenen 75% des Altersteilzeitgehalts des GGF.

Bedeutung für die Praxis:

- Wieder bestätigt sich: Bei jeglicher Gehaltsreduzierung muss auf Einhaltung der 75%-Grenze geachtet werden. Wird diese „gerissen“, sollte die Versorgung entsprechend angepasst werden.
- Der BFH stellte zudem klar, dass bei den Rentenbezügen alle gesetzlichen Rentenansprüche berücksichtigt werden müssen – auch die aus freiwilligen Beiträgen des GGF.

10.08.2017: Mal wieder...: Lohnsteuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten für Organe

Die Umwandlung von Entgeltbestandteilen und Gutschrift auf einem Zeitwertkonto führt bei einem Geschäftsführer einer GmbH nicht zum Zufluss von Arbeitslohn.

Das FG Köln (26.04.2016 – 1 K 1191/12) schließt sich damit einer Reihe bereits ähnlich lautender Urteile an. Mangels wirtschaftlicher Verfügungsmöglichkeit und Rechtsanspruchs gegen die von der GmbH abgeschlossene Rückdeckungsversicherung fehle es an den Zufluss-Voraussetzungen. Die Auffassung des BMF, wonach ein Zeitwertkonto nicht mit dem Aufgabenbild eines Organs vereinbar ist (BMF vom 17.06.2009), ist laut FG lohnsteuerlich irrelevant.

Bedeutung für die Praxis:

- Da beim BFH Revision eingelegt wurde (VI R 17/16) steht endlich eine höchstrichterliche Rechtsprechung zum Thema an. Schließt sich der BFH dem FG an, können zumindest für Fremd-GF wieder steuerlich anerkannt Zeitwertkonten eingerichtet werden.
- Für GGF bestehen nach wie vor körperschaftsteuerliche Hürden, d.h. die Einrichtung eines Zeitwertkontos kann unabhängig von der lohnsteuerlichen Anerkennung zu einer verdeckten Gewinnausschüttung führen.

10.08.2017: Sozialversicherungsfreiheit nur bei „wasserdichten“ Vertragsregelungen

Eine Stimmrechtsbindung zu Gunsten eines minderbeteiligten GGF führt nicht zur Sozialversicherungsfreiheit, wenn die Stimmrechtsbindung kündbar ist.

Ein mit 10% beteiligter Geschäftsführer verwies bei der sozialversicherungsrechtlichen Statusfeststellung auf eine Stimmrechtsbindungsvereinbarung. Nach dieser konnten Gesellschafter die ihnen zustehenden Stimmrechte nur einstimmig ausüben, was dem GF de facto eine Sperrminorität gegeben hätte. Die Stimmrechtsbindungsvereinbarung war jedoch kündbar. Laut LSG Rheinland-Pfalz (18.05.2016 – L 4 R 296/15) reicht die bloße Kündigungsmöglichkeit aus, um eine Befreiung zu versagen.

Bedeutung für die Praxis:

- Bei der Prüfung der Sozialversicherungsfreiheit wird nicht auf die tatsächlichen, sondern die vertraglichen Verhältnisse abgestellt. So darf es z.B. auch bei Stimmrechtsvollmachten, die zur SV-Freiheit führen sollen, keine einseitigen Entzugsmöglichkeiten des Vollmachtgebers geben.
- Wenn z.B. der Arbeitsvertrag ausreichend Indizien für eine nicht abhängige Beschäftigung enthält, dann besteht auch für minderbeteiligte GGF eine Chance auf die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht. Nach unserer Erfahrung stimmt die Deutsche Rentenversicherung Bund einer Befreiung in jüngerer Vergangenheit wieder häufiger zu.

01.06.2017: Betriebsrentenstärkungsgesetz – Aktuelle Entwicklungen

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlung

Arbeitgeber müssen ab 2019 für neu vereinbarte Entgeltumwandlungen einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrages leisten.

Kurz vor der Abstimmung im Bundestag haben die Koalitionsparteien noch einige Änderungen ins Betriebsrentenstärkungsgesetz aufgenommen:

Die Details zum neuen Arbeitgeberzuschuss

- Der Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% greift nur, „soweit“ sich der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge (= SV-Beiträge) spart. Erfahrungsgemäß führt die Bestimmung des Umwandlungsteils, auf den sich der Arbeitgeber SV-Beiträge spart, zu Mehraufwand in der Entgeltabrechnung und evtl. schwankenden Zuschüssen. Die 15% sollten deshalb unabhängig von der SV-Ersparnis gewährt werden.
- Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung beträgt weiterhin 4% der Renten-BBG (West). Somit können Arbeitgeber Zuschüsse begrenzen, wenn sie keine höheren Umwandlungen zulassen.

Zumal ab 2018 Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG zwar bis 8% der Renten-BBG (West) steuer-, aber weiterhin nur bis 4% sozialversicherungsfrei sind. Der Arbeitgeberzuschuss führt somit zur „Doppelverbeitragung“, wenn die 4% der Renten-BBG (West) bereits durch die Entgeltumwandlung vollständig ausgeschöpft sind.

- Für Beitragszusagen gibt es die Zuschusspflicht schon ab 2018. Für Vereinbarungen, die vor 2019 geschlossen worden sind, gilt der zwingende Arbeitgeberzuschuss erst ab 2022. Dies führt zu Zweifelsfragen: Reicht z.B. eine Einmalumwandlung vor 2019 bereits aus, um für Folgeumwandlungen ab 2019 keine Zuschüsse zu erhalten? Akzeptieren Versicherer ab 2022 zusätzliche Arbeitgeberzuschüsse zu Altkonditionen oder werden Umwandlungen um den Arbeitgeberzuschuss gekürzt, so dass der Versicherungsbeitrag insgesamt unverändert bleibt?
- Ob bereits bestehende Arbeitgeberzuschüsse auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden können, geht aus dem Gesetz nicht hervor. Dies dürfte unkritisch sein, wenn z.B. die Versorgungsordnung zur Entgeltumwandlung eine Anrechnung von Zuschüssen auf zukünftige gesetzliche Ansprüche vorsieht. Betroffene Unternehmen sollten rechtzeitig ihre Zuschussregelungen mit den gesetzlichen Neuerungen abgleichen und ggf. anpassen. So muss z.B. ein Festbetragszuschuss mindestens 15% des Umwandlungsbetrags entsprechen.
- Für den Zuschuss gelten die gleichen steuerlichen Regelungen wie für die Entgeltumwandlung (§ 3 Nr. 63 EStG).
- Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ist sofort gesetzlich unverfallbar. Für Arbeitgeberzuschüsse über die gesetzliche Höhe hinaus müssten im Umkehrschluss weiterhin Unverfallbarkeitsregelungen möglich sein, sofern dies verwaltungstechnisch umsetzbar ist.
- Das Gesetz sieht den Arbeitgeberzuschuss nur für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds vor. Da Arbeitnehmer jedoch den Abschluss einer Direktversicherung verlangen können, wenn der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung nur über eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage anbietet, dürfte auch in diesen Durchführungswegen faktisch ein Zuschuss erforderlich werden, damit der Arbeitnehmer mit dem Durchführungsweg einverstanden ist.
- Der Arbeitgeberzuschuss ist tarifdispositiv, kann also von den Tarifvertragsparteien abgewendet bzw. reduziert werden. Bestehende, für die Arbeitnehmer ungünstigere tarifliche Regelungen bleiben damit gültig.

Weitere Anpassungen am bisherigen Gesetzentwurf

- Bei der Beitragszusage darf die Höhe der Leistung ausdrücklich *nicht* garantiert werden. Damit wird ausgeschlossen, dass (Teil-) Garantien ausgesprochen oder Angebote ausländischer Anbieter mit Garantien genutzt werden können.
- Der Förderbetrag für Geringverdiener in Höhe von 30% eines Arbeitgeberbeitrags zwischen 240 € und 480 € p.a. soll bis zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von 2.200 € greifen (bisher 2.000 € geplant). Der Förderbetrag muss vom Arbeitgeber zurückgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer verfallbar ausscheidet.
- Der Förderbetrag wird nur für zusätzliche Arbeitgeberbeiträge ab 2018 gewährt. Zur Prüfung bereits bestehender Arbeitgeberbeiträge wird auf das Jahr 2016 abgestellt.
- Da der Förderbetrag ausweislich der Gesetzesbegründung auch für Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung greift, werden viele Arbeitgeber aufgrund des Arbeitgeberzuschusses für Entgeltumwandlungen ab 2019 „automatisch“ förderberechtigt. Dazu muss ein Arbeitnehmer mit mtl. Bruttogehalt von max. 2.200 € mindestens 134 € monatlich umwandeln, damit der Arbeitgeber durch 15% Zuschuss auf die geforderten 240 € Jahresbeitrag für den Förderbetrag kommt. Achtung: Die Förderung wird nur gewährt, wenn im Produkt ratierliche statt gezillmerte Kosten einkalkuliert sind.
- Die Riester-Grundzulage wird auf 175 € erhöht (bisher 165 € geplant).
- Opting-out, also die automatische Entgeltumwandlung, muss nicht zwingend im Tarifvertrag geregelt werden. Dieser kann auch eine Öffnungsklausel enthalten, die die Ausgestaltung des Opting-out einer Betriebsvereinbarung überlässt. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können das für sie einschlägige tarifvertragliche Optionssystem anwenden oder aufgrund einer Öffnungsklausel eine eigene Betriebsvereinbarung abschließen.

- Die mit der Beitragszusage neu entstehenden Versorgungseinrichtungen „sollen“ nichttarifgebundenen Arbeitgebern den Zugang nicht verwehren oder sachlich unbegründete Vorgaben machen. Damit können auch nichttarifgebundene Arbeitgeber durch Bezugnahme auf den für sie einschlägigen Tarifvertrag die Beitragszusage nutzen. Da es sich um eine Soll-Vorschrift handelt, hat ein Ausschluss von nichttarifgebundenen Arbeitgebern für die Tarifvertragsparteien allerdings keine negativen Auswirkungen.
- Die reine Beitragszusage muss über die Tarifvertragsparteien eingerichtet werden. Diese müssen aber bestehende Systeme prüfen und können dann auch über Tariföffnungsklauseln den Betriebsparteien ermöglichen, Beiträge statt für die neue Beitragszusage auch für boLZ oder BZML zu verwenden.

Heilung des Anpassungsrisikos für alte Direktversicherungs- und Pensionskassenzusagen

- Laut BAG (13.12.2016 – 3 AZR 342/15) können Renten aus Pensionskassen- und Direktversicherungszusagen mit Abschluss vor dem 16.05.1996 erst ab Ende 2015 durch Überschüsse erhöht werden, davor greift die Indexanpassung. Entgegen dieser Rechtsprechung stellt das Betriebsrentenstärkungsgesetz klar, dass auch für diese Altfälle die Überschussanpassung ausreichend ist.

Am 01.06.2017 wird das Gesetz vom Bundestag verabschiedet, der Bundesrat folgt Anfang Juli. Nach aktueller Einschätzung dürfte es zu keinen wesentlichen Änderungen des Gesetzes kommen, die Neuerungen treten dann zum 01.01.2018 in Kraft.

28.03.2017: 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 Anpassungstichtag, also nach sechs Jahren (BAG vom 21.10.2014 – 3 AZR 690/12).

28.03.2017: Das Ende der Fünftelungsregelung nach § 34 EStG?

Die Fünftelungsregelung findet bei einer Kapitaleistung 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 Kapitaleistung 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 Kapitaleistungen aus Pensionszusagen oder U-Kassen greifen. Auch hier sind Kapitaleistungen 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 auszus zahlen, um eine Zusammenballung von laufenden Einkünften und der Einmalzahlung zu vermeiden.

28.03.2017: GGF-Zusage: Auslagerung auf Rentner-GmbH möglich?

Werden GGF-Pensionsverpflichtungen durch Zahlung eines Ablösebetrags auf eine Rentner-GmbH übertragen, führt dies nicht zum lohnsteuerlichen Zufluss.

Der BFH (18.08.2016 – VI R 18/13) begründete dies damit, dass durch den bloßen Schuldnerwechsel kein neuer Anspruch des GGF entsteht. Außerdem konnte der GGF nicht über den Ablösebetrag verfügen. Dass der GGF auch Eigentümer der Rentner-GmbH war, änderte an der Beurteilung nichts.

Bedeutung für die Praxis:

- In vergleichbaren Fällen kam es zum lohnsteuerlichen Zufluss, weil der GGF zwischen Auszahlung des Ablösebetrags und Übertragung auf die Rentner-GmbH wählen konnte.
- Trotzdem ist die Übertragung von GGF-Verpflichtungen auf eine Rentner-GmbH kritisch! Es könnte einerseits eine verdeckte Einlage bei der abgebenden GmbH aufgrund des zu geringen Ablösebetrags vorliegen. Andererseits besteht das Risiko einer verdeckten Gewinnausschüttung bei der Rentner-GmbH aufgrund des Verzichts auf Risiko- oder Sicherheitszuschläge beim Ablösebetrag.
- Die vereinzelt geäußerte Meinung, mit dem Urteil wäre auch stets eine steuerfreie Auslagerung auf den Pensionsfonds möglich, ist falsch. Der Pensionsfonds gewährt einen Rechtsanspruch, der Zufluss auslöst. Nur unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 66 EStG ist der Vorgang steuerfrei.

28.03.2017: Schutz laufender Renten eines GGF im Insolvenzfall?

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.

28.03.2017: Besser vor Unterzeichnung prüfen: Verzicht auf Pensionszusage

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte und vom Arbeitnehmer unterzeichnete Erklärung, auf die bisherige Versorgung zu Gunsten einer neuen zu verzichten, ist trotz AGB-Inhaltskontrolle wirksam.

Ein Arbeitnehmer erklärte sich in einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Formular damit einverstanden, dass ihm nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit keine Pensionszusage mit gehaltsabhängigen Leistungen mehr erteilt wird. Der Arbeitgeber bot aus wirtschaftlichen Gründen nur mehr ein beitragsorientiertes Modell an. Das BAG sprach später allerdings Arbeitnehmern, die die Erklärung *nicht* unterzeichnet hatten, die Pensionszusage zu (15.05.2012 – 3 AZR 610/11). Die wollte der Kläger dann trotz abgegebener Erklärung auch. Erfolglos: Zwar unterlägen die Regelungen in der Erklärung der AGB-Kontrolle, seien jedoch diesbezüglich nicht zu beanstanden (BAG vom 15.11.2016 – 3 AZR 582/15).

Bedeutung für die Praxis:

- Im vorliegenden Fall war zum Zeitpunkt der Erklärung noch strittig, ob der Arbeitgeber die betriebliche Praxis einseitig ändern kann oder nicht. Um hier Rechtsklarheit zu erlangen, war es aus Sicht des Gerichts statthaft, die Zustimmung der Arbeitnehmer zum geplanten Vorgehen einzuholen.

- Bei der AGB-Inhaltskontrolle berücksichtigte das BAG auch Informationen, die im Vorfeld der Erklärung zur Verfügung standen (z.B. Intranet, Infoschreiben). Auch deshalb handelte es sich nicht um überraschende, intransparente oder unangemessene Regelungen.
- Daraus folgt: Formulare können durchaus knapp gehalten werden, wenn ausreichend Begleitinformationen vorliegen.

28.03.2017: Einfachere externe Teilung von Baustein-Versorgungen

Versorgungsträger können bei aus verschiedenen Bausteinen bestehenden Versorgungungen eine externe Teilung verlangen, wenn die Ausgleichswerte der einzelnen Bausteine die Höchstgrenzen für die externe Teilung nicht übersteigen.

Ein Arbeitnehmer erwarb während der Ehezeit arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Versorgungsanwartschaften aus Pensionszusagen. Da der Ausgleichswert je Anwartschaft unterhalb der Höchstgrenze nach § 17 VersAusglG lag, verlangte der Arbeitgeber die externe Teilung. Dagegen klagte die Ehefrau erfolglos (BGH vom 18.05.2016 – XII 649/14): Hinsichtlich der Einhaltung der Höchstgrenzen kommt es auf den Wert des einzelnen Anrechts statt auf den Gesamtwert an.

Bedeutung für die Praxis:

- Eine Zusammenrechnung unterbleibt gemäß BGH, wenn strukturelle Unterschiede bei den einzelnen Anrechten bestehen. Das ist bei Arbeitgeberbeiträgen und Entgeltumwandlung der Fall, oder wenn sich einzelne Anrechte nach unterschiedlichen wertbildenden Faktoren bestimmen (z.B. Zins, Rentenfaktoren).

28.03.2017: Häufigere Teilung von geringfügigen Anrechten zu erwarten

Bei externer Teilung sind auch geringfügige Anrechte auszugleichen, wenn der Ausgleichsberechtigte auf Bagatellbeträge angewiesen ist oder wenn ein Ehegatte über viele kleine, in Summe aber erhebliche Anrechte verfügt.

Ein Versorgungsträger war mit der externen Teilung eines geringfügigen Anrechts aufgrund der entstehenden Kosten nicht einverstanden. Ohne Erfolg: Laut BGH (22.06.2016 - XII ZB 490/15) sind Verwaltungskosten des Versorgungsträgers gegen das Teilungsinteresse des Ausgleichsberechtigten abzuwägen. Es überwogen die Interessen des Ausgleichsberechtigten.

Bedeutung für die Praxis:

- Geringfügige Anrechte dürften zukünftig häufiger geteilt werden: Der BGH machte deutlich, dass die Kosten bei externer Teilung den Ausschluss eines Ausgleichs regelmäßig nicht rechtfertigen.

28.03.2017: 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.

28.03.2017: Rolle rückwärts: 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.

28.03.2017: Rückkauf einer Direktversicherung: Wann darf an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden?

Eine Direktversicherung kann rückgekauft werden, solange die Kündigung dem Versicherer vor Ausscheiden des Arbeitnehmers zugeht und keine unzulässige Abfindungsvereinbarung vorliegt.

Aufgrund einer Notlage begehrte ein Arbeitnehmer die Auszahlung „seiner“ Direktversicherung. Der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer kündigte die Direktversicherung und erhielt kurz danach die arbeitnehmerseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses. In Kenntnis dessen verweigerte der Versicherer die Auszahlung mit Verweis auf das Kündigungsverbot nach § 2 Abs. 2 BetrAVG. Dazu das BAG (08.06.2016 – VI ZR 346/15): Das Kündigungsverbot des Arbeitnehmers greift erst nach Ausscheiden.

Wenn die Kündigung dem Versicherer vorher zugeht, kann auch ausgezahlt werden. Das gilt aber wiederum nicht, wenn die Kündigung auf einer unzulässigen Abfindungsvereinbarung beruht, die in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht.

Bedeutung für die Praxis:

- In der Praxis kündigen Arbeitgeber als Versicherungsnehmer mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Direktversicherung einfach, der Rückkaufswert wird dem Arbeitnehmer ausgezahlt. Es sollte jedoch in einer separaten Abfindungsvereinbarung z.B. der Wegfall aller Rechte und Pflichten festgehalten werden.
- Eine Abfindungsvereinbarung darf nur abgeschlossen werden, wenn keinerlei Kündigung, Aufhebungsvereinbarung oder sonstige Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt. Ansonsten ist die Abfindung nichtig!

28.03.2017: Was genau ist eine beitragsorientierte Leistungszusage?

Eine beitragsorientierte Leistungszusage fordert einen direkten Zusammenhang zwischen Beitrag und Leistung. Es muss feststehen, welche Höhe die aus den Beiträgen resultierende Leistung mindestens hat.

Ein Arbeitgeber sagte seinen Arbeitnehmern Mindestleistungen zu und zahlte dann gehaltsabhängige Beiträge in einen Anlagefonds ein. Aus dem aktuellen Wert des Anlagefonds wurden jährlich die späteren Leistungen neu bestimmt. Ein Arbeitnehmer klagte den zu einem Stichtag festgestellten Leistungswert ein, der zwischenzeitlich wieder auf einen niedrigeren Wert gefallen war. Ohne Erfolg: Zwar lag keine echte beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ) vor, da kein direkter Zusammenhang zwischen Beitrag und Leistung bestand. Trotzdem sah das BAG (30.08.2016 – 3 AZR 272/15) keinen Anspruch auf die zwischenzeitlich höhere Leistung. Schwankungen seien in der Zusage ausdrücklich vorgesehen.

Bedeutung für die Praxis:

- Aufgrund der derzeitigen Niedrigzinsphase beschäftigen sich viele Marktteilnehmer mit der Frage, ob bei einer boLZ auch Leistungen unterhalb der Beitragssumme zugesagt werden können. Gemäß der Definition einer boLZ sollte dies möglich sein, wobei sich das BAG dazu bisher nicht geäußert hat.

- Selbst wenn bei der boLZ Leistungen unterhalb der Beitragssumme möglich sein sollten: In der Praxis können sich Nachhaftungsrisiken auch aus z.B. unzureichender Aufklärung oder AGB-Recht ergeben – insbesondere bei Entgeltumwandlung.

28.03.2017: Erdienbarkeit bei Entgeltumwandlung? BFH-Entscheidung naht...!

Die Entgeltumwandlung eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers innerhalb der Erdienbarkeitsfristen führt nicht zu einer verdeckten Gewinnausschüttung.

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 eine vGA fest. Laut FG Thüringen (25.06.2015 – 1 K 136/15; Rev. eingelegt) zu Unrecht: 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.

Bedeutung für die Praxis:

- 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. Der höchstrichterlichen Entscheidung müssen sich dann auch die Finanzbehörden beugen.
- Wenngleich im vorliegenden Fall nicht einschlägig, bleibt laut Gericht trotzdem noch Raum für Beanstandungen: Der GGF könnte zur Umgehung der steuerlichen Vorgaben für arbeitgeberfinanzierte Zusagen sein Gehalt erhöhen und die Erhöhung dann zur Entgeltumwandlung nutzen.

www.febs-consulting.de

Als unabhängige Sachverständige und zugelassener Rentenberater beraten wir Arbeitgeber rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten. Wir analysieren, sanieren und verwalten bestehende Versorgungswerke, erstellen versicherungsmathematische Bilanzgutachten und gestalten neue Versorgung.