

QUARTALSLETTER

IV/2019

In dieser Ausgabe:

Frist für die Ausübung der Kapitaloption bei vorgezogener Altersversorgung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse – LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 20.11.2018 (2 Sa 20/18)	2
Widerruf einer Pensionszusage wegen Rechtsmissbrauch – BGH-Urteil vom 02.07.2019 (II ZR 252/16)	3
Besteuerung einer Abfindungszahlung anlässlich Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – Urteil des FG Sachsen-Anhalt vom 11.04.2019 (1 K 719/18)	4
Die Voraussetzungen des § 6 a EStG für die Bildung von Pensionsrückstellungen – Urteil des FG Düsseldorf vom 29.05.2019 (15 K 690/16 F)	5
Rente neben Gehalt nicht zwingend vGA – Urteil des FG Münster vom 25.07.2019 (10 K 1583/19 K)	6
Lohn-/einkommensteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen – BMF Schreiben vom 08.08.2019 (IV C 5 – S 2332/07/0004:004)	7
Wahlweise Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung und in diesem Zusammenhang gewährte Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers – BMF-Schreiben vom 08.08.2019 (IV C – S 2333/19/10001)	8

PENSIONSMANAGEMENT

EDITORIAL

RECHNUNGSMATHEMATISCHE GUTACHTEN VERSICHERUNGSVER-

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Quartalsletters zur Verfügung zu stellen, in dem wir Sie regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Hinweisen möchten wir dieses Mal besonders auf die beiden Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom August 2019, die sich zum einen mit Zeitwertkonten-Modellen beschäftigen und zum anderen mit der wahlweisen Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung.

Wir hoffen, mit der getroffenen Themenauswahl auf Ihr Interesse zu stoßen und verbleiben mit den besten Wünschen

Ihre Claudia Veh

Frist für die Ausübung der Kapitaloption bei vorgezogener Altersversorgung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse – LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 20.11.2018 (2 Sa 20/18)

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern macht in seinem Beschluss vom 20.11.2018 deutlich, dass der Arbeitgeber sein Kapitalwahlrecht bei Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersleistung nicht beliebig lange ausüben darf, wenn keine Frist in der zugrundeliegenden Versorgungszusage vereinbart ist. Eine Frist von zwei Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles für die Ausübung des Kapitalwahlrechts wird als angemessen gesehen. Sollte keine Regelung zur Ausübung der Kapitaloption im Innenverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen worden sein und sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer die Kapitaloption lt. Leistungsplan der Unterstützungskasse zur Verfügung stehen, kann es dem Arbeitgeber verwehrt sein die Kapitalauszahlung zu wählen, wenn und sofern er damit seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers aus § 241 Abs. 2 BGB verletzt.

Der Fall

Im vorliegenden Fall wurde dem Kläger eine beitragsorientierte Leistungszusage im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse erteilt. Der zugrundeliegende Leistungsplan sieht Altersversorgung in Form einer lebenslänglichen Altersrente bei Ausscheiden nach Vollendung des 65. Lebensjahres sowie vorgezogene Altersrente bei Bezug der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor. Zudem ist eine Kapitaloption vereinbart, so dass im Leistungsfall sowohl die Firma (Beklagte) als auch der Kläger berechtigt sind, im Einvernehmen mit der Unterstützungskasse anstelle der Rente eine einmalige Kapitalzahlung zu verlangen. Als Frist für die Ausübung der Kapitaloption wird ein Zeitraum von drei Monaten vor Erreichen der Altersgrenze festgelegt. Für den Fall des vorzeitigen Bezugs ist keine Frist vereinbart. Der im Jahr 1953 geborene Kläger kündigte im Oktober bzw. November 2016 sein Arbeitsverhältnis zum 31.12.2016 und beantragte auch im Oktober 2016 die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Kläger teilte dann am 01.11.2016 der Unterstützungskasse auf dem Briefpapier des Klägers mit, dass er zum 01.01.2017 ausscheiden wird und hiermit die Rente ab 01.02.2017 beantragt. Die Unterstützungskasse informierte daraufhin die Beklagte im Dezember 2016 über die Rentenhöhe ab Alter 65, die Höhe der vorgezogenen Altersrente sowie auch die jeweils entsprechenden einmaligen Kapitalleistungen. Im Januar 2017 teilte die Beklagte mündlich und dann noch einmal im März 2017 schriftlich gegenüber der Unterstützungskasse und dem Kläger mit, dass sie vom Kapitalwahlrecht Gebrauch machen möchte. Der Kläger setzte sich gegen die Kapitalauszahlung anstelle

der Rentenzahlung zur Wehr. Er legte dar, dass eine Kapitalzahlung zu einer unzumutbar hohen Steuerbelastung im Jahr der Auszahlung führen würde und die Rentenzahlung ein unverzichtbarer Baustein seiner Altersversorgung sei. Ein im Leistungsplan vorgesehenes Einvernehmen mit der Unterstützungskasse über die Ausübung der Kapitaloption lag nicht vor. Das vorinstanzliche Arbeitsgericht Schwerin hat der Klage auf Auszahlung einer Rente anstelle von Kapital vollständig entsprochen. Die Beklagte beantragte dann eine Abänderung der Entscheidung, da diese einen Verkauf der verpflichteten Gesellschaft anstrebte und eine monatliche Rentenzahlung mit der damit verbundenen Anpassungsprüfungspflicht gem. § 16 BetrAVG hierfür hinderlich wäre.

Die Entscheidung

Die Berufung der Beklagten wurde abgewiesen und damit die Auszahlung als Einmalkapital abgelehnt.

- Eine abweichende Vereinbarung zur Ausübung der Kapitaloption im Verhältnis zwischen der Beklagten und dem Kläger konnte nicht festgestellt werden.
- Das Gericht sieht den Antrag der Beklagten auf Kapitalauszahlung anstelle einer Rentenzahlung als zu spät ausgeübt und damit als unwirksam an, auch wenn für den vorliegenden Fall des vorgezogenen Bezugs keine Frist im Leistungsplan vorgegeben ist. Nach Ansicht des Gerichts ist zur Vermeidung eines Konflikts mit dem Abfindungsverbot gem. § 3 BetrAVG die Kapitaloption spätestens bis zum letzten Tag vor Eintritt des Leistungsfalls schriftlich auszuüben. Im vorliegenden Fall hatte die Beklagte mehr als zwei Monate Zeit für die Entscheidungsfindung, da das Ausscheiden bereits im Oktober angekündigt wurde. Somit werden zwei Monate als Zeitraum für zumutbar gesehen. Damit wird auch der Rechtsprechung des BGH, nach der eine einvernehmliche Ausübung der Kapitaloption gegen § 3 BetrAVG verstößt, wenn diese im Zusammenhang mit dem Ausscheiden getroffen wird, Rechnung getragen (vgl. BGH-Urteil vom 08.06.2016 – IV ZR 346/15; Quartalsletter III/2016).
- Das rein wirtschaftliche Interesse der Beklagten muss bei der Abwägung der beteiligten Interessen zurückstehen, da es sich bei der Anpassungsprüfungspflicht gem. § 16 BetrAVG um ein Risiko handelt, das typischerweise mit jeder Versorgungszusage verbunden ist.
- Zudem unterliegt die Beklagte der im Arbeitsverhältnis liegenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Klägers als Arbeitnehmer aus § 241 Abs. 2 BGB.

Die Revision war nicht zugelassen. (Manuela Greska)

Widerruf einer Pensionszusage wegen Rechtsmissbrauch – BGH-Urteil vom 02.07.2019 (II ZR 252/16)

Die Frage, ob ein Arbeitgeber eine Versorgungszusage wegen einer Treupflichtverletzung des Pensionsberechtigten widerrufen kann, ist immer wieder Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen (vgl. z.B. das BAG-Urteil vom 13.11.2012 – 3 AZR 444/10, Quartalsletter IV/2013). Ein aktueller Fall zu diesem Sachverhalt wurde am 02.07.2019 (II ZR 252/16) vor dem Bundesgerichtshof (BGH) verhandelt.

Der Fall

Einem zu 98% an einer GmbH beteiligten Geschäftsführer (L) war im Jahr 1999 eine Pensionszusage erteilt worden. Zu deren Finanzierung waren finanzielle Mittel bei der BB-Bank angelegt worden.

Im Jahr 2013 veräußerte der GGF 51% seiner Anteile an die zur K-Unternehmensgruppe gehörende E-GmbH. 47% der Anteile behielt der GGF. Die E-GmbH erklärte, die zweckgebundenen Mittel zur Finanzierung der Pensionszusage an die versorgungsberechtigten Personen zu verpfänden.

Am 30.07.2013 wurde die getroffene Erklärung aufgehoben. Es wurde noch am selben Tag ein Grundlagenvertrag geschlossen. Hierin wurden unter anderem die Überleitung der Geschäfte der GmbH auf die K-GmbH geregelt. Die Pensionsverpflichtungen sollten jedoch bei der GmbH verbleiben. Eine Verpfändung der zur Erfüllung der Pensionszusage bestehenden Mittel war in dem Grundlagenvertrag nicht mehr vorgesehen. Zwischen der K-GmbH und L wurde ein Beratervertrag abgeschlossen.

Im Zusammenhang mit der Anteilsveräußerung wurden die beiden Söhne des L sowie der Geschäftsführer der E-GmbH zu weiteren Geschäftsführern der GmbH bestellt.

Im Folgenden kam es zu einem Zerwürfnis zwischen dem GGF und dem Geschäftsführer der E-GmbH.

Im August 2013 verpfändete L im Namen der GmbH zu seinen Gunsten Vermögenswerte der GmbH, die bei der BB-Bank deponiert waren. Nachdem die Pensionszahlung für September 2013 nicht erfolgt war, wählte L die Kapitaloption aus seiner Zusage und übertrug die Vermögenswerte auf sein Privatkonto. Die GmbH forderte erfolgreich die Rückerstattung dieser Beträge.

In einer Gesellschafterversammlung am 09.10.2013 wurde der GGF als Geschäftsführer abberufen; die Pensionszusage wurde widerrufen. Diesen Beschluss hat der ehemalige GGF erfolgreich angefochten.

In einer weiteren Gesellschafterversammlung am 28.11.2013 wurden die beiden Söhne des L als Geschäftsführer abberufen; der Widerruf der Pensionszusage wurde erneut beschlossen.

Neben der GmbH bestand die Dr. L GmbH, für die L parallel tätig war.

Im Revisionsverfahren begehrte L nun die Anfechtung des Widerrufs der Pensionszusage.

Das Urteil

Der BGH setzte sich eingehend mit dem Urteil des Berufungsgerichts auseinander. Dieses hatte den Widerruf der Zusage mit den Verfehlungen des GGF und den Auswirkungen auf die GmbH begründet. So habe er z.B. an der Integration der GmbH in die K-Gruppe nicht mitgewirkt und sich der Umsetzung der beschlossenen Verlegung des Verwaltungssitzes verweigert. Weiter habe er eigenmächtig auf das Vermögen der GmbH zugegriffen und sei für seine andere Gesellschaft mit gleichem Geschäftsfeld tätig geworden. Zudem habe L Kunden der GmbH auf seine parallel tätige Dr. L GmbH überführt.

Der Widerruf der Zusage wäre nach Wertung des Berufungsgerichts dem GGF auch deshalb zumutbar, weil er an den ursprünglich für die Erfüllung der Pensionszusage reservierten Mitteln mittelbar als Gesellschafter und im Fall seines Ausscheidens über seinen Abfindungsanspruch beteiligt wäre.

Der BGH war jedoch der Meinung, dass die Ausführungen des OLG einer rechtlichen Nachprüfung nicht standhalten.

So kann der Gesellschafterbeschluss zum Widerruf der Pensionszusage nach gefestigter Rechtsprechung nur Bestand haben, wenn die GmbH eine Erfüllung der Pensionsverpflichtung verweigern, insbesondere dem GGF den Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegenhalten kann.

Rechtsmissbrauch liegt nur dann vor, wenn der Pensionsberechtigte seine Pflichten in so grober Weise verletzt hat, dass sich die in der Vergangen-

heit bewiesene Betriebstreue nachträglich als wertlos oder zumindest erheblich entwertet herausstellt. Es muss also eine besonders grobe Verletzung der Treuepflicht vorliegen. Das Fehlverhalten muss grundsätzlich zu einer Existenzbedrohung der GmbH führen, zumindest muss ein außerordentlich hoher Schaden erfolgt sein.

Diese Voraussetzungen konnten für den vorliegenden Fall vom BGH nicht ohne Weiteres bestätigt werden. Zwar mag eine existenzbedrohende Lage der GmbH vorliegen, doch es fehlt an der Feststellung, dass diese maßgebend auf grobe Pflichtverletzungen des Klägers zurückzuführen ist.

Die vom OLG aufgeführten Verhaltensweisen des Klägers wie seine fehlende Mitwirkung an der Integration der GmbH in die K-Gruppe, die verweigerter Teilnahme an der Verlegung des Verwaltungssitzes, das Aufrechterhalten eines persönlichen Kontaktes zu Kunden der GmbH sowie die Tätigkeit des L für die Dr. L GmbH können zwar zu einer wirtschaftlichen Schwächung der GmbH beigetragen haben. Doch ohne eine nähere Bewertung

der jeweiligen Auswirkungen unter Berücksichtigung möglicher Alternativursachen rechtfertigen diese Umstände nicht die Schlussfolgerung, dass die existenzbedrohende Lage der GmbH im Wesentlichen dem ehemaligen GGF anzulasten sei.

Auch der eigenmächtige Zugriff auf Vermögenswerte der GmbH lässt keine Schädigung der GmbH erkennen, auf die eine Verweigerung der Pensionszahlungen gestützt werden könnte.

Der BGH hat demnach die Berufungsentscheidung aufgehoben und die Sache zur neuen Entscheidung zurückverwiesen. Das OLG Köln wird nun die erforderlichen Feststellungen treffen müssen.

Es bleibt zu wünschen, dass das OLG Köln an den anspruchsvollen Voraussetzungen für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs festhält, die nach unserer Sicht aus der Ferne im vorliegenden Sachverhalt nicht gegeben sein dürften. (Dr. Claudia Veh)



Besteuerung einer Abfindungszahlung anlässlich Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – Urteil des FG Sachsen-Anhalt vom 11.04.2019 (1 K 719/18)

Der Fall

Der Kläger (Arbeitnehmer) hat im Rahmen seines ersten Dienstverhältnisses eine nach § 40b EStG pauschalbesteuerte Direktversicherung mit laufenden Beiträgen bespart. Auch nach Einführung der steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach § 3 Nr. 63 EStG in 2005 wurde von dem Kläger weiterhin in seinen § 40b-Vertrag eingezahlt. Im Zuge seines Ausscheidens aus den Diensten der Firma per April 2014 wurde von der steuerfreien Vervielfältigermöglichkeit nach § 3 Nr. 63 EStG Gebrauch gemacht. Diese wurde aus einem Teil der Abfindungszahlung gespeist, welche aufgrund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wurde.

Nach einer Lohnsteuer Außenprüfung beim ehemaligen Arbeitgeber des Klägers hat die Beklagte (Finanzamt) im Februar 2018 den Einkommensteuerbescheid des Klägers für das Jahr 2014 korrigiert. Nach Ansicht der Beklagten wurde zu Unrecht die Vervielfältigerregelung nach § 3 Nr. 63 EStG angewandt. Der „nicht-deklarierte“ steuerfreie Einmalbetrag zugunsten des Vervielfältigers ist dem zu versteuernden Einkommen hinzuzurechnen – wengleich mit dem Steuervorteil der Fünftel-Regelung gem. § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG (außerordentliche Einkünfte für mehrjährige Tätigkeit). Einzig 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) würden als weiterhin steuerfreier Beitragsaufwand gemäß § 3 Nr. 63 EStG akzeptiert.

Die Entscheidung

Gemäß BMF-Schreiben vom 24.07.2013 ist es nicht zulässig, für Beiträge aus Anlass des Ausscheidens aus den Diensten einer Firma (Vervielfältiger) gleichzeitig die Regelungen des § 3 Nr. 63 EStG sowie des § 40b Abs. 2 S. 3 und 4 a. F. zu nutzen. Sofern sich ein Arbeitnehmer (entweder aktiv oder durch Weiternutzung der alten § 40b-Regelung) gegen die Nutzung der Steuersparmöglichkeiten nach § 3 Nr. 63 EStG entschieden hat, gilt diese Verzichtserklärung für die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses.

BMF-Schreiben vom 24.07.2013 – Randziffer 365: „Die Anwendung von § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG ist ... ausgeschlossen, ... wenn der Arbeitnehmer bei Beiträgen für eine Direktversicherung auf die Steuerfreiheit der Beiträge zu dieser Direktversicherung zugunsten der Weiteranwendung des § 40b EStG a. F. verzichtet hatte (vgl. Rz. 359 ff.)“.

Grundsätzlich sei demnach von einer Verzichtserklärung bereits dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer der Weiteranwendung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG bis zum Zeitpunkt der ersten Beitragszahlungen in 2005 (spätestens bis Ende Juni 2005) nicht ausdrücklich widersprochen habe. Insoweit kann in vorliegendem Fall nur noch die steuerfreie Einbringung gem. § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG genutzt werden (Beitrag in Höhe von 4% der

BBG p.a.), was einem Beitrag von 2.856 EUR (BBG 2014 = 71.400 EUR) entspricht.

Fazit

Nutzt ein Arbeitnehmer die Möglichkeiten der Lohnsteuer-Pauschalierung nach § 40b EStG (versicherungsförmige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung mit Vertragsschluss vor 2005), so ist regelmäßig bei Weiternutzung dieser Steuermöglichkeiten auch über das Jahr 2005 hinaus (seit Etablierung der steuerfreien Ansparmöglichkeit nach § 3 Nr. 63 EStG) davon auszugehen, dass er

bis auf Weiteres nicht von dieser „neuen“ bAV-Förderung Gebrauch machen möchte und diese Möglichkeiten dann auch bei Ausscheiden aus seinem Arbeitsverhältnis im Rahmen der Vervielfältigerregelungen nicht nutzen kann.

Gegen das Urteil des FG Sachsen-Anhalt wurde die Revision zugelassen, welche bereits beim BFH unter dem Aktenzeichen VI R 21/19 anhängig ist. (Josef Pflieger)



Die Voraussetzungen des § 6 a EStG für die Bildung von Pensionsrückstellungen – Urteil des FG Düsseldorf vom 29.05.2019 (15 K 690/16 F)

Die Direktzusage oder auch unmittelbare Versorgungszusage genannt ist der einzige Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland, für den Passivierungspflicht besteht. In der Steuerbilanz ist die Bildung von Pensionsrückstellungen an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Diese sind in § 6a EStG geregelt. Demzufolge darf eine Pensionsrückstellung nur gebildet werden, wenn und soweit der Pensionsberechtigte einen Rechtsanspruch auf einmalige oder laufende Pensionsleistungen hat (Ziffer 1), die Pensionszusage keine Pensionsleistungen in Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen vorsieht und keinen Vorbehalt enthält, dass die Pensionsanwartschaft oder die Pensionsleistung gemindert oder entzogen werden kann, oder ein solcher Vorbehalt sich nur auf Tatbestände erstreckt, bei deren Vorliegen nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen unter Beachtung billigen Ermessens eine Minderung oder ein Entzug der Pensionsanwartschaft oder der Pensionsleistung zulässig ist (Ziffer 2) und die Pensionszusage schriftlich erteilt ist; die Pensionszusage muss eindeutige Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen enthalten (Ziffer 3).

Im Urteil vom 29.05.2019 hatte sich das Finanzgericht Düsseldorf (FG) nun mit einem Fall zu befassen, bei dem es um die Punkte steuerschädlicher Vorbehalt und Eindeutigkeit der zugesagten Leistungen ging.

Der Fall

In einem Unternehmen bestand eine Versorgungsordnung (VO) für die Entgeltumwandlung der Mitarbeiter, die zunächst bis 31.12.2008 befristet war, später allerdings verlängert wurde. Die Versorgungsleistungen wurden auf Basis einer Transformationstabelle und eines bestimmten Zinssatzes in Versorgungsbausteine umgerechnet. In der VO war ein Vorbehalt beinhaltet, wonach die Transformationstabelle einseitig durch das Unternehmen durch eine nachfolgende Tabelle ersetzt werden kann, wobei das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr.

3 BetrAVG zu beachten ist. Diese neue Tabelle sowie ein etwaiger neu festgelegter Zinssatz gelten dann für noch nicht zugeteilte Versorgungsbausteine. Die Ablösung der vorherigen Transformationstabelle durch eine neue samt des Zinssatzes sollte erstmals zum 31.12.2007 möglich sein.

Zum 01.01.2011 wurde diese Regelung in der VO gestrichen, damit verzichtet der Arbeitgeber seither auf dieses einseitige Änderungsrecht. Jeder Arbeitnehmer erhält seitdem jährlich eine Mitteilung über seinen Versorgungsbaustein, die bisher erreichte Höhe der Altersversorgung und die voraussichtliche Höhe bei Ausscheiden.

Bei einer Fachprüfung für Versorgungsrückstellungen für die Jahre 2004 bis 2007 waren die Fachprüfer der Ansicht, die maßgebliche VO genüge nicht den Anforderungen des § 6a EStG. In der Option, die Transformationstabelle ändern zu können, läge ein steuerschädlicher Vorbehalt.

Die Firma klagte schließlich vor dem FG Düsseldorf. Ihres Erachtens genügen die Pensionsrückstellungen in vollem Umfang den Anforderungen des § 6a EStG. Die Zusage erfülle das Schriftformerfordernis und sei hinreichend bestimmt erteilt. Die Möglichkeit, Zinssatz und Transformationstabelle zu ersetzen, stelle keinen Vorbehalt i.S. von § 6a EStG dar. Denn wenn dies dem Arbeitgeber willkürlich möglich wäre, wäre dies bereits arbeitsrechtlich unwirksam und ein nicht wirksamer Vorbehalt könne keinen steuerschädlichen Vorbehalt im Sinne des § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG darstellen. Weiter bestand die Möglichkeit der Änderung der Rechnungsgrundlagen frühestens ab dem 01.01.2008, d.h. für einen Zeitraum nach den Streitjahren. Und eine spätere neue Tabelle greife nicht in die bereits erworbenen Anwartschaften ein, weil es derartige Anwartschaften bis dahin nicht gebe. Die Änderungsmöglichkeit sei nicht steuerschädlich, da sie dem Gebot der Wertgleichheit genügen muss, bei gleichzeitiger Beachtung der Grundsätze der arbeitsgerichtlichen

Rechtsprechung (Ausübung von Vorbehalten ausschließlich nach billigem Ermessen). Eine eindeutige betragsmäßige Nennung der Höhe der zugesagten Leistungen im Zeitpunkt der Zusage wäre nicht möglich. Gesamtentgelt, Dauer des Arbeitsverhältnisses und weitere Faktoren seien nicht vorhersehbar.

Die Finanzverwaltung hingegen argumentierte, die Anforderungen des § 6a EStG wären in der Zusage nicht erfüllt, denn die Arbeitnehmer hätten keine Kenntnis über die konkrete Höhe der Leistungen. Auch die jährlichen Mitteilungen beinhalten den Hinweis, dass für künftige Entgeltumwandlungen die Rechnungsgrundlagen geändert werden können. Weiter sei eine etwaige arbeitsrechtliche Unwirksamkeit eines Änderungsvorbehalts irrelevant für die steuerliche Bewertung nach § 6a EStG. Steuerrechtlich können ohnehin nur die Barwerte der bereits erfolgten Entgeltumwandlungen bilanziert werden. Zudem sieht die VO Zahlungen erst zum 31.01. des auf den Versorgungsfall folgenden Jahres vor, d.h. mit einem Aufschub von bis zu 13 Monaten. Dieser Aufschub sei bislang noch nicht bei der Bewertung der Pensionsverpflichtungen berücksichtigt worden.

Das Urteil des Gerichts

Das FG gab dem Unternehmen nicht Recht, sondern bestätigte die Sicht der Prüfer. Es sah die Voraussetzungen des § 6a EStG für die Bildung einer Pensionsrückstellung nicht als erfüllt an.

Der rückstellungsschädliche Punkt war laut Gericht der dem Unternehmen eingeräumte Vorbehalt, die Transformationstabelle und den Zinssatz einseitig ändern zu können. D.h. der Arbeitgeber kann hierdurch das Leistungsversprechen an geänderte Umstände anpassen, d.h. auch mindern. Inwieweit eine solche Regelung arbeitsrechtlich haltbar ist,

spielt für die steuerrechtliche Bewertung keine Rolle. Das Gericht identifizierte in dieser Regelung einen steuerschädlichen Vorbehalt i.S.d. § 6a EStG. Nur dann wäre ein solcher Vorbehalt nicht steuerschädlich, wenn er sich auf Tatbestände erstreckt, bei denen die Änderung nur nach „billigem Ermessen“ möglich ist, d.h. etwa bei einem Wegfall der Geschäftsgrundlage i.S. des § 315 BGB. Also wenn es dem Arbeitgeber auch unter objektiver Beachtung der Belange des Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann, an der ursprünglichen Regelung festzuhalten. Das Gericht kam jedoch zu dem Ergebnis, dass hier vorliegend kein steuerunschädlicher, sondern ein steuerschädlicher Vorbehalt vorliegt. Der Bezug auf die Beachtung des Grundsatzes der Wertgleichheit ändert hieran nichts.

Weiter identifiziert das Gericht einen Verstoß gegen das Gebot der Schriftlichkeit und Eindeutigkeit nach § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG, da in der Pensionsregelung die Grundlagen der Transformationstabelle nicht offengelegt werden. Auch in den jährlichen Zwischenbescheiden, die zudem unter dem Vorbehalt der bei Eintritt des Versorgungsfalls gültigen Versorgungsregelung standen, waren die Grundlagen der Transformationstabelle nicht offengelegt und/oder die Berechnung der Versorgungsbau- steine überprüfbar aufgeschlüsselt.

Die Revision beim BFH war zugelassen, wovon das Unternehmen Gebrauch gemacht hat (IV R 22/19).

Fazit

Ungeachtet des Ausgangs des Revisionsverfahrens sollten die Voraussetzungen des § 6a EStG bei der Formulierung von Direktzusagen strikt beachtet werden, ansonsten droht die gewinnerhöhende Auflösung der Pensionsrückstellungen. (Dr. Claudia Veh)



Rente neben Gehalt nicht zwingend vGA – Urteil des FG Münster vom 25.07.2019 (10 K 1583/19 K)

Immer wieder gibt es Streitfälle zwischen Unternehmen und der Finanzverwaltung aufgrund der Tatsache, dass ein Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) gleichzeitig Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und Gehalt erhält. So auch in einem Fall, der am 25.07.2019 vom Finanzgericht Münster (FG) entschieden wurde (10 K 1583/19 K).

Der Fall

Für den Allein-GGF einer GmbH, Jahrgang 1942, bestand seit dem Jahr 1994 eine Pensionszusage, die eine Altersrente bei Ausscheiden aus dem Unternehmen nach Vollendung des 65. Lebensjahres vorsah. Im Jahr 2007 wurde in einem Nachtrag zur Pensionszusage das Pensionsalter auf das vollendete 68. Lebensjahr angehoben. Im Jahr 2010

wurde der GGF als Geschäftsführer abberufen und eine neue Geschäftsführerin nahm die Tätigkeit auf. Diese wurde allerdings bereits im Jahr 2011 wieder abberufen, da es zu Konflikten mit Auftraggebern gekommen war und der Verlust von Kunden drohte. So wurde der ursprüngliche GGF erneut als GF bestellt. Es wurde ein neuer Geschäftsführervertrag abgeschlossen und vereinbart, dass die laufende Pensionsvergütung von diesem neuen Vertrag unberührt bleibt.

Bei einer Lohnsteueraußenprüfung für die Jahre 2012-2015 sah der Außenprüfer die in den Jahren ab 2012 geleisteten Pensionszahlungen als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) an. Denn die

Pensionszusage sah neben der Vollendung des Pensionsalters auch das Ausscheiden aus dem Unternehmen als Voraussetzung für den Bezug der Leistung vor.

Die GmbH erhob Einspruch und argumentierte, die Wiedereinstellung des Geschäftsführers sei aus betrieblichen Gründen erfolgt. Die Fälle aus der bisher ergangenen Rechtsprechung wären anders gelagert, da im vorliegenden Fall das Dienstverhältnis des GF bereits beendet worden war, die Voraussetzungen für den Altersrentenbezug lagen also vor, und erst später wurde der GF dann erneut für die Firma als GF tätig. Es sei also ein neues Beschäftigungsverhältnis begründet und nicht das bisherige Anstellungsverhältnis weitergeführt worden. Diese spätere Wiedereinstellung könne nicht zu einer Schädlichkeit der Pensionszahlung im Sinne einer vGA führen. Weiter führte sie an, dass sich das Problem der vGA nicht stellen würde, wenn man bei Eintritt des Versorgungsfalles das Kapitalwahlrecht gezogen hätte.

Hinweis: eine Kapitaloption löst das Problem nicht grundsätzlich, vgl. BFH-Urteil vom 05.03.2008 (I R 12/07) und BMF-Schreiben vom 18.09.2019 (IV C 6 - S 2176/07/10006).

Die Finanzverwaltung blieb jedoch bei ihrer Einschätzung. Sie ist der Meinung, ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsführer einer GmbH hätte bei der Auszahlung von Altersversorgungsleistungen und einer Weiterbeschäftigung verlangt, dass das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistungen angerechnet wird oder der vereinbarte Eintritt des Versorgungsfalles bis zur Beendigung der Geschäftsführertätigkeit aufgeschoben wird. Die Pensionszahlung neben dem laufenden Geschäftsführergehalt stelle daher eine vGA dar.

Die Entscheidung

Das FG Münster gab jedoch dem Unternehmen Recht. Die gleichzeitige Zahlung des Geschäftsführergehaltes aufgrund des Anstellungsvertrages und die Zahlung der Pension stellt keine vGA dar. Das FG verweist zwar auf die bisherige einschlägige Rechtsprechung (z.B. BFH-Urteile vom 23.10.2013 – I R 60/12 und vom 05.03.2008 – I R 12/07), sieht die vorliegende Sachlage jedoch als anders gelagert an. In den entschiedenen Fällen wurde bei fortbestehender entgeltlicher Geschäftsführeranstellung eine Alterspension geleistet, was den eigentlichen Zweck der Pensionszahlung verfehlt,

nämlich den Wegfall des Gehalts bei Eintritt in den Ruhestand zu kompensieren. Diese Rechtsprechung wird vielfach in der Literatur kritisiert. Denn die Pension sei durch die Tätigkeit in der Vergangenheit verdient und die Gesellschaft habe durch die Gehaltszahlungen aufgrund der Weiterarbeit keine finanziellen Nachteile.

Im vorliegenden Fall wurde jedoch das Anstellungsverhältnis des GF mit der Vollendung des Pensionsalters beendet. Damit war zivilrechtlich der Anspruch auf die Pensionszahlung entstanden. Der neue Anstellungsvertrag stellt eine neue zivilrechtliche Grundlage dar. Die Pensionszahlung resultiert aus dem alten Anstellungsvertrag, wohingegen der neue Anstellungsvertrag keine zivilrechtliche Grundlage für das Entstehen eines Pensionsanspruchs bietet. Es gibt auch keine Hinweise darauf, dass die Wiederbeschäftigung zum Zeitpunkt der Beendigung des ersten Anstellungsvertrags geplant war oder zu erwarten gewesen wäre.

Zwar besteht auch bei späterer Wiederaufnahme eines Anstellungsvertrags der vom BFH angesprochene Zielkonflikt zwischen Versorgungsbezügen und Gehalt, doch vorliegend muss man aus Sicht des FG berücksichtigen, dass die erneute GF-Tätigkeit allein im Interesse der GmbH erfolgt und das neue GF-Gehalt nur ein Anerkennungsbetrag und kein vollwertiges Gehalt ist. So beträgt das Gehalt nur etwa 26% der vorherigen Gesamtbezüge. Der GF habe auch nicht auf die Pension gegen Zahlung eines angemessenen GF-Gehalts verzichtet.

In Anbetracht der Gesamtumstände dieses Falls und der Tatsache, dass die GmbH den früheren GF zur Sicherung und Wiederherstellung des wirtschaftlichen Erfolgs wieder angestellt hatte, hätte nach Wertung des FG auch ein fremder Dritter eine Anstellung zu einem geringeren Gehalt zusätzlich zur Pensionszahlung vereinbart.

Die Revision war wegen der grundsätzlichen Bedeutung und zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung zugelassen, wovon die Finanzverwaltung Gebrauch gemacht hat (I R 41/19).

Schlussbemerkung

Die differenzierte Sicht des FG Münster ist sehr erfreulich. Es bleibt zu hoffen, dass sich der BFH hier anschließt. (Dr. Claudia Veh)



Lohn-/einkommensteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen – BMF Schreiben vom 08.08.2019 (IV C 5 – S 2332/07/0004:004)

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat vor dem Hintergrund der BFH-Urteile vom 11.11.2015 (I R 26/15) und vom 22.02.2018 (VI R 17/16) zur

lohn-/einkommensteuerlichen Behandlung sowie zu den Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen Stellung bezogen.

Hintergrund

Das BMF-Schreiben vom 17.6.2009 (IV C 5 - S 2332/07/0004) unter Abschn. A IV 2 b) geht davon aus, Vereinbarungen über die Einrichtung von Zeitwertkonten seien bei Arbeitnehmern, die zugleich als Organ einer Kapitalgesellschaft bestellt sind, mit dem Aufgabenbild eines Organs einer Körperschaft nicht vereinbar (s. hierzu auch Quartalsletter III/ 2009).

Der BFH hat in den beiden obigen Urteilen entschieden, dass Gutschriften auf einem Wertguthabenkonto zur Finanzierung des vorzeitigen Ruhestands bei einem GmbH-Fremdgeschäftsführer nicht als zugeflossener Arbeitslohn zu werten sind und die gebildeten Pensionsrückstellungen zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) führen (s. hierzu u.a. Quartalsletter IV/2018).

Diese Rechtsauffassung führte in der Vergangenheit in der Praxis bei der Einrichtung solcher Zeitwertkonten-Modelle bei Organpersonen zu Unsicherheiten, mit der Folge, dass eine individuelle gerichtliche Klärung bemüht werden musste.

Geänderte Rechtsauffassung des BMF

Die Finanzverwaltung hat nun mit dem BMF Schreiben vom 08.08.2019 (IV C 5 - S 2332/07/0004:004) die bestehende Rechtsauffassung zu Zeitwertkontenmodellen von Organpersonen einer Kapitalgesellschaft neu geregelt. Im Detail sieht dies wie folgt aus:

- Ist ein Arbeitnehmer an einer Körperschaft beteiligt, beherrscht diese aber nicht, bspw. ein Minderheits-GGF, ist nach den allgemeinen Grundsätzen zu prüfen, ob es sich bei der Vereinbarung des Zeitwertkontenmodells um eine vGA handelt. Fällt die Prüfung positiv aus, sind die Vereinbarungen nicht lohn-/einkommensteuerlich auf Seiten des GGF anzuerkennen.
- Bei einem an der Kapitalgesellschaft beteiligt und in beherrschender Stellung tätigen Arbeitnehmer, bspw. ein beherrschender GGF, liegt generell eine vGA vor und wird auf Seiten des Arbeitnehmers entsprechend dem BFH-Urteil vom 11.11.2015 lohn-/einkommensteuerlich nicht anerkannt.
- Wird für einen nicht beteiligten Arbeitnehmer, bspw. für einen Fremdgeschäftsführer, eine Vereinbarung für ein Zeitwertkontenmodell getroffen, kann diese vom Arbeitnehmer lohn-/einkommensteuerlich unschädlich genutzt werden.
- Ein Statuswechsel hat keinen Einfluss auf das bis zu diesem Zeitpunkt aufgebaute Guthaben eines Zeitwertkontos. Erst nach Erwerb der Organstellung ist ggf. hinsichtlich der weiteren Zuführungen zu dem Konto eine mögliche vGA zu prüfen.

Fazit

Das BMF-Schreiben schafft Klarheit und eröffnet Organpersonen, soweit sie sich in einer nicht beherrschenden Stellung befinden, die Möglichkeit, Zeitwertkontenmodelle steuerlich zu nutzen. Nur für beherrschende Personen ist die steuerliche Anerkennung weiter zu verneinen. (Manfred Riedl)



Wahlweise Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung und in diesem Zusammenhang gewährte Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers –

BMF-Schreiben vom 08.08.2019 (IV C – S 2333/19/10001)

Im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) wurde zum 01.01.2018 § 100 EStG eingeführt, um die Durchdringung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen zu erhöhen und deren Altersversorgungsniveau zu verbessern. Arbeitgeber, die eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoarbeitslohn von bis zu 2.200 EUR einrichten und einen jährlichen Beitrag zwischen 240 und 480 EUR in einen ungezillmerten Tarif leisten, erhalten 30% ihrer aufgewendeten Beiträge im Rahmen ihrer jährlichen Lohnsteuerveranlagung zurück. Die genauen Regelungen sind dem BMF-Schreiben vom 6. Dezember 2017, Rz. 100 ff. zu entnehmen (vgl. bAV-Info 086).

Bei dem begünstigten Arbeitgeberbeitrag muss es sich gemäß § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG um eine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistung des Arbeitgebers handeln.

Mit dem BMF Schreiben vom 08.08.2019 stellt das BMF klar, dass die Förderung gemäß § 100 EStG nicht für im Versicherungsbeitrag des Arbeitgebers enthaltene Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers Anwendung findet. Nicht begünstigt ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG. Diese Beiträge werden steuerlich wie die zu Grunde liegende Entgeltumwandlung behandelt. Eine zusätzliche Förderung der Beiträge, die zu ei-

ner Zuschusspflicht des Arbeitgebers führen, entspricht laut BMF nicht der Intention des Gesetzgebers.

Bei vermögenswirksamen Leistungen (VWL), die als Entgeltbestandteil gelten, kann die Förderung des § 100 EStG nicht in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitnehmer diese im Wege der Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet. Das BMF stellt klar, dass generell VWL als Beiträge steuerfrei im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG in die bAV geleistet werden können, die Voraussetzungen des § 100 EStG als zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachten Arbeitgeberbeitrag aber nicht erfüllt werden.

Dies gilt ebenfalls für Erhöhungsbeiträge des Arbeitgebers (z. B. erhöhter Beitrag zur bAV i. H. v. 26,00 Euro statt VWL i. H. v. 6,65 Euro) und für Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers, die von einer zusätzlichen Entgeltumwandlung abhängen (z. B. erhöhter Beitrag zur bAV i. H. v. 50,00 Euro, wenn der Arbeitnehmer 13,00 Euro seines Arbeitslohns umwandelt). Die Anwendbarkeit der Förderung nach § 100 EStG wird eindeutig verneint.

Zur Frage, ob bei arbeitgeberfinanzierten AVWL die Förderung nach § 100 EStG genutzt werden kann, äußert sich das BMF-Schreiben nicht. U.E. sollte die Förderung nach § 100 EStG jedoch möglich sein, wenn die „alte“ VL-Regelung in einem Unternehmen wirksam beendet und durch arbeitgeberfinanzierte AVWL abgelöst wird. (Stefanie Sawusch).

IMPRESSUM

Herausgeber:
SLPM
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH
Zeppelinstraße 1
85748 Garching b. München
Tel. +49 89 38109-2000
Fax +49 89 38109-4696
E-Mail: kontakt@slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in Garching b. München ist ein Unternehmen der Swiss Life Gruppe und stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.