

- I. Weiterbeschäftigung GGF
- II. BFH-Urteile
- III. BAG-Urteile
- IV. Überprüfung von PSV-Leistungsbescheiden
- V. Bindungswirkung SV-Clearing

ONLINE - JOURNAL

20. AUSGABE | 2. QUARTAL | 2014

Impressum

AETAS GmbH
 Rentenberatungskanzlei
 für Vergütungs- und
 Versorgungssysteme
 Schürerstr. 3
 97080 Würzburg

Tel.:
 0931 – 32 09 32 - 40

Fax:
 0931 – 32 09 32 – 45

E-Mail:
 journal@kanzlei-aetas.de

Sitz der Firma:
 97080 Würzburg

Gerichtsstand:
 Amtsgericht Würzburg

Geschäftsführung:
 Andreas Jakob
 Rudolf Hausmann

Handelsregistereintrag:
 Amtsgericht Würzburg
 HRB 11836

USt.-Ident-Nummer:
 DE269007541

Zulassung zur Rentenberatung
 erteilt durch das
 Landgericht Würzburg,
 Ottostr. 5,
 97070 Würzburg

zur Rechtsdienstleistung
 zugelassene Personen:

Melanie Anger, Ass. jur.,
 Europajuristin (Univ.)
 Rudolf Hausmann, MBA,
 Betriebswirt für bAV (FH)
 Andreas Jakob,
 Betriebswirt für bAV (FH)

I. Weiterbeschäftigung Gesellschafter-Geschäftsführer

Die durch die Veröffentlichung im Deutschen Steuerrecht (http://www.kanzlei-aetas.de/resources/SD_aus_DStR_2014_03.pdf) bundesweit diskutierte Auffassung der Autoren über die Auswirkungen der Weiterbeschäftigung eines Gesellschafter-Geschäftsführers über das vertraglich vereinbarte Pensionsalter hinaus, wurde durch eine erst am 26.03.2014 veröffentlichte Entscheidung des Bundesfinanzhofes (BFH v. 23.10.2013 – I R 60/12) bestätigt. Insbesondere hat der BFH einen „ggf. unter Vereinbarung eines nach versicherungsmathematischen Maßstäben berechneten **Barwertausgleichs**“, aufgrund eines vereinbarten Aufschubs der Versorgungsfälligkeit, unterstrichen.

Sofern gleichzeitig Aktivgehalt und Pension gezahlt wird, hat der BFH die Anrechnung im Rahmen des hypothetischen Fremdvergleichs bestätigt und klargestellt: „Letztlich ist es die Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus, die aus steuerrechtlicher Sicht Skepsis erweckt, nicht die erdiente Pension und so gesehen schließen sich die wechselseitig uneingeschränkten Zahlungen der Rente und des Gehalts für die aktive Tätigkeit, jedenfalls aus der hier maßgeblichen Sicht des Leistenden, grundsätzlich aus.“

In seinem Leitsatz hat der BFH zwar eine Abhängigkeit der Pensionszusage vom Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis nicht als notwendig erachtet. Hinsichtlich der Konsequenzen auf eine Pensionszusage, die das Ausscheiden als (weitere) Anspruchsvoraussetzung regelt, hat sich der BFH jedoch (noch) nicht abschließend geäußert.

II. BFH-Urteile

1. Kein Mindest-Pensionsalter für beh. GGF

Der BFH hat klargestellt, dass auch für eine Pensionszusage an einen beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer ein Pensionsalter von 60 Jahren (62 Jahren für Neuzusagen ab 01.01.2012) ertragsteuerlich anzuerkennen ist und „lediglich“ die Annahme einer verdeckten Gewinnausschüttung in Betracht gezogen werden muss (BFH v. 11.09.2013 - I R 72/12 - DStR 2014, 633). Der BFH hat damit der Verwaltungsauffassung (R 41 Abs. 9 S. 1 EStR 2001, R 6a Abs. 8 EStR 2012) widersprochen.

2. Kapitalabfindung der Pensionszusage an beh. GGF führt u.U. zu vGA

Sofern einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer außerhalb der vertraglich vereinbarten Versorgungsfälle eine Kapitalabfindung, gegen Verzicht auf die ihm erteilte Pensionszusage, ausgezahlt wird, liegt regelmäßig keine betriebliche Veranlassung vor und somit ist eine vGA zu unterstellen. Es sei auch regelmäßig dann eine vGA anzunehmen, sofern die Zahlung einer Kapitalabfindung anstelle der monatlichen Pensionszahlungen ohne eine im Voraus vereinbarte Abfindungsregelung erfolgt (BFH v. 11.09.2013 – I R 28/13 -, BeckRS 2013, 95645). Auch die Kapitalabfindung durch die Übertragung oder Auszahlung einer fälligen Rückdeckungsversicherung, entgegen den vertraglichen Vereinbarungen, führt zu einer vGA (BFH v. 23.10.2013 – I R 89/12 -, DStR 2013, 924).

Hinsichtlich einer möglichen betrieblichen Veranlassung für die erfolgte Kapitalabfindung, z.B. anlässlich eines Unternehmensverkaufs auf Veranlassung der Käuferseite, hat sich der BFH bisher nicht geäußert.

III. BAG-Urteile

1. Höchstaltersgrenze Versorgungsordnung

Die Vereinbarung einer Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung ist unwirksam, sofern diese konkrete Altersgrenze unangemessen ist. Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgungsleistungen, wenn er nach zehnjähriger Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Damit wurden Arbeitnehmer ausgeschlossen, die das 45. Lebensjahr vollendet hatten. Diese Benachteiligung erfüllt den Tatbestand der Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 2 AGG (BAG v. 18.03.2014 - AZR 69/12-).

2. Berechnung einer vorgezogenen Inanspruchnahme

Bei einer sog. „aufsteigenden Berechnung“ (z.B. Rentenbaustein je Dienstjahr) darf aufgrund einer fehlenden eigenständigen Berechnungsregelung zum vorzeitigen Bezug in der zugrundeliegenden Versorgungsordnung auf die allgemeinen Grundsätze des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (§ 2 Abs. 1 BetrAVG) zurückgegriffen werden, ansonsten jedoch nicht (BAG v. 10.12.2013 – 3 AZR 726/11-, BeckRS 2014, 67127).

IV. Überprüfung von PSV-Leistungsbescheiden

Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) ist ein bewährter gesetzlicher Insolvenzsicherungsträger, dessen Ausgestaltung weltweit einzigartig ist und der die gesetzlich unverfallbaren Betriebsrentenansprüche sichert. Seine Leistungsfähigkeit hat der PSV dauerhaft unter Beweis gestellt.

Viele Arbeitnehmer erhalten bei Eintritt der Anspruchsvoraussetzungen dann vom Versicherungskonsortium, unter Führung der Allianz, ihre Leistungen aufgrund der Rechtslage, die bei Eintritt der Insolvenz ihres Arbeitgebers gegeben war. Evtl. lückenhafte Regelungen in den zugrundeliegenden Versorgungsregelungen wurden im Rahmen der jeweils geltenden Rechtsprechung ersetzt.

Da viele „PSV-Rentner“ ihre Leistungen seit Jahrzehnten in unveränderter Höhe erhalten, besteht oft eine falsche Bescheidenheit, da man ja froh ist, überhaupt Leistungen zu erhalten. Nichtsdestotrotz kann eine Überprüfung der Leistungsansprüche anhand der aktuellen Rechtslage angeraten sein.

V. Bindungswirkung SV-Clearing

Wird eine Tätigkeit für ein Unternehmen ausgeführt, die nicht eindeutig als abhängige Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit zu qualifizieren ist, so oftmals bei der Tätigkeit eines Gesellschafter-Geschäftsführers, stellt sich für das Unternehmen dann stets die Frage, ob für diese Tätigkeit Beiträge in allen Zweigen der Sozialversicherung (gesetzliche Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung, soziale Pflegeversicherung, Arbeitsförderung) abzuführen sind.

Das Gesetz räumt den Beteiligten für diese Zweifelsfälle die Möglichkeit ein, ein Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV bei der Deutschen Rentenversicherung einzuleiten. Dabei stellt sich die Frage der Reichweite der Entscheidungsbefugnis der Deutschen Rentenversicherung.

In diesem Zusammenhang hat das LSG Baden-Württemberg in seinem Berufungsurteil vom 21.02.2013 – L 10 U 5019/11 nunmehr klargestellt, dass die Deutsche Rentenversicherung Bund - an Stelle der sonst für die Sicherstellung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zuständigen Versicherungsträger - ausschließlich über die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung entscheiden kann. Denn nur auf diese Versicherungszweige erstreckt sich der Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Ein Unfallversicherungsträger ist hingegen an die Statusentscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht gebunden.

In Konsequenz bedeutet dies, dass für ein Unternehmen in Zweifelsfällen erst dann eine verbindliche und verlässliche Rechtslage besteht, wenn über die Verpflichtung zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags verbindlich entschieden wurde sowie eine gesonderte Entscheidung über die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung durch den zuständigen Unfallversicherungsträger ergangen ist.