

Verdeckte Gewinn-Ausschüttung – Versorgungszahlung und Geschäftsführertätigkeit

- BFH-Urteil vom 15.03.2023, IR 41/19 -

Es ist aus steuerrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden, ein Versorgungsversprechen der Kapitalgesellschaft nicht von dem endgültigen Ausscheiden des Begünstigten aus dem Dienstverhältnis als Geschäftsführer, sondern allein von dem Erreichen der Altersgrenze abhängig zu machen. In diesem Fall würde aber ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter grundsätzlich verlangen, entweder das Einkommen aus der fortgeführten Geschäftsführertätigkeit auf die Versorgungsleistung anzurechnen oder den vereinbarten Eintritt der Fälligkeit der Altersversorgung aufzuschieben, bis der Versorgungsberechtigte seine Geschäftsführertätigkeit endgültig beendet. In diesem Fall kann nach Ansicht des BFH ein nach versicherungsmathematischen Maßstäben berechneter Barwertausgleich erfolgen. Eine versicherungsmathematisch äquivalente Erhöhung der Altersrente für die kürzere Rentenlaufzeit beträgt ca. 0,5 bis 0,6% der zugesagten Rente zur festen Altersgrenze je Monat des aufgeschobenen Bezugs (Bestätigung der bisherigen Senatsrechtsprechung, z.B. BFH vom 05.03.2008 und 23.10.2013).

Wird allerdings nach Erreichen der Altersgrenze/Eintritt des Versorgungsfalls neben der Versorgungsleistung bei voller Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer für diese Tätigkeit lediglich ein reduziertes Gehalt gewährt, liegt nach der Maßgabe eines hypothetischen Fremdvergleichs dann keine gesellschaftliche Veranlassung vor, wenn die Gehaltszahlung die Differenz zwischen der Versorgungszahlung und den letzten Aktivbezügen vor Eintritt des Versorgungsfalls nicht überschreitet. Oder anders ausgedrückt, die Summe aus betrieblicher Altersrente plus Aktivvergütung darf die frühere Geschäftsführervergütung nicht überschreiten.

Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter würde zwar nicht gleichzeitig sowohl die volle Versorgung als auch ein volles Gehalt für die Geschäftsführertätigkeit zahlen. Er würde aber auch nicht erwarten, dass ein „pensionierter“ Geschäftsführer „umsonst“ weiterarbeitet. Vielmehr wäre er grundsätzlich bereit, neben der Versorgung, die nur für die angemessene und in der Aktivitätszeit

In dieser Ausgabe

Verdeckte Gewinn-Ausschüttung – Versorgungszahlung und Geschäftsführertätigkeit
- BFH-Urteil vom 15.03.2023, IR 41/19 -

1

Besteuerungsanteil bei aufgeschobener Rente
- BFH-Urteil vom 31.08.2022, XR 29/20 -

2

Tod eines Ausgleichsberechtigten nach rechtskräftiger Scheidung, aber vor Entscheidung zum Versorgungsausgleich
- OLG Karlsruhe, Beschluss vom 07.07.2022, 5 UF 213/21 -

3

Teilzeitrente in der bAV trotz langjähriger Vollzeitbeschäftigung
- BAG-Urteil vom 20.06.2023 – 3 AZR 221/22 -

4

erdiente betriebliche Altersversorgung gewährt wird, für die zusätzlichen Dienste aufgrund der fortgeführten oder wieder aufgenommenen Tätigkeit als Geschäftsführer ein Gehalt bis zur Höhe der Differenz zwischen der Versorgung und den letzten Aktivbezügen zu zahlen. Der Versorgungscharakter der Versorgungsleistungen bleibt unter diesen Voraussetzungen grundsätzlich erhalten.

Allerdings kann eine Weiter- oder Folgebeschäftigung mit reduzierten Arbeitszeiten/Aufgabenbereichen dazu führen, dass die Differenz zwischen Versorgung und letzten Aktivbezügen nicht vollständig ausgeschöpft werden kann, ohne eine verdeckte Gewinn-Ausschüttung auszulösen. Vielmehr ist in diesem Fall eine anteilige Kürzung dieses „unschädlichen“ Betrags erforderlich.

Besteuerungsanteil bei aufgeschobener Rente

- BFH-Urteil vom 31.08.2022, XR 29/20 –

Die Ertragsanteilsbesteuerung ist in § 22 Nr. 1 a) EStG geregelt und stellt auf das Jahr des Rentenbeginns ab. Sie wurde mit dem Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) eingeführt bzw. angepasst. Der Besteuerungsanteil der Tabelle § 22 Nr. 1 a) EStG betrifft u.a. gesetzliche Rentenversicherungen und berufsständische Versorgungseinrichtungen und beginnt mit 50% für Rentenbeginnjahre bis 2005. Für jedes weitere Jahr des späteren Rentenbeginns steigt der Besteuerungssatz um 2 Prozentpunkte bis zum Jahr 2020 (80% Besteuerungsanteil) und anschließend um einen Prozentpunkt, bis im Jahr 2040 100% erreicht werden.

Der Kläger war Mitglied eines berufsständischen Versorgungswerks und vollendete im Jahr 2009 das 65. Lebensjahr. Die Satzung des berufsständischen Versorgungswerks sah die feste Altersgrenze 65 vor, der Bezug einer vorgezogenen Rente konnte ab Alter 60 mit Abschlägen gewählt werden. Außerdem bestand die Möglichkeit, den Bezug der Altersrente um maximal 36 Monate (Alter 68) aufzuschieben, in diesem Fall wurden Zuschläge gewährt. Auf Antrag des Klägers wurde der Beginn der Rentenzahlung um den höchstmöglichen Zeitraum von 36 Monaten in das Jahr 2012 aufgeschoben. Die aufgeschobene Rente wurde um einen Zuschlag von 21,5% erhöht.

Die Besteuerungsanteile aus der Tabelle des § 22 EStG sehen für die Rentenbeginnjahre 2009 (Vollendung des 65. Lebensjahres des Klägers) 58% und 2012 (Beginn der aufgeschobenen Rente) 64% vor. Das Finanzamt setzte den Besteuerungsanteil mit 64% und damit einen steuerfreien Anteil von 36% fest. Hiergegen klagte der Versorgungsberechtigte und forderte einen steuerfreien Anteil von 42% mit der Begründung, er hätte die Rente bereits im Alter 65 (2009) erhalten und dieser Betrag wäre zu diesem Zeitpunkt zur Erhöhung der Rentenansprüche zur Verfügung gestellt worden. Somit sei formal der Renteneintritt im Jahre 2009 gewesen und der Besteuerungsanteil dürfe nur 58% betragen.

Der BFH hat die Klage mit Urteil vom 31.08.2022 abgewiesen und den Besteuerungsanteil mit 64% bestätigt. Als Rentenbeginn i.S. des EStG gilt der Zeitpunkt des erstmaligen Bezugs der (aufgeschobenen) Altersrente. Schon vor Inkrafttreten des AltEinkG war die Höhe des damals für die Rentenbesteuerung maßgeblichen Ertragsanteils in einer ähnlichen Tabelle geregelt. Hierzu hatte der BFH auch damals schon einmal entschieden, dass als Beginn der Rente der Zeitpunkt des Entstehens des Rentenanspruchs, also der Abruf dieser, maßgeblich ist.

Auch aus der Satzung des berufsständischen Versorgungswerks lasse sich nicht ableiten, dass bei einem Aufschieben der Altersrente diese schon mit Vollendung des 65. Lebensjahres zu laufen beginne. Die Satzung sieht sogar eindeutig vor, dass auf Antrag der Beginn der Rentenzahlung über die Altersgrenze hinausgeschoben wird.

Tod eines Ausgleichsberechtigten nach rechtskräftiger Scheidung, aber vor Entscheidung zum Versorgungsausgleich


- OLG Karlsruhe, Beschluss vom 07.07.2022, 5 UF 213/21 -

Das OLG Karlsruhe hat sich mit den Auswirkungen eines Todesfalls einer der beteiligten Ehegatten vor Abschluss des Versorgungsausgleichsverfahrens beschäftigt. In dem konkreten Fall wurde die 1996 geschlossene Ehe im Jahr 2020 geschieden (Scheidungsantragstellung). Der Versorgungsausgleich wurde durch ein Anrecht des Ehemannes in der gesetzlichen Rentenversicherung und ein Anrecht der Ehefrau bei der Deutschen Bundespost (Arbeitgeber) jeweils im Wege der internen Teilung ausgeglichen. Gegen diese Entscheidung legte der Ehemann Beschwerde ein, da die Ehefrau auch Anrechte in der gesetzlichen Rentenversicherung hatte und diese im Versorgungsausgleich nicht berücksichtigt wurden.

Die Ehescheidung wurde rechtskräftig, die Ehefrau verstarb aber noch vor einer Entscheidung in dem Beschwerdeverfahren. Die Entscheidung des Gerichts lautet nun: Stirbt ein insgesamt ausgleichsberechtigter Ehegatte nach Rechtskraft der Scheidung, aber vor einer abschließenden Entscheidung über den Versorgungsausgleich, so findet ein Ausgleich der in der Ehezeit erworbenen Versorgungsanrechte (§§ 9 ff. Versorgungsausgleichsgesetz) nicht mehr statt. Die Erben der Verstorbenen haben keinen Anspruch auf Wertausgleich. Der Versorgungsausgleich hat das Ziel, dass beide Eheleute nach der Scheidung über eine ausreichende Versorgung (auf Basis der in der Ehezeit insgesamt erdienten Anwartschaften) verfügen. Dieser Zweck kann aber nicht mehr erreicht werden, wenn der insgesamt Ausgleichsberechtigte gestorben ist. Somit geht der Ausgleichsanspruch des ausgleichsberechtigten verstorbenen Ehegatten unter.

Anders verhält es sich, wenn der insgesamt ausgleichspflichtige Ehegatte zwischen der Rechtskraft der Scheidung und der Entscheidung über den Versorgungsausgleich verstirbt. Das kann dann nicht zu Lasten des ausgleichsberechtigten Ehegatten gehen. Der insgesamt Ausgleichsberechtigte kann dann seinen Anspruch auf einen Wertausgleich der Anrechte gegen die Erben des Verstorbenen weiterverfolgen. In diesem Fall sind die Erben zu beteiligen, die den ausgleichspflichtigen Ehegatten beerben und das Verfahren nach dessen Tod in Verfahrensstandschaft i.S.d.§ 31 Abs 1 Versorgungsausgleichsgesetz weiterführen. Gleiches gilt für solche Hinterbliebenen, die durch die Teilung der Anrechte in ihren Rechten auf Hinterbliebenenversorgung betroffen sein können (z.B. Kinder mit Waisenrentenansprüchen).

In diesen Fällen, Tod eines Ehegatten im laufenden Scheidungs-Versorgungsausgleichsverfahren, ist grundsätzlich von Bedeutung, wer von den Ehegatten insgesamt von dem Versorgungsausgleich Vorteile hätte.



Teilzeitrente in der bAV trotz langjähriger Vollzeitbeschäftigung

- BAG-Urteil vom 20.06.2023 – 3 AZR 221/22 -

Im Jahre 2021 gingen rund zwölf Millionen aller Erwerbstätigen laut Angaben des Statistischen Bundesamtes einer Teilzeitbeschäftigung nach (entspricht einem Anteil von 29% aller Erwerbstätigen). Bei Versorgungseinrichtungen stellt sich daher regelmäßig die Frage, wie Teilzeitbeschäftigte bei einer endgehaltsbezogenen Betriebsrente oder auch bei Altersrenten auf fester EURO-Basis (Grund- und/oder Steigerungsbeträge je Dienstjahr) mit Kürzung nach der Teilzeitquote behandelt werden.

Dem BAG wurde ein Fall vorgelegt, in dem die Klägerin ab 1984 etwas über 20 Jahre in Vollzeit für das Unternehmen tätig war und in den letzten 15 Jahren bis zum Ausscheiden im Jahr 2020 mit Erreichen der Altersgrenze auf einer halben Stelle in Teilzeit gearbeitet hat.


Nach den Versorgungsrichtlinien des Arbeitgebers war das rentenfähige Einkommen als das Einkommen im letzten Jahr vor Eintritt des Versorgungsfalls definiert. Falls in den letzten zehn Jahren ganz oder teilweise eine Teilzeitbeschäftigung vorlag, sollte das letzte Einkommen entsprechend dem durchschnittlichen Teilzeitgrad in den letzten zehn Jahren quotiert werden.

Die Klägerin argumentierte, dass ihr eine höhere Betriebsrente zustehe, da die frühere langjährige Vollzeitbeschäftigung nicht berücksichtigt würde, da ansonsten der Grundsatz der zeiträtierlichen Berechnung (Pro-rata-temporis) verletzt sei und somit gegen das Diskriminierungsverbot wegen Teilzeit verstoßen werde. Und da deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, käme es auch zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Die Klage hatte weder bei der Vorinstanz (LAG München) noch beim BAG Erfolg. Nach Meinung des BAG dürfe für Teilzeitbeschäftigte bei einer endgehaltsbezogenen Versorgungszusage, selbst wenn die Höhe der Rente die erbrachte Dienstzeit honoriere, auf das zuletzt maßgebliche Entgelt abgestellt werden. Die endgehaltsbezogene Betriebsrente diene nämlich dem legitimen Zweck der Aufrechterhaltung des letzten im Erwerbsleben erarbeiteten Lebensstandards im Ruhestand. Daher sei es nicht zu beanstanden, wenn die Pensionszusage einen Betrachtungszeitraum von 10 Jahren vor dem Ausscheiden zur Bestimmung des maßgeblichen durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs bei Teilzeitbeschäftigten zugrunde lege.

Das BAG urteilte, dass in diesem Fall keine unzulässige Benachteiligung vorliege. Denn falls umgekehrt ein Teilzeitbeschäftigter vor Beginn der Zehnjahresfrist in Vollzeit wechsle, könne er von einer höheren Betriebsrente profitieren, da die vorherige Teilzeitarbeit in diesem Fall auch nicht mindernd angerechnet werde. Auch hier gilt der Grundsatz der Erhaltung des letzten im Erwerbsleben erarbeiteten Lebensstandards für den Ruhestand.

Für die Praxis ist wichtig, dass das BAG einen Zeitraum von zehn Jahren für die Durchschnittsbildung des Teilzeitgrades als ausreichend ansieht.



Impressum:

Herausgeber:

**Lutz Pension
Consulting GmbH**

An der Gohrsmühle 16a
51465 Bergisch Gladbach
Tel.: +49-2202-271 98-10
Fax: +49-2202-271 98-29
E-Mail: info@lutzpc.de

Lutz Pension Consulting – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

30.06.2023