

Rechtsprechung

- 1** EuGH-Entscheidung vom 26.02.2015: Keine Altersdiskriminierung bei Ausschluss von Entlassungsschädigung während Bezugs der Altersrente
- 2** BAG-Entscheidung vom 21.04.2015: Betriebsrentenanpassung - konzerninterne Verrechnungspreisabrede - wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers - Berechnungsdurchgriff
- 3** BAG-Entscheidung vom 17.12.2014: Sittenwidrigkeit einer Vergütungsabrede mit angestelltem Rechtsanwalt – Mindestlöhne
- 4** BAG-Entscheidung vom 09.12.2014: Vorhandensein sachlich-proportionaler Gründe als Voraussetzung für die Änderung einer Versorgungsregelung
- 5** BAG-Entscheidung vom 09.12.2014: Zulässigkeit des Ausschlusses „älterer“ Arbeitnehmer von Abfindungs- und Sozialplanleistungen
- 6** BAG-Entscheidung vom 30.09.2014: Anhebung der festen Altersgrenze für Frauen vom 60. auf das 65. Lebensjahr bei der betrieblichen Altersversorgung
- 7** LAG Düsseldorf - Entscheidung vom 17.12.2014: Kündigung der Mitgliedschaft in der Unterstützungskasse
- 8** FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 02.12.2014: Pensionsrückstellungen auch bei Überversorgung ungekürzt bilanzierbar
- 9** FG Köln - Entscheidung vom 28.04.2014: Verdeckte Gewinnausschüttung bei verspäteter Tantiemeauszahlung an GmbH-Geschäftsführer?
- 10** FG Hamburg - Entscheidung vom 20.11.2013: Verdeckte Gewinnausschüttung – Teilverzicht auf Tantiemezahlungen und Beherrschung kraft Interessenübereinstimmung bei unterschiedlicher Beteiligungshöhe
- 11** FG München - Entscheidung vom 25.06.2013: Einkünfte aus Kapitalvermögen bei Spin-off Besteuerung von Renten mit dem Ertragsanteil nach den Vorgaben des § 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) Satz 2 EStG auch bei geleisteten Beiträgen zur Rechtsanwalts- und Steuerberaterversorgung – Freibetrag nach § 16 Abs. 4 EStG bei Veräußerung mehrerer Mitunternehmeranteile
- 12** LSG Nordrhein-Westfalen - Entscheidung vom 27.08.2014: Abhängige Beschäftigung des Gesellschafter/Geschäftsführers einer Zwei-Personen-Steuerberatungs-GmbH
- 13** OLG Frankfurt am Main - Entscheidung vom 26.01.2015: Berechnungsdurchgriff im Vertragskonzern bei Anpassung der Betriebsrenten im Rahmen des § 16 BetrAVG

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 10.04.2015: Einkommensteuerrechtliche Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen; Zeitpunkt des Versorgungsbeginns für die Berechnung der Freibeträge für Versorgungsbezüge (§ 19 Absatz 2 Satz 3 EStG)
- 2** Ab 1. Juli 2015 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

Rechtsprechung

- 1** **EuGH-Entscheidung vom 26.02.2015: Keine Altersdiskriminierung bei Ausschluss von Entlassungsschädigung während Bezugs der Altersrente**

Artikel 2 I und II Buchst. a und Artikel 6 I der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen, die vorsieht, dass im Fall der Entlassung eines Angestellten, der im selben Unternehmen 12, 15 oder 18 Jahre ununterbrochen beschäftigt war, der Arbeitgeber beim Ausscheiden dieses Angestellten eine Abfindung in Höhe von einem, zwei oder drei Monatsgehältern zu leisten hat, diese Abfindung jedoch entfällt, wenn der Angestellte zum Zeitpunkt seines Ausscheidens die Möglichkeit hat, eine Volksrente zu beziehen, nicht entgegenstehen, sofern diese Regelung zum einen objektiv und angemessen ist und durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarkts gerechtfertigt ist und zum anderen ein angemessenes und erforderliches Mittel zur Erreichung dieses Ziels darstellt (EuGH vom 26.02.2015 - C-515/13 -, BeckRS 2015, 80297. Dies zu prüfen ist Sache des vorlegenden Gerichts.

- 2** **BAG-Entscheidung vom 21.04.2015: Betriebsrentenanpassung - konzerninterne Verrechnungspreisabrede - wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers - Berechnungsdurchgriff**

Der Kläger bezieht seit dem 1. August 2008 von der Beklagten eine Betriebsrente. Die Beklagte ist in einen Konzern eingebunden; sie erbringt Dienstleistungen sowohl für externe Kunden als auch für andere Konzerngesellschaften und nimmt Verwaltungsaufgaben für ihre Muttergesellschaft wahr. Zwischen der Beklagten und einer Schwestergesellschaft mit Sitz in den Niederlanden besteht ein sog. „Intercompany Trading Agreement“ (im Folgenden: AGITA). Dieses enthält eine Formel zur Berechnung der Vergütung für die konzerninternen Leistungen.

Der Kläger verlangt von der Beklagten eine Anpassung seiner Betriebsrente gemäß § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zum 1. Januar 2011. Er ist der Auffassung, die wirtschaftliche Lage der Beklagten stehe einer Anpassung nicht entgegen. Durch die im AGITA vereinbarte Berechnungsformel komme es zu einer konzerninternen Vorteilsverlagerung von der Beklagten auf die Muttergesellschaft. Deshalb sei die in den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen der Beklagten ausgewiesene Ertragssituation für ihre wirtschaftliche Lage nicht aussagekräftig. Jedenfalls müsse sich die Beklagte die günstige wirtschaftliche Lage ihrer Muttergesellschaft bzw. der Konzernobergesellschaft im Wege des Berechnungsdurchgriffs zurechnen lassen. Zum einen enthalte das AGITA eine harte Patronatsklärung; zum anderen könne die Beklagte aufgrund der im AGITA vereinbarten Berechnungsformel für die Vergütung der konzerninternen Leistungen von vornherein stets nur den im AGITA festgelegten und begrenzten Gewinn erzielen. Hierdurch würden Betriebsrentenanpassungen auf unabsehbare Zeit verhindert.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg (BAG vom 21.04.2015 - 3 AZR 729/13 -, becklink 1038353. Die Beklagte durfte zum Anpassungsstichtag 1. Januar 2011 davon ausgehen, dass ihre wirtschaftliche Lage eine Anpassung nicht zuließ, da sie bis zum nächsten Anpassungsstichtag keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erwirtschaften würde. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG kommt es auf die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners und nicht auf eine fiktive wirtschaftliche Lage an, die bestanden hätte, wenn unternehmer-

ische Entscheidungen anders getroffen worden wären. Deshalb ist nicht von Belang, wie sich die wirtschaftliche Lage der Beklagten dargestellt hätte, wenn im AGITA eine andere Verrechnungspreisabrede vereinbart worden wäre. Die Voraussetzungen für einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage einer anderen Konzerngesellschaft lagen zum Anpassungsstichtag 1. Januar 2011 nicht vor. Schadensersatzansprüche waren nicht Streitgegenstand.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 22/15 des Bundesarbeitsgerichts vom 21.04.2015)

3 BAG-Entscheidung vom 17.12.2014: Sittenwidrigkeit einer Vergütungsabrede mit angestelltem Rechtsanwalt – Mindestlöhne

Ein auffälliges Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der Vergütungshöhe liegt vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel der üblicherweise gezahlten Vergütung erreicht. Ein Anlass, von dieser Richtgröße im Sinne einer Heraufsetzung der Zwei-Drittel-Grenze abzuweichen, besteht weder wegen der Besonderheiten in der Beschäftigung angestellter Rechtsanwälte noch der in § BO § 26 der Berufsordnung für Rechtsanwälte (BORA) enthaltenen Vorgabe, Rechtsanwälte nur zu angemessenen Bedingungen zu beschäftigen (BAG vom 17.12.2014 - 5 AZR 663/13 -, NZA 2015, 608).

4 BAG-Entscheidung vom 09.12.2014: Vorhandensein sachlich-proportionaler Gründe als Voraussetzung für die Änderung einer Versorgungsregelung

Zu seinem Urteil vom 09.12.2014 zu Fragen der Eingriffsmöglichkeiten in betriebliche Versorgungsrechte fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leitsätze (BAG vom 09.12.2014 - 3 AZR 323/13 -, BeckRS 2015, 66352):

1. Änderungen einer Versorgungsregelung, die dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwächse betreffen, bedürfen sachlich-proportionaler Gründe. Darunter sind nachvollziehbare, aner kennenswerte und damit willkürfreie Gründe zu verstehen.

2. Berufet sich der Arbeitgeber dabei auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, kommt es grundsätzlich auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens an, das Versorgungsschuldner ist. Verflechtungen innerhalb des Konzerns können allerdings dazu führen, dass ausnahmsweise eine konzern einheitliche Betrachtung geboten ist und der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten im Konzern zum Anlass für Eingriffe in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse nehmen darf.

3. Dem Arbeitgeber stehen sachlich-proportionale Gründe zur Seite, wenn wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf, und der Eingriff in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig ist. Verhältnismäßig ist der Eingriff dann, wenn er sich in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpasst und die Ausgestaltung des Gesamtkonzepts plausibel ist.

4. Änderungen einer Versorgungsregelung, die die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse betreffen, setzen sachlich-proportionale Gründe voraus. Diese müssen nachvollziehbar und aner kennenswert und damit willkürfrei sein. Derartige Gründe können auf einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung oder einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens beruhen.

5. Stützt der Arbeitgeber den Eingriff auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, kommt es zwar grundsätzlich auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens an, das Versorgungsschuldner ist. Ist der Arbeitgeber in einen Konzern eingebunden, können Verflechtungen innerhalb des Konzerns allerdings dazu führen, dass ausnahmsweise eine konzern einheitliche Betrachtung zulässig ist und der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten im Konzern zum Anlass für Eingriffe in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse nehmen darf. Dies ist ohne Weiteres dann anzunehmen, wenn sämtliche Anteile an dem die Versorgung schuldenden Arbeitgeber von der Führungsgesellschaft des Konzerns gehalten werden, deren ausschließlicher Unternehmensgegenstand die Leitung einer Gruppe von Unternehmen ist.

6. Dem Arbeitgeber stehen sachlich-proportionale Gründe für einen Eingriff in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse zur Seite, wenn wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf, und der Eingriff in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig ist. Letzteres ist dann der Fall,

wenn die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht weiter eingreift, als ein vernünftiger Unternehmer dies zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten durfte. Da es eines ausgewogenen, die Sanierungslasten angemessen verteilenden Sanierungsplans nicht bedarf, müssen die einzelnen zur Kosteneinsparung getroffenen Maßnahmen nicht in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Vielmehr reicht es aus, dass sich der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes plausibles Gesamtkonzept einpasst.

7. Dem Arbeitgeber und insbesondere den Betriebsparteien steht bei der Beurteilung der dem Eingriff zugrunde liegenden tatsächlichen Gegebenheiten und der finanziellen Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen eine Einschätzungsprärogative zu. Hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesamtkonzepts haben sie einen Beurteilungsspielraum.

8. Der Arbeitgeber hat im Prozess substantiiert darzutun, welche wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorliegen, in welchem Gesamtumfange angesichts dessen eine Kosteneinsparung aus Sicht eines vernünftigen Unternehmers geboten war und wie das notwendige Einsparvolumen ermittelt wurde. Darüber hinaus hat er sein Gesamtkonzept zu erläutern. Hierzu hat er sämtliche anderen Maßnahmen im Einzelnen darzulegen, die zur Kosteneinsparung getroffen wurden. Zudem ist vorzutragen, in welchem Umfang diese Maßnahmen bei prognostischer Betrachtung zur Einsparung beitragen und wie das auf die durchgeführten Maßnahmen entfallende Einsparpotential ermittelt wurde. Ferner ist darzutun, in welchem Umfang die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung zur Kosteneinsparung beiträgt und nach welchen Kriterien das prognostizierte Einsparvolumen ermittelt wurde. Auf entsprechenden Einwand des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber erläutern, weshalb anderweitige Maßnahmen zur Reduzierung der Kosten nicht getroffen wurden und unternehmerische Entscheidungen, die auf den ersten Blick dem Ziel der Kostenreduzierung zuwiderlaufen, erklären.

5 BAG-Entscheidung vom 09.12.2014: Zulässigkeit des Ausschlusses „älterer“ Arbeitnehmer von Abfindungs- und Sozialplanleistungen

In einem Sozialplan können Arbeitnehmer von Abfindungsleistungen ausgeschlossen werden, die nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I rentenberechtigt sind und zuvor die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an einem anderen Unternehmensstandort abgelehnt haben (BAG vom 09.12.2014 - 1 AZR 102/13 -, NZA 2015, 365).

6 BAG-Entscheidung vom 30.09.2014: Anhebung der festen Altersgrenze für Frauen vom 60. auf das 65. Lebensjahr bei der betrieblichen Altersversorgung

Zu seinem Urteil vom 30.09.2014 zu Fragen der Auswirkungen der Anhebung der festen Altersgrenze für Frauen vom 60. auf das 65. Lebensjahr im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 30.09.2014 - 3 AZR 998/12 -, BeckRS 2015, 65715):

1. Der mit der Anhebung der festen Altersgrenze für Frauen auf die für Männer bereits zuvor geltende Altersgrenze von 65 Lebensjahren verbundene Eingriff in die künftigen, dienstzeitabhängigen Zuwächse der Versorgungsanwartschaft ist durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt. Durch die Vereinheitlichung der Altersgrenzen wurde die Entgeltgleichheit von Mann und Frau nach dem - zum Zeitpunkt der Anhebung der Altersgrenze maßgeblichen - Art. 119 EWG-Vertrag verwirklicht.

2. Mit der Anhebung der festen Altersgrenze für Frauen auf das 65. Lebensjahr wurde erstmals auch für diese die Möglichkeit eröffnet, die betriebliche Altersrente nach § 6 BetrAVG vorgezogen in Anspruch zu nehmen. Auf die durch die vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente verursachte Verschiebung des in der Versorgungszusage festgelegten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung durfte mit der Einführung eines versicherungsmathematischen Abschlags auch für Frauen reagiert werden. Die Regeln für die Berechnung der nach § 6 BetrAVG von Frauen vorgezogen in Anspruch ge-

nommenen Betriebsrente konnten daher in den Grenzen der Billigkeit neu gestaltet werden.

3. § 2 Absatz 1 BetrAVG verstößt nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wie es nunmehr in Art. 21 Absatz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt und in den Regelungen nach Art. 1, Art. 2 und Art. 6 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf konkretisiert ist.

7 LAG Düsseldorf - Entscheidung vom 17.12.2014: Kündigung der Mitgliedschaft in der Unterstützungskasse

Kündigt ein Arbeitgeber die Mitgliedschaft in der Unterstützungskasse und lässt sich den Rückkaufswert der von der Unterstützungskasse abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers auszahlen, steht dem Arbeitnehmer kein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Auszahlung dieses Rückkaufswertes zu. Dies gilt selbst dann, wenn die Kündigung und Auszahlung im Versorgungsverhältnis pflichtwidrig erfolgte, weil die Betriebsrente als Entgeltumwandlung von Beginn an unverfallbar war (LAG Düsseldorf vom 17.12.2014 - 12 Sa 580/14 -, BeckRS 2015, 66948). Der Arbeitnehmer hat demnach keinen Schaden, weil er im Versorgungsfall von dem Arbeitgeber nach wie vor die aufgrund der Entgeltumwandlung zugesagte Betriebsrente verlangen kann.

8 FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 02.12.2014: Pensionsrückstellungen auch bei Überversorgung ungekürzt bilanzierbar

Erteilt ein bilanzpflichtiges Unternehmen einem Angestellten eine Versorgungszusage, die unter Anrechnung sonstiger Rentenansprüche mehr als 75 % der letzten Aktivbezüge beträgt (sogenannte Überversorgung), kann es die entsprechenden Rückstellungen in voller Höhe in seine Bilanz einstellen. Dies hat das Finanzgericht Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 02.12.2014 entschieden (FG Berlin Branden-

burg vom 02.12.2014 - 6 K 6045/12 -, BeckRS 2015, 94158). Der Sechste Senat hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Streitsache die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall hatte eine GmbH einem Gesellschafter, der zugleich Geschäftsführer war, ein festes monatliches Ruhegehalt von 6.000 DM ab Vollendung des 65. Lebensjahres zugesichert. In seinem letzten aktiven Jahr als Angestellter arbeitete der Geschäftsführer nur noch in Teilzeit. Dadurch reduzierte sich sein monatliches Gehalt um ein Drittel. Bei Ausscheiden aus dem Angestelltenverhältnis standen ihm neben der betrieblichen Versorgung noch Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer von der GmbH abgeschlossenen Direktversicherung zu. Das klagende Unternehmen stellte in den Streitjahren in seinen Bilanzen Rückstellungen ein, die die Versorgungszahlungen in voller Höhe berücksichtigten.

§ 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 4 EStG sieht vor, dass Werterhöhungen oder Verminderungen der Pensionsleistungen nach dem Schluss des Wirtschaftsjahres, die hinsichtlich des Zeitpunktes ihres Wirksamwerdens oder ihres Umfangs ungewiss sind, bei der Berechnung des Barwertes der künftigen Pensionsleistungen und der Jahresbeträge erst zu berücksichtigen sind, wenn sie eingetreten sind.

Hierzu hat das FG entschieden, dass der zur Entscheidung stehende Fall schon nicht vom Gesetzeswortlaut erfasst sei, weil dem früheren Geschäftsführer eine unabänderliche Versorgungszusage erteilt worden sei, sodass keine Ungewissheit im Gesetzessinne vorliege. Unabhängig davon sei aber auch nicht der Rechtsprechung des BFH zu folgen, die bei einer Überversorgung im oben beschriebenen Sinne immer zu einer Kürzung der Pensionsrückstellung führe. Diese Rechtsprechung finde keine Stütze im Gesetz. Die Grundlagen der Berechnung der Überversorgung seien unklar und führten insbesondere bei der Inanspruchnahme von Altersteilzeit zu ungerechten Ergebnissen, da sich die Berechnungsgrundlage wegen des reduzierten Gehalts zuungunsten des Versorgungsempfängers verschiebe. Dies konterkarriere die vom Gesetzgeber gewollte und arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Förderung der Altersteilzeit.

9 FG Köln - Entscheidung vom 28.04.2014: Verdeckte Gewinnausschüttung bei verspäteter Tantiemeauszahlung an GmbH-Geschäftsführer?

Bei verspäteter Auszahlung einer Tantieme liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung nur vor, wenn unter Würdigung aller Umstände die verspätete Auszahlung Ausdruck mangelnder Ernsthaftigkeit einer Tantiemevereinbarung ist (FG Köln vom 28.04.2014 - 10 K 564/13 -, DStRE 2015, 599). Aus der verspäteten und dann rätierlichen Auszahlung der Tantieme alleine kann nicht darauf geschlossen werden, dass die Vereinbarung nicht ernstlich gewollt gewesen ist, so das Gericht weiter. Wird die durch die verspätete Auszahlung einer Tantieme erhaltene Liquidität gebraucht, um (überlebens)notwendige Investitionen zu tätigen, führt die nicht fristgerechte Zahlung alleine nicht zu einer verdeckten Gewinnausschüttung, so das Gericht abschließend.

10 FG Hamburg - Entscheidung vom 20.11.2013: Verdeckte Gewinnausschüttung – Teilverzicht auf Tantiemezahlungen und Beherrschung kraft Interessenübereinstimmung bei unterschiedlicher Beteiligungshöhe

Ein Beherrschungsverhältnis der Gesellschafter einer GmbH kraft Interessenübereinstimmung kann trotz unterschiedlich hoher Kapitalbeteiligungen von 40 % und jeweils 30 % anzunehmen sein, wenn sie gemeinsam auf einen Teil der ihnen vertraglich zugesagten Tantieme verzichten (FG Hamburg vom 20.11.2013 - 2 K 89/13 -, DStRE 2015, 597). Die Annahme einer verdeckten Gewinnausschüttung ist nach Auffassung des Gerichts nicht dadurch widerlegt, dass sich die Gesellschafter darauf berufen, mit ihrem (Teil-)Verzicht zum Wohle der Gesellschaft gehandelt zu haben, weil der vertraglich vorgesehene, prozentual auf den vorläufigen Jahresüberschuss bezogene Tantiemeanspruch nicht der Liquiditätslage der Gesellschaft entsprochen habe.

11 FG München - Entscheidung vom 25.06.2013: Einkünfte aus Kapitalvermögen bei Spin-off Besteuerung von Renten mit dem Ertragsanteil nach den Vorgaben des § 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) Satz 2 EStG auch bei geleisteten Beiträgen zur Rechtsanwalts- und Steuerberaterversorgung – Freibetrag nach § 16 Abs. 4 EStG bei Veräußerung mehrerer Mitunternehmeranteile

Überträgt eine Körperschaft aufgrund eines "Spin-off" in ihrem Besitz befindliche Anteile an einer weiteren Körperschaft ohne Kapitalherabsetzung und ohne zusätzliches Entgelt auf ihre Anteilseigner, ist diese Übertragung als zu Einkünften aus Kapitalvermögen nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 EStG führende Sachausschüttung an die Anteilseigner der übertragenden Körperschaft zu beurteilen (vgl. BMF v. 22.12.2009, BStBl I 2010, 94, Tz. 113; BFH v. 20.10.2010, I R 117/08). Nach der Öffnungsklausel in § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a) Doppelbuchst. bb) S. 2 EStG können Rentner auf Antrag für Leibrenten und andere Leistungen, soweit diese auf bis zum 31.12.2004 geleisteten Beiträgen beruhen, welche oberhalb des Betrags des Höchstbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wurden, die Besteuerung mit dem Ertragsanteil wählen, wenn mindestens zehn Jahre Rentenbeiträge in Höhe eines Betrags oberhalb des Höchstbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet wurden. Das gilt auch für geleistete Beiträge zur Rechtsanwalts- und Steuerberaterversorgung, die über einen Zeitraum von mehr als 10 Jahren die Höchstbeiträge der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten haben (FG München vom 25.06.2013 - 15 K 3015/10 -, BeckRS 2014, 95088). Der Freibetrag nach § 16 Abs. 4 S. 2 EStG ist dem Steuerpflichtigen auch dann nur einmal zu gewähren, wenn er an mehreren Personengesellschaften als Mitunternehmer beteiligt ist, so das Gericht weiter.

12 LSG Nordrhein-Westfalen - Entscheidung vom 27.08.2014: Abhängige Beschäftigung des Gesellschafter/Geschäftsführers einer Zwei-Personen-Steuerberatungs-GmbH

Bei Geschäftsführern, die weder über die Mehrheit der Gesellschaftsanteile noch über eine Sperrminorität verfügen, ist im Regelfall von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen, so das LSG NRW (LSG Nordrhein-Westfalen vom 27.08.2014 - L 8 R 337/13 -, BeckRS 2015, 66472). Eine hiervon abweichende Beurteilung komme nur in Betracht, wenn besondere Umstände des Einzelfalles den Schluss zulassen, es liege keine Weisungsgebundenheit vor. Solche besonderen Umstände seien nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung angenommen worden, wenn die übrigen Gesellschafter tatsächlich ihre Gesellschafterrechte nicht wahrgenommen und in keiner Weise in die Betriebsführung eingegriffen haben und der Geschäftsführer wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken geführt hat, dh schalten und walten konnte, wie er wollte. Solche besonderen Umstände wurden im Fall verneint.

13 OLG Frankfurt am Main - Entscheidung vom 26.01.2015: Berechnungsdurchgriff im Vertragskonzern bei Anpassung der Betriebsrenten im Rahmen des § 16 BetrAVG

Für die Anpassung von Versorgungsbezügen ist im Rahmen des § 16 BetrAVG zunächst die wirtschaftliche Lage der Versorgungsschuldnerin entscheidend. Für einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des herrschenden Unternehmens genügt es nicht, dass zwischen der Versorgungsschuldnerin und dem herrschenden Unternehmen ein Beherrschungsvertrag besteht. Hierfür bedarf es weiterer Voraussetzungen. Es muss sich insbesondere eine konzerntypische Gefahr tatsächlich nachteilig auf die Vermögensverhältnisse des Versorgungsschuldners ausgewirkt haben (OLG Frankfurt a.M. vom 26.01.2015 - 16 U 56/14, BeckRS 2015, 05066). Es gebe keinen allgemeinen Erfahrungssatz, dass die wirtschaftliche



Lage eines konzernabhängigen Unternehmens regelmäßig durch nachteilige, im Konzerninteresse erfolgende Vorteilsverschiebungen beeinträchtigt wird, so das Gericht weiter.

Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben vom 10.04.2015: Einkommensteuerrechtliche Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen; Zeitpunkt des Versorgungsbeginns für die Berechnung der Freibeträge für Versorgungsbezüge (§ 19 Absatz 2 Satz 3 EStG)

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder wird das BMF-Schreiben vom 19. August 2013 (BStBl I Seite 1087), geändert durch das BMF-Schreiben vom 10. Januar 2014 (BStBl I Seite 70).

Das genannte BMF-Schreiben mit den entsprechenden Änderungsvorgaben der Finanzverwaltung ist abrufbar unter www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

2 Ab 1. Juli 2015 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen

Existenzminimum sichern und die gesetzlichen Unterhaltspflichten erfüllen können. Die Höhe der Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen wird jeweils zum 1. Juli eines jeden zweiten Jahres an die Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrages für das sächliche Existenzminimum angepasst. Zuletzt wurden die Pfändungsfreigrenzen zum 1. Juli 2013 erhöht. Der steuerliche Grundfreibetrag hat sich seit dem letzten Stichtag um 2,76 % erhöht. Hieraus ergibt sich eine Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen im gleichen Verhältnis.

Ab dem 1. Juli 2015 beträgt der monatlich unpfändbare Grundbetrag 1.073,88 Euro (bisher: 1.045,04 Euro). Dieser Betrag erhöht sich, wenn gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen sind, um monatlich 404,16 Euro (bisher: 393,30 Euro) für die erste und um monatlich jeweils weitere 225,17 Euro (bisher: 219,12 Euro) für die zweite bis fünfte Person. Wenn Schuldner mehr verdienen als den so ermittelten pfändungsfreien Betrag, verbleibt ihnen vom Mehrbetrag bis zu einer Obergrenze ebenfalls ein bestimmter Anteil.

Die genauen Beträge - auch für wöchentliche und tägliche Zahlweise von Arbeitseinkommen - ergeben sich aus der Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2015.

(Quelle: Meldung des Bundesministeriums der Justiz und Verbraucherschutz (BMJV) vom 27.04.2015)

3 Neuer Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung – Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV

Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer / Doetsch

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht – Kommentar.

Buch. In Leinen C.H.BECK
ISBN 978-3-406-63193-1
Erschienen November 2013

Zum Werk

Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung hat in den vergangenen Jahren eine deutliche Stärkung erfahren. Die Zahl der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer hat sich weiter erhöht, die Zahl der Angebote hat sich deutlich vermehrt und die Beurteilung aller einschlägigen Rechtsfragen ist immer komplexer geworden. Im Zusammenspiel von Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht ist die Haftungsgefahr ständig gewachsen. Hier gibt das Werk Orientierung und Antwort auf alle Fragen.

Neben der Kommentierung des BetrAVG, die den Schwerpunkt des Werkes bildet, werden in systematischen Darstellungen die Durchführungswege der bAV sowie die Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung behandelt:

- Kommentierung des BetrAVG
- Kommentierung zu Spezialbereichen der bAV (z.B. Gleichbehandlungsverpflichtung, Versorgungsausgleich, Betriebsübergang, Insolvenzschutz)
- Behandlung der Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskassenzusage, Direktversicherungszusage, Pensionskassenzusage, Pensionsfondszusage, Versorgungsanwartschaften, Finanzierung und bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen)
- Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung

Vorteile auf einen Blick

- Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der betrieblichen Altersversorgung
- mit Geschäftsführer und Vorstandsversorgung
- Praxiskommentar

Zu den Autoren

Herausgeber und Autoren sind langjährig erfahrene Praktiker aus Anwaltschaft, Versicherungswirtschaft und Rentenberatung.

Zielgruppe

Für in der bAV beratende Anwälte, Rentenberater, Versicherungsunternehmen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Unternehmen mit Versorgungseinrichtungen, Personalräte, Betriebsräte.

Herausgegeben von

Sebastian Uckermann, Rentenberater,
Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt,
Franz Ostermayer, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater und
Dr. Peter A. Doetsch, Rechtsanwalt und Mediator.

Bearbeitet von

Sebastian Uckermann, Rentenberater;
Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt;
Franz Ostermayer, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater; **Dr. Peter A. Doetsch**, Rechtsanwalt und Mediator; **Björn Heilck**, Rechtsanwalt; **Dr. Ingeborg Axler**, Rechtsanwältin; **Christian Braun**, Rechtsanwalt; **Dr. Dirk Classen**, Rechtsanwalt; **Frauke Classen**, Rechtsanwältin; **Udo Eversloh**, Rechtsanwalt; **Jochen Grünhagen**, Rechtsanwalt; **Eva Susanne Hübner**, Rechtsanwältin; **Dr. Marco Keßler**, Dipl.-Kaufmann; **Detlef Lülldorf**, Rentenberater; **Dr. Jochen Sievers**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht; **Dr. Stefan Simon**, Rechtsanwalt; **PD Dr. Wolfram Türschmann**, Rentenberater; **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl.-Finw.; **Ralf Weißenfels**, Dipl.-Betriebswirt; **Andreas Jakob**, Rentenberater.



Zum Herausgeber des Newsletters:

Die Kenston Pension GmbH fungiert, in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei für die betriebliche Altersversorgung, als Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themengebiete der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten konzentriert.

Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH ist Herr Sebastian Uckermann.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. sowie Autor zahlreicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Uckermann ist zudem in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter www.kenston-pension.de und www.kenston-akademie.de.



Kenston Pension

Kenston Pension GmbH

Hohenzollernring 54
50672 Köln
Tel. +49 (0) 221 99 2222 3-0
Fax +49 (0) 221 99 2222 3-50

info@kenston-pension.de
www.kenston-pension.de
www.kenston-akademie.de

Mit freundlicher Unterstützung:
**Bundesverband der Rechtsberater
für betriebliche Altersversorgung
und Zeitwertkonten e.V.**