



# Quartalsletter

III/2012

## In dieser Ausgabe:

Hinterbliebenenversorgung – Gleichbehandlung – BAG-Urteil vom 19.07.2011 (3 AZR 398/09)	Seite 2
Direktversicherung – vorzeitiger Dienstaustritt bei eingeschränkt unwider- ruflichem Bezugsrecht – BAG-Urteil vom 17.01.2012 (3 AZR 776/09)	Seite 3
Kein Haftungsrisiko für Arbeitgeber bei unterbliebenem Hinweis auf das Entgeltumwandlungsrecht des Arbeitnehmers – Urteil des LAG Hessen vom 27.07.2011 (Az. 6 Sa 566/11)	Seite 4
Sog. Überversorgung bei dauerhafter Reduzierung der Aktivbezüge – Anteilige gewinnerhöhende Auflösung der Pensionsrückstellung – BFH-Urteil vom 27.03.2012 (I R 56/11)	Seite 5
Schuldbeitritt – Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen – Freistellungs- anspruch – BFH-Urteil vom 26.04.2012 (IV R 43/09)	Seite 6
Zeitwertkonten für Organe einer Gesellschaft	Seite 8
Anhebung der Altersgrenzen; Erhöhungen im Bereich Versicherungen im Sinne des § 20 Absatz 1 Nummer 6 EStG, Altersvorsorgeverträge, Basisrentenverträge, betriebliche Altersversorgung – BMF-Schreiben vom 06.03.2012 (IV C 3 - S 2220/11/10002)	Seite 8
Solvenz-Regime für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung verzögert sich	Seite 9
Praxisupdate zum Versorgungsausgleich	Seite 10
SLPM erhält Zulassung als Rentenberater	Seite 10

## EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe unseres Quartalsletters zur Verfügung stellen zu können. Neben dem gewohnten Überblick über die Rechtsprechung und neue Verwaltungsanweisungen möchten wir in dieser Ausgabe vor allem auf unsere Qualifizierung zum staatlich zugelassenen Rentenberater hinweisen, die uns zu umfassenden Beratungsdienstleistungen in der betrieblichen Altersversorgung legitimiert. Wir hoffen, dass die Inhalte dieser Ausgabe wieder auf Ihr Interesse stoßen und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

## **Hinterbliebenenversorgung – Gleichbehandlung BAG-Urteil vom 19.07.2011 – 3 AZR 398/09**

Im Urteil vom 19.07.2011 (3 AZR 398/09) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem Fall zu befassen, in dem es um das Thema Gleichbehandlung im Zusammenhang mit einer Hinterbliebenenversorgung ging.

### **Der Fall**

Ein Arbeitnehmer hatte eine betriebliche Altersversorgung (bAV), die ihm in seinem Arbeitsvertrag zugesagt wurde. Er war am 14.07.1980 in das Unternehmen eingetreten und seit dem 01.03.2001 im Altersruhestand. Am 14.04.2005 verstarb er. Gemäß seinem Arbeitsvertrag sollte sich seine bAV nach den Bestimmungen des einschlägigen Manteltarifvertrags in der jeweils gültigen Fassung richten. Der Tarifvertrag wurde im Jahr 1998 neu gefasst. Hierin findet sich eine Regelung, wonach die Witwenrente, die sich auf 60% der Altersrente oder der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit beläuft, nur zu 25% gewährt wird, solange der überlebende Ehegatte aufgrund eines Arbeitsverhältnisses bei diesem Arbeitgeber eine Vergütung oder eine eigene Altersrente, vorgezogene Altersrente oder eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erhält. Seine Ehefrau war ebenfalls bei diesem Arbeitgeber beschäftigt.

Im Manteltarifvertrag aus dem Jahr 1997 waren Ausschlussfristen geregelt, wonach bestimmte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach Fälligkeit, spätestens aber 3 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen sind.

Der Ehemann erhielt auf Basis des Versorgungstarifvertrags 1998 eine Rente von zuletzt 2.177,85 EUR. Die Witwe erhält aufgrund des Todes des Mannes eine Witwenrente von 319,20 EUR monatlich. Die Firma hatte die Versorgungsbezüge des Mannes neu berechnet und festgestellt, dass ihm statt der bezahlten 2.177,85 EUR nur 2.128,02 EUR monatliche Altersrente zustanden hätten. Auf dieser Basis ermittelte sie die Witwenrente von 60% der Altersrente

und kürzte diesen Betrag auf 25%, da die Ehefrau ebenfalls Einkommen bei dieser Firma bezog.

Hiergegen klagte die Frau:

- Ihrer Ansicht nach ist nicht der Versorgungstarifvertrag 1998 für ihren Mann gültig, sondern der aus dem Jahr 1969, d.h. der bei Abschluss seines Arbeitsvertrags und somit bei Erteilung der betrieblichen Versorgungszusage gültige Tarifvertrag.

- Zudem verstoße die Kürzungsregelung für die Witwenrente auf 25% gegen den Gleichheitssatz. Das ergebe sich u.a. daraus, dass eine Kürzung der Witwenrente nur dann stattfindet, wenn die hinterbliebene Ehefrau in einem Arbeitsverhältnis zu dieser Firma steht bzw. von dieser eine eigene bAV bezieht, nicht jedoch, wenn Einkünfte von einem anderen Arbeitgeber bezogen werden.

- Außerdem sei für die Ermittlung der Witwenrente nicht die neu berechnete Rente, sondern die ihrem Mann tatsächlich gezahlte Rente maßgeblich.

- Weiter wären ihre Ansprüche nicht aufgrund der Ausschlussfrist des Manteltarifvertrags verfallen. Sie forderte also eine Witwenrente in Höhe von 1.306,71 EUR monatlich sowie einen entsprechenden Nachzahlungsbetrag für die Vergangenheit.

Die Firma war in allen Punkten anderer Meinung. Aufgrund der Ausschlussfristen im Manteltarifvertrag könne die Dame keine Nachzahlung für die Vergangenheit fordern.

### **Das Urteil**

Das BAG gab der Ehefrau teilweise Recht.

Nicht Recht bekam sie bzgl. der Geltung des älteren Versorgungstarifvertrags. Maßgeblich ist der aus dem Jahr 1998, denn im Arbeitsvertrag des Mannes war geregelt, dass der Versorgungstarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sei. Damit verliert die Fassung aus dem Jahr 1969 ihre Gültigkeit. Maßgeblich für die Ermittlung der

Witwenrente ist gemäß Wortlaut des Tarifvertrags die ihrem Mann korrekterweise zustehende Altersrente, nicht jedoch die ihm tatsächlich gezahlte (fälschlicherweise zu hohe) Altersrente.

Allerdings ist es nicht zulässig, die Witwenrente, die sich auf 60% der Altersrente des Mannes beläuft, auf 25% zu kürzen, weil die Witwe ebenfalls Einkommen von der Firma bezieht. Eine solche Regelung stellt einen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz dar.

Weiter sind die Ansprüche der Frau nicht für die Zeit vor dem 01.11.2006 aufgrund der manteltarifvertraglichen Ausschlussfristen verfallen. Eine am Zweck tariflicher Ausschlussfristen orientierte Auslegung ergibt regelmäßig, dass sie auf Ansprüche aus bAV keine Anwendung finden.

Das BAG kam somit zu dem Ergebnis, dass eine Regelung in einer tariflichen Versorgungsordnung, die bestimmt, dass zwar ein beim Versorgungsschuldner erzielttes eigenes

Arbeitseinkommen des Hinterbliebenen die Hinterbliebenenrente mindert, nicht jedoch ein Einkommen aus einer Tätigkeit für einen anderen Arbeitgeber, in der Regel gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstößt. Das BAG hat keine sachlichen Gründe für die Rechtfertigung dieser Ungleichbehandlung im Vergleich zu Hinterbliebenen, die bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt sind, gesehen.

Ob eine Kürzung der Witwenrente aufgrund einer eigenen betrieblichen Alters-, vorgezogenen Alters- oder Erwerbsunfähigkeitsrente beim selben Arbeitgeber wie der des verstorbenen Ehemanns zulässig ist, hat das BAG im vorliegenden Fall nicht beurteilt, da es hier um die Kürzung aufgrund des Arbeitseinkommens der Ehefrau beim selben Arbeitgeber, bei dem der Ehemann beschäftigt war, ging. Diese Regelung sollte jedoch grundsätzlich aus unserer Sicht ebenfalls einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG darstellen. (Dr. Claudia Veh)

## **Direktversicherung – vorzeitiger Dienstaustritt bei eingeschränkt unwiderruflichem Bezugsrecht – BAG-Urteil vom 17.01.2012 – 3 AZR 776/09**

Beim BAG-Urteil vom 17.01.2012 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem Fall zu befassen, in dem eine ausgeschiedene Arbeitnehmerin die Herausgabe der Versicherungsleistungen aus einer Direktversicherung forderte.

### **Der Fall**

Eine Firma hatte für ihre Arbeitnehmerin am 01.06.2002 eine Direktversicherung abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis endete am 01.07.2006. Der jährliche Beitrag wurde teilweise vom Arbeitgeber finanziert, teilweise im Wege der Entgeltumwandlung.

Für den aus Entgeltumwandlung finanzierten Teil wurde der Arbeitnehmerin ein nicht übertragbares und nicht beleihbares unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt. Für den arbeitgeberfinanzierten Teil wurde ihr ein eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht, d.h. ein Bezugsrecht unter Vorbehalten eingeräumt:

*„Dem Arbeitgeber bleibt das Recht vorbehalten, alle Versicherungsleistungen für sich in Anspruch zu nehmen, ... wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, es sei denn die versicherte Person hat das 30. Lebensjahr vollendet und die Versicherung hat 5 Jahre bestanden ...“*

Die Firma kündigte die Versicherung am 21.06.2007 und machte den Rückkaufswert geltend. Das Lebensversicherungsunternehmen zahlte den aus Entgeltumwandlung resultierenden Teil in Höhe von 1.883,08 EUR an die Arbeitnehmerin aus, den Restbetrag in Höhe von 4.771,61 EUR an die Firma.

Die Arbeitnehmerin klagte auf Herausgabe des vom Arbeitgeber finanzierten Teils des Rückkaufswerts mit der Begründung, zum Zeitpunkt der Kündigung des Versicherungsvertrags habe sie das 30. Lebensjahr vollendet gehabt und die Versicherung habe fünf Jahre bestanden. Auf den Zeitpunkt der Be-

endigung des Arbeitsverhältnisses komme es nicht an. Ihres Erachtens enthalten die Versicherungsbedingungen eine Abweichung von § 1b BetrAVG zu ihren Gunsten.

Das Unternehmen jedoch vertrat die Auffassung, es läge für diesen Teil kein unwiderrufliches Bezugsrecht vor, da bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bedingungen für das Vorliegen des unwiderruflichen Bezugsrechts noch nicht erfüllt gewesen seien.

### **Die Entscheidung**

Das BAG gab der Arbeitnehmerin nicht Recht. Sie hat keinen Anspruch auf die an das Unternehmen ausgezahlte Versicherungsleistung in Höhe von 4.771,61 EUR.

Es war ein sog. eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht zugunsten der Arbeitnehmerin eingeräumt worden. Dies bedeutet, dass das Bezugsrecht dem Grunde nach unwiderruflich ist, der Versicherungsnehmer, also die Firma, sich aber für bestimmte Fälle den Widerruf vorbehält. Liegen die Voraussetzungen für den Vorbehalt vor, kann das Bezugsrecht widerrufen werden.

Da die Versicherung bei Dienstaustritt am 01.07.2006 noch keine fünf Jahre bestanden hat, waren die Voraussetzungen für den Widerruf des Bezugsrechts gegeben. Damit standen die Leistungen aus dem arbeitgeberfinanzierten Teil dem Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmerin zu.

Dass es bei der Frage, ob die versicherte Person das 30. Lebensjahr vollendet und die Versicherung fünf Jahre bestanden hat, auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht auf den Zeitpunkt der Kündigung des Versicherungsvertrags ankommt, ergibt eine Auslegung der Versicherungsbedingungen:

Offensichtlich wollte man mit der Direktversicherung eine betriebliche Altersversorgung auf Basis des Betriebsrentengesetzes einrichten. Hierbei möchte man im Allgemeinen an das anknüpfen, was nach dem Betriebsrentenrecht maßgeblich ist wie z.B. die Regelungen zur gesetzlichen Unverfallbarkeit. Der § 1b BetrAVG stellt nun bei der Unverfallbarkeit dem Grunde nach ganz klar auf den Dienstaustritt ab und nicht auf das Datum der Kündigung der Versicherung. Vor diesem Hintergrund ist die Regelung in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen zu verstehen. Bei Dienstaustritt hatte die Versicherung noch keine fünf Jahre bestanden, somit war das Bezugsrecht zugunsten der Arbeitnehmerin noch nicht unwiderruflich.

Aus der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB kann die Arbeitnehmerin nichts Gegenteiliges ableiten. Denn die Unklarheitenregelung ist eine subsidiäre Entscheidungsregel, die erst dann zur Anwendung kommt, wenn nach Ausschöpfen aller Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel verbleibt, was hier nicht der Fall ist. (Dr. Claudia Veh)

## **Kein Haftungsrisiko für Arbeitgeber bei unterbliebenem Hinweis auf das Entgeltumwandlungsrecht des Arbeitnehmers – Urteil des LAG Hessen vom 27.07.2011 – Az. 6 Sa 566/11**

Das Landesarbeitsgericht Hessen (Urteil vom 27.07.2011, Az. 6 Sa 566/11) hat nun in zweiter Instanz die Aussage von Dr. Reincke (ehemaliger Vorsitzender Richter des 3. Senats des BAG) bestätigt, dass es keine Verpflichtung des Arbeitgebers gibt, seine Arbeitnehmer im Hinblick auf ihr Entgeltumwandlungsrecht aktiv zu beraten. In der Folge wird damit auch ein behauptetes Haftungsrisiko des Arbeitgebers verneint. Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Vielmehr bleibt zurzeit abzuwarten, wie das BAG hierzu unter neuem Vorsitz entscheidet.

### **Der Fall**

Ein ausgeschiedener Arbeitnehmer klagte auf Zahlung von Schadensersatz gegen den ehemaligen Arbeitgeber, da dieser seiner Informationspflicht zur seit 01.01.2002 bestehenden Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG nicht nachgekommen sei.

Der Kläger machte geltend, er hätte bei Kenntnis dieser Möglichkeit auf einen Teil seines Entgelts verzichtet und diesen zur

Finanzierung einer Direktversicherung verwendet.

Der Arbeitnehmer hatte sich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2000 nach der Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen sowie der Altersversorgung erkundigt. Der Arbeitgeber hatte die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen verneint, die Frage nach der Altersversorgung wurde nicht beantwortet.

### **Die Entscheidung**

Der Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, auf den seit 01.01.2002 bestehenden Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Dies ist weder mit seiner Fürsorgepflicht, noch mit § 1a BetrAVG zu begründen.

Der Arbeitgeber hat zwar bestimmte Hinweis- und Informationspflichten, auch wenn es um die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer geht. Diese gehen aber nicht so weit, dass er ohne konkreten Anlass auf das Inkrafttreten von Rechtsvorschriften hinweisen muss, die dem Arbeitnehmer einen Anspruch gewähren, wie hier den Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung.

Das Informationsbedürfnis war für den Arbeitgeber nicht erkennbar. Die Beklagte konnte davon ausgehen, dass der Kläger, sofern seinerseits Interesse an einer Entgeltumwandlung besteht, durch die Berichte in den Medien von der Diskussion um die Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge erfährt oder hiervon durch die

Beratung einer Versicherungsgesellschaft Kenntnis erlangt.

Auch die Tatsache, dass sich der Arbeitnehmer im Jahr 2000 über die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber informiert hat, ließ noch kein Informationsbedürfnis erkennen, da zu diesem Zeitpunkt § 1a BetrAVG noch nicht in dieser Form existierte.

### **Wertung**

Der frühere Vorsitzende Richter des BAG, Dr. Reinecke, hat diese Position bereits in seinem Aufsatz „Schutz des Arbeitnehmers im Betriebsrentenrecht: Informationspflichten des Arbeitgebers und Kontrolle von Versorgungsvereinbarungen“ (in: DER BETRIEB 2006, S. 555) eingenommen und damit eine klare Gegenposition zu dem immer wieder behaupteten Haftungsrisiko des Arbeitgebers bei nicht erfolgter Aufklärung eingenommen.

Im Hinblick auf die Beratungs- und Aufklärungspflichten der Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung ist dieses Urteil aus unserer Sicht grundsätzlich zu begrüßen und gibt dem Arbeitgeber ein Stück mehr Rechtssicherheit. Insbesondere werden die Beratungs- und Informationspflichten nicht noch weiter aufgebläht. Dies könnte sonst die negative Folge haben, dass das Haftungsrisiko der Arbeitgeber erhöht würde und damit die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung insgesamt sinken würde. Dem wurde zumindest mit diesem zweitinstanzlichen Urteil entgegengewirkt. Natürlich ist es aber grundsätzlich zu begrüßen, wenn der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter aktiv fördert. (Susanne Pfeiffer)

## **Sog. Überversorgung bei dauerhafter Reduzierung der Aktivbezüge – Anteilige gewinnerhöhende Auflösung der Pensionsrückstellung – BFH-Urteil vom 27.03.2012 – I R 56/11**

Im Quartalsletter I/2012 haben wir das Urteil des FG Brandenburg vom 22.06.2011 (12 K 12274/09) vorgestellt. Dieses Urteil hat der Bundesfinanzhof (BFH) nun in seiner Entscheidung vom 27.03.2012 (IR 56/11) dem Grunde nach revidiert.

In dem Fall ging es um Pensionszusagen, die trotz erfolgter Gehaltsherabsetzung nicht angepasst worden waren, was im Ergebnis zu einem Versorgungsniveau führte, das über 75% der Aktivbezüge lag und damit gemeinhin als unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen und als Überversorgung galt.



Gemäß BMF-Schreiben vom 03.11.2004 (IV B 2 - S 2176 - 13/04) ist von einer unzulässigen Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen regelmäßig dann auszugehen, wenn die zugesagte Altersrente höher als 75% der steuerlich anerkannten Aktivbezüge ist. In diesem Fall kann die Verpflichtung bei der Ermittlung der Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie die 75%-Grenze nicht überschreitet.

Das FG Berlin-Brandenburg sah entgegen dem Finanzamt weder die Beibehaltung der Pensionszusagen (anlässlich der Absenkung der Aktivbezüge), noch das spätere Absehen von einer Verringerung der Pensionszusagen (trotz dauerhaften Beibehaltens der geringeren Aktivbezüge) als durch das Vorwegnehmen künftiger Gehaltssteigerungen intendiert an. Demzufolge lag nach Ansicht des FG keine unzulässige Überversorgung vor.

Das Finanzamt ging in Revision und bekam nun vor dem BFH Recht. Gemäß Auffassung des BFH kommt es nicht darauf an, ob eine Vorwegnahme künftiger, noch ungewisser Gehaltssteigerungen beabsichtigt gewesen sei oder nicht. Die Annahme der Überversorgung bei Überschreiten der 75%-Grenze be-

ruht auf einer Typisierung. Diese gilt unabhängig von der konkreten Motivation der Beteiligten im Einzelfall. Auf eine Umgehungsabsicht oder -gestaltung kommt es sonach nicht an. Lediglich in eng begrenzten Ausnahmefällen, insbesondere bei einer nur vorübergehenden Gehaltsherabsetzung unter entsprechender Wahrung des Schriftformerfordernisses, kann von dieser Typisierung Abstand genommen werden.

Somit ist eine Überversorgung aus steuerrechtlicher Sicht regelmäßig auch dann gegeben, wenn die Versorgungsanwartschaft trotz dauerhaft abgesenkter Aktivbezüge unverändert beibehalten und nicht ihrerseits gekürzt wird. Darauf, ob die Kürzung der Anwartschaft nach arbeitsrechtlichen Maßgaben zulässig ist, kommt es nicht an. Der BFH trennt in seiner Entscheidung die steuerrechtliche von der arbeitsrechtlichen Ebene. Was arbeitsrechtlich zulässig sein kann, muss steuerrechtlich nicht korrekt sein.

Damit sollte in der Praxis bei nicht nur vorübergehenden Gehaltsabsenkungen streng auf das Einhalten der 75%-Grenze geachtet werden, wenn man nicht die vollumfängliche steuerliche Anerkennung der Versorgungszusage gefährden will. (Dr. Claudia Veh)

### **Schuldbeitritt – Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen – Freistellungsanspruch – BFH-Urteil vom 26.04.2012 – IV R 43/09**

Im Urteil vom 26.04.2012 (IV R 43/09) hatte sich der Bundesfinanzhof (BFH) mit der Frage zu befassen, ob nach einem Schuldbeitritt bei dem ursprünglichen Schuldner noch eine Pensionsrückstellung zu bilden und ob ein Freistellungsanspruch wegen des Schuldbeitritts zu aktivieren ist.

#### **Der Fall**

Eine Firma hatte für ihre Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung im Durchführungsweg Direktzusage eingerichtet. Hierfür wurden Pensionsrückstellungen in der Steuer- und Handelsbilanz ausgewiesen. Im Jahr 2002 vereinbarte diese Firma mit einer konzernverbundenen GmbH einen entgeltlichen Schuldbeitritt, mit dem sich die GmbH verpflichtete, als weitere Schuldnerin für die

Pensionszusagen der Klägerin gegenüber namentlich bezeichneten Pensionsberechtigten einzustehen. Hierfür zahlte die Firma einen Betrag in Höhe des Barwerts der Zahlungsverpflichtungen. Der Betrag sollte sich in Abhängigkeit von den tatsächlichen Pensionszahlungen erhöhen oder verringern. Im Innenverhältnis war die GmbH verpflichtet, die Pensionszahlungen unter Ausschluss eines Ausgleichsanspruchs zu leisten. Sofern die Firma – davon abweichend – in Anspruch genommen werden sollte, hatte sie die Zahlungen im Innenverhältnis für Rechnung der GmbH vorzunehmen, die diese einmal jährlich nachschüssig auszugleichen hatte.

Ab dem folgenden Bilanztermin wies die Firma in der Handels- und Steuerbilanz keine Pensionsrückstellungen mehr aus.

Das Finanzamt war damit nicht einverstanden. Der Arbeitgeber bleibe nach Auffassung des Finanzamts auch nach erfolgtem Schuldbeitritt der Pensionsverpflichtete, folglich seien Pensionsrückstellungen auszuweisen. Weiter sei der Freistellungsanspruch zu aktivieren.

Das Finanzgericht sah das wiederum anders: Pensionsrückstellungen seien nicht weiter auszuweisen, da es nicht wahrscheinlich sei, dass die Firma daraus in Anspruch genommen werde. Und die für den Schuldbeitritt geleistete Zahlung sei sofort als Betriebsausgabe abzugsfähig, eine Aktivierung scheide aus. Denn es handele sich nicht um Anschaffungskosten für ein Wirtschaftsgut, weil ein Anspruch auf Freistellung von Verbindlichkeiten aus der Pensionszusage grundsätzlich nicht zu aktivieren sei.

Das Finanzamt ging in Revision, und das Bundesfinanzministerium (BMF) trat dem Verfahren bei. Es teilt die Auffassung des Finanzamts, dass auch nach dem Schuldbeitritt die Pensionsverpflichtung bei der Firma fortbestehe, die zivil- und arbeitsrechtlich den Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet bleibe und sich lediglich durch den Vertragsschluss mit der GmbH abgesichert habe. Das Risiko der Inanspruchnahme aus den Pensionsverpflichtungen sei jedoch nicht auf die GmbH übertragen worden.

### **Die Entscheidung**

Der BFH gab dem Finanzamt und dem BMF nicht Recht.

Pensionsrückstellungen sind grundsätzlich nicht zu bilden, wenn eine Inanspruchnahme am maßgeblichen Bilanzstichtag infolge eines Schuldbeitritts nicht (mehr) wahrscheinlich ist.

Denn eine Rückstellung darf nach Art. 249 Abs. 1 S. 1 HGB nur gebildet werden, wenn aus Sicht des Bilanzstichtags eine Inanspruchnahme wahrscheinlich ist. Ist die Inanspruchnahme nicht wahrscheinlich, besteht handelsrechtlich ein Passivierungsverbot, das wegen der Maßgeblichkeit der handelsrechtlichen Grundsätze für die Gewinnermittlung auch steuerrechtlich zu beachten ist.

Zwar war nach wie vor die Firma Schuldnerin der Versorgungsleistungen an die Pensionsberechtigten; ihre Inanspruchnahme war jedoch aufgrund des Schuldbeitritts der GmbH nicht (mehr) wahrscheinlich. Da nach dem Innenverhältnis allein die (leistungsfähige) GmbH künftig zu den Pensionszahlungen verpflichtet war, waren die Pensionsrückstellungen von der GmbH und nicht von der Firma zu passivieren.

Der Schuldbeitritt berührt darüber hinaus nicht nur das Innenverhältnis zwischen Klägerin und GmbH. Vielmehr erhielten die Versorgungsberechtigten einen unmittelbaren Anspruch gegen die GmbH als Gesamtschuldnerin.

Bzgl. der Frage, ob ein Freistellungsanspruch zu aktivieren sei, kam der BFH zu dem Ergebnis, dass eine Aktivierung des Freistellungsanspruchs wegen des Schuldbeitritts zu den Pensionsverpflichtungen in einem solchen Fall ausscheide (gegen BMF-Schreiben vom 16. Dezember 2005 IV B 2 - S 2176 - 103/05, BStBl I 2005, 1052).

Denn die Verpflichtung der GmbH zur Freistellung der Firma, wenn diese künftig aus den Pensionsverpflichtungen in Anspruch genommen werden sollte, ist bei dieser schon deshalb kein bilanzierungsfähiges Wirtschaftsgut, weil bereits die künftige Inanspruchnahme aus den Pensionsverpflichtungen ungewiss ist. Da das Entgelt für den Schuldbeitritt sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach betrieblich veranlasst war, führt es – mangels der Erfüllung der Voraussetzungen für die Aktivierung eines Wirtschaftsguts – zu sofort abziehbaren Betriebsausgaben.

Damit liegt hiermit ein höchstrichterliches Urteil vor, das nicht konform zur maßgeblichen Verwaltungsanweisung des BMF vom 16.12.2005 ist. Das Urteil ist noch nicht im Bundessteuerblatt veröffentlicht, d.h. über den entschiedenen Einzelfall hinaus nicht anzuwenden. Allerdings hat ein BFH-Urteil natürlich eine gewisse Signalwirkung für die Praxis. (Dr. Claudia Veh)

## **Zeitwertkonten für Organe einer Gesellschaft**

Gemäß BMF-Schreiben vom 17.06.2009 werden Zuführungen zu Zeitwertkonten von Organen von Körperschaften seit 01.01.2009 lohnsteuerlich nicht mehr anerkannt, da diesbezügliche Vereinbarungen mit dem Aufgabenbild des Organs einer Körperschaft nicht vereinbar sind.

Inzwischen haben nunmehr jedoch drei Finanzgerichte allein in 2012 die lohnsteuerliche Ausklammerung von Entgeltumwandlungen zugunsten von Organen durch die Finanzverwaltung als rechtswidrig beurteilt

und das BMF-Schreiben vom 17.06.2009 insoweit als nicht anwendbar bezeichnet. Es handelt sich im einzelnen um das Finanzgericht Düsseldorf (4 K 2834/11 AO), das Niedersächsische Finanzgericht (14 K 202/11) sowie das Hessische Finanzgericht (1 K 250/11).

Da die betroffenen Finanzämter in Revision gegangen sind, ist noch die höchstrichterliche Entscheidung abzuwarten. (Susanne Pfeiffer)

## **Anhebung der Altersgrenzen; Erhöhungen im Bereich Versicherungen im Sinne des § 20 Absatz 1 Nummer 6 EStG, Altersvorsorgeverträge, Basisrentenverträge, betriebliche Altersversorgung BMF-Schreiben vom 06.03.2012 – IV C 3 – S 2220/11/10002**

Bereits am 26.07.2011 ist ein BMF-Schreiben zur „Anhebung der Altersgrenzen; Erhöhungen im Bereich Versicherungen im Sinne des § 20 Absatz 1 Nummer 6 EStG, Altersvorsorgeverträgen, Basisrentenverträgen, betrieblicher Altersversorgung“ erschienen (IV C 3 - S 2220/11/10002). Es enthielt einige Lücken und Ungereimtheiten. Diese wurden nun durch das BMF-Schreiben vom 06.03.2012 geschlossen bzw. beseitigt.

### **I. Versicherungsleistungen, die nach § 20 Absatz 1 Nummer 6 EStG zu versteuern sind**

Bei Versicherungsverträgen, die nach dem 31.12.2011 abgeschlossen werden, ist der hälftige Unterschiedsbetrag nach § 20 Abs. 1 Nr. 6 Satz 2 EStG mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Versicherungsleistung nach Vollendung des 62. Lebensjahres des Steuerpflichtigen ausgezahlt wird.

Werden bei einem Versicherungsvertrag, der vor dem 01.01.2012 abgeschlossen wurde, nach dem 31.12.2011 wesentliche Vertragsmerkmale einer Versicherung (Versicherungslaufzeit, Versicherungssumme, Beitragshöhe, Beitragszahlungsdauer) geändert, was zu einem Neubeginn der Mindestver-

tragsdauer (nach BMF-Schreiben v. 22.08.2002; BStBl I, Seite 827 und Rz. 67 ff. des BMF-Schreibens v. 1.10.2009; BStBl I, S. 1172) führt, so ist dafür der hälftige Unterschiedsbetrag auch nur anzusetzen, wenn die Auszahlung nach Ablauf von 12 Jahren nach Vertragsänderung und nach Vollendung des 62. Lebensjahres erfolgt.

Darüber hinaus gilt Folgendes:

Die Verlängerung der Laufzeit eines Vertrages, der bisher einen Auszahlungstermin im 65. oder 66. Lebensjahr vorsah, führt nicht zu einer nachträglichen Vertragsänderung, wenn die Verlängerung höchstens 2 Jahre umfasst. Hierbei ist eine entsprechende Verlängerung der Beitragszahlungsdauer zulässig, wobei eine solche Verlängerung der Laufzeit bzw. der Beitragszahlungsdauer infolge der Anhebung der Altersgrenze nur einmalig vorgenommen werden kann.

### **II. Zertifizierte Altersvorsorgeverträge**

Bei zertifizierten Altersvorsorgeverträgen, die nach dem 31.12.2011 abgeschlossen werden, dürfen die sich ergebenden Altersleistungen nicht vor Vollendung des 62. Lebensjahres oder vor einer vor Vollendung des 62. Lebensjahres beginnenden Leistung



aus einem gesetzlichen Alterssicherungssystem des Anlegers ausgezahlt werden.

Bei Altersvorsorgeverträgen ist im Hinblick auf die Förderbarkeit der Beiträge (§ 10a/Abschnitt XI EStG) insgesamt auf das Datum des ursprünglichen Vertragsabschlusses und das dem Vertragsabschluss zugrunde liegende Vertragsmuster abzustellen. Wurde der Altersvorsorgevertrag also vor dem 01.01.2012 abgeschlossen und sieht dieser für den Beginn der Altersleistungen ein Mindestrentenalter von 60 Jahren vor, dann gilt dies auch für eine nach dem 31.12.2011 vorgenommene Erhöhung des Beitrags bzw. der Versicherungssumme.

### **III. Basisrentenverträge**

Bei Basisrentenverträgen, die nach dem 31.12.2011 abgeschlossen werden, dürfen die sich ergebenden Altersleistungen nicht vor Vollendung des 62. Lebensjahres des Anlegers ausgezahlt werden.

Wurde der Basisrentenvertrag vor dem 01.01.2012 abgeschlossen, dann führt die Erhöhung der Versicherungssumme bzw. der Beiträge nicht zu einer steuerlichen Aufteilung des Vertrags. Die zugunsten des Basisrentenvertrags geleisteten Beiträge sind nach § 10 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe b EStG begünstigt, da sie zugunsten eines zertifizierten Basisrentenvertrags gezahlt werden.

### **IV. Betriebliche Altersversorgung (bAV)**

Diese Grundsätze gelten auch für die Besteuerung der Leistungen aus einer Direktversicherung, Pensionskasse und einem Pensionsfonds. Zusätzlich ist zu berücksichtigen: Wird bei einem vor dem 01.01.2012 abgeschlossenen Vertrag die Untergrenze für bAV bis auf das 62. Lebensjahr erhöht und dadurch die Laufzeit des Vertrages verlängert, führt auch dies allein zu keiner nachträglichen Vertragsänderung, wenn die Verlängerung einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren umfasst. Auch hier ist eine entsprechende Verlängerung der Beitragszahlungsdauer zulässig, wobei wiederum eine Verlängerung der Laufzeit bzw. der Beitragszahlungsdauer infolge der Anhebung der Altersgrenze nur einmalig vorgenommen werden kann.

Für den Bereich der bAV wird hinsichtlich der Abgrenzung Alt- und Neuzusage für die Anwendung von § 3 Nr. 63 und § 40b EStG a.F. außerdem Folgendes klargestellt:

Wird in einer vor dem 01.01.2012 erteilten Zusage die Untergrenze für bAV bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bis auf das 62. Lebensjahr erhöht, so führt dies allein nicht zu einer Neuzusage (s. auch Rz. 306 ff. des BMF-Schreibens vom 31. März 2010). Dabei ist es unerheblich, ob dies zusammen mit einer Verlängerung der Beitragszahlungsdauer erfolgt oder nicht. (Dr. Claudia Veh)

## **Solvenz-Regime für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung verzögert sich**

Obwohl die Umsetzung von Solvency-II für die Lebensversicherung noch nicht abgeschlossen war (und ist), hatte die Europäische Kommission die europäische Aufsichtsbehörde EIOPA aufgerufen, parallel bis Ende 2011 die Pensionsfondsrichtlinie mit analoger Zielsetzung wie beim Solvency-II-Regime zu überarbeiten (3-Säulen-Modell aus Risikomanagement, Informationsanforderungen und quantitativen Eigenmittelanforderungen) und in Modellläufen die Praktikabilität zu überprüfen (sog. QIS-Studien). In Deutschland wären von dieser Überarbeitung die

(regulierten und deregulierten) Pensionskassen und die Pensionsfonds betroffen. Im Rahmen der Erarbeitung sind durch EIOPA die nationalen Gremien anzuhören. Der Gesamtverband der Versicherungswirtschaft (GDV), aber auch andere Gremien wie die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bringen sich entsprechend ein.

Die terminlich engen Vorgaben konnte EIOPA nicht halten. Die Aufgabenstellung ist zu

komplex, wenn man allein an die deutschen Besonderheiten in der betrieblichen Altersversorgung denkt: Wie soll zum Beispiel die im deutschen Arbeitsrecht verankerte Subsidiärhaftung des Arbeitgebers oder das Recht auf Leistungskürzungen bei bestimmten Pensionskassen bewertet werden? Unterdessen informierte die BaFin, dass der Zeitplan für die Überarbeitung der Pensionsfondsrichtlinie

zunehmend offiziell geändert wurde. Die angedachten QIS-Studien werden auf den Zeitraum von Anfang Oktober bis Mitte Dezember 2012 verschoben, so dass mit einem Vorschlag zur Änderung der Pensionsfondsrichtlinie laut EU-Kommissar Barnier erst zur Sommerpause 2013 zu rechnen ist. (Peter Bergmann)

## **Praxisupdate zum Versorgungsausgleich**

Das neue Versorgungsausgleichsgesetz ist nunmehr seit fast drei Jahren in Kraft. Zeit, einen Blick in die Praxis zu werfen.

Es zeigt sich, dass das neue Versorgungsausgleichsrecht mit dem Beauskunftungsverfahren über die Versorgungsträger inzwischen wesentlich reibungsärmer und besser verläuft als noch vor ein oder zwei Jahren, auch wenn man noch nicht sagen kann, dass alles rund läuft.

Es gibt natürlich immer noch Firmen, die erst jetzt zum ersten Mal mit der Scheidung eines Mitarbeiters und dem Versorgungsausgleich in neuer Form konfrontiert werden. Hier ist der Aufklärungsbedarf nach wie vor hoch, da sich – das zeigt die überwiegende Erfahrung – die Firmen, die eine betriebliche Altersversorgung installiert haben, erst dann mit dem Versorgungsausgleich beschäftigen, wenn sich tatsächlich ein Mitarbeiter scheidet lässt.

Die Korrespondenz mit den Familiengerichten hat sich zwischenzeitlich recht gut eingespielt. Allerdings kommt es immer noch vor, dass in den Beschlüssen falsche Versorgungsträger genannt werden, vor allem wenn die scheidungswilligen Personen mehrere Versorgungsansprüche haben, z.B. bei der Swiss Life Unterstützungskasse e.V. und bei der Swiss Life Pensionskasse AG. In sol-

chen Fällen kommt es schon auch einmal vor, dass Ansprüche ganz vergessen werden. D.h. die Beschlüsse müssen immer genau kontrolliert und ggf. Rechtsmittel eingelegt werden. Allerdings treten diese Fälle seit Einführung der neuen Beauskunftungsbögen deutlich seltener auf als vorher.

Darüber hinaus besteht – wie wohl immer bei einem neuen Gesetz – bei zahlreichen Fragen noch Rechtsunsicherheit. Die Rechtsprechung zum Versorgungsausgleich muss gut beobachtet und berücksichtigt werden. So hat das BGH-Urteil vom 07.09.2011 (XII ZB 546/10), das eine Verzinsung des Ausgleichsbetrags für die Zeit zwischen Ehezeitende und Rechtskraft des Urteils vorsieht, den Kapitalbedarf für Unternehmen mit externer Teilung erhöht. Vielleicht hätten sich die Firmen – wenn das Urteil absehbar gewesen wäre – doch für die interne Teilung entschieden. Unsicherheit besteht zudem bei der konkreten Wahl des angemessenen Zinssatzes sowie der Frage, ob bzw. wann auch ein Urteil zur Verzinsungsverpflichtung bei interner Teilung ergehen wird.

Auch zum Thema angemessene Teilungskosten existieren mittlerweile einige Urteile (vgl. z.B. BGH vom 01.02.2012 – XII ZB 172/11). So ist das Thema zwar zwischenzeitlich in der Praxis ganz gut „beherrschbar“, man stößt aber immer noch auf nicht abschließend geklärte Punkte. (Dr. Claudia Veh)

## **SLPM erhält Zulassung als Rentenberater**

In letzter Zeit bestand zunehmend Unsicherheit, welche konkreten Themen und Aufgaben im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung (bAV) von welchen Bera-

tern abgedeckt werden dürfen. So hat der Bundesverband der Rentenberater hier eine sehr enge Auslegung des Rechtsdienstleistungsgesetzes propagiert und immer wieder

öffentlich gefordert, dass Beratungen rund um die bAV wie z.B. die Überprüfung von Pensionszusagen, das Erstellen von Betriebsvereinbarungen zur bAV oder die Beratung zu steuerlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der bAV nur staatlich zugelassenen Rentenberatern vorbehalten sein sollen. Am Markt laufen inzwischen bereits mehrere Klagen wegen vermeintlich unerlaubter Rechtsberatung.

Das Agieren in der bAV-Beratung war vor diesem Hintergrund nicht leicht: Es bestand eine gewisse Unsicherheit, was nun konkret eine sog. Annex­tätigkeit im Rahmen des Rechtsdienstleistungsgesetzes ist, zu der auch nicht staatlich zugelassene Rentenberater befugt sind, und welche Tätigkeiten konkret nur von Rentenberatern ausgeübt werden dürfen.

Um hier zweifelsfrei und auf rechtlich gesichertem Boden die Kunden beraten und un-

terstützen zu können, hat SLPM die Qualifizierung als staatlich zugelassener Rentenberater angestrebt und nun die Zulassung über eine sog. qualifizierte Person in Form von Alexander Klein erhalten. Herr Klein ist als sog. qualifizierte Person bei Angelegenheiten die Rechtsdienstleistung betreffend weisungsunabhängig und für Unternehmen zur Beratung nach außen befugt. Damit steht einer umfassenden Beratung im Bereich bAV, die alle relevanten Bereiche wie Arbeits- und Steuer- sowie Sozialversicherungsrecht, aber auch betriebswirtschaftliche Aspekte umfasst, nichts mehr entgegen.

SLPM eröffnet damit das neue Geschäftsfeld Beratungsdienstleistungen und ist somit einer der wenigen Anbieter am Markt, der die Zulassung zum Rentenberater hat und damit die Kunden zweifelsfrei in der bAV beraten und umfassend unterstützen kann. (Dr. Claudia Veh)

## **IMPRESSUM**

Herausgeber:

**SLPM**  
**Schweizer Leben PensionsManagement GmbH**  
**Berliner Str. 85**  
**80805 München**  
**Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000**  
**Fax (0 89) 3 81 09 – 46 96**  
**Email: [kontakt@slpm.de](mailto:kontakt@slpm.de)**  
**[www.slpm.de](http://www.slpm.de)**

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in München ist ein Tochterunternehmen von Swiss Life in Deutschland. SLPM 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.