

QUARTALSLETTER

III/2016



10 Jahre
41 Ausgaben
20 Autoren
334 Artikel
172 Urteile
1.602 Abonnenten

PENSIONS MANAGEMENT

EDITORIAL

RECHNUNGSMATHEMATISCHE GUTACHTEN VERSICHERUNGSVER

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe des Quartalsletters zur Verfügung zu stellen, insbesondere, weil es sich um eine Jubiläumsausgabe handelt. Der erste SLP-Quartalsletter ist vor genau 10 Jahren erschienen! Damit begleiten wir über dieses Medium nun schon seit einem Jahrzehnt, was sich aus Rechtsprechung, Finanzverwaltung und Gesetzen an Neuerungen in der betrieblichen Altersversorgung ergibt, wie auch sonstige Trends und Facetten dieses komplexen Fachgebiets. Wir hoffen, auch künftig mit der Themenauswahl in unserem Quartalsletter auf Ihr Interesse zu stoßen und wünschen Ihnen weiterhin viel Spaß beim Lesen.

Ihr Thomas Zimmermann

2

In dieser Ausgabe:

Abtretung von Ansprüchen aus Rückdeckungsversicherung als steuerpflichtiger Arbeitslohn – Urteil des FG Niedersachsen vom 10.03.2015 (12 K 70/14).....	3
Inanspruchnahme des Rückkaufswerts einer Direktversicherung durch ausgeschiedenen Arbeitnehmer – BGH-Urteil vom 08.06.2016 (IV ZR 346/15).....	4
Überversorgung bei Gehaltsreduktion – Abstellen auf das Arbeitsentgelt im Wirtschaftsjahr – Urteil des FG Düsseldorf vom 10.11.2015 (6 K 4456/13 K)	5
Versorgungsausgleich – Diskontierungssatz bestätigt – BGH-Beschluss vom 09.03.2016 – XII ZB 540/14 ...	6
Beitragsrechtliche Beurteilung von Anwartschaften auf bAV – Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der DRV Bund und der Bundesagentur für Arbeit vom 20.04.2016	7
Körperschaftsteuer-Richtlinien 2015 beschlossen	8
Pensionsgutachten im neuen Outfit – kundenorientiert und mit hohem Servicestandard.....	8



Abtretung von Ansprüchen aus Rückdeckungsversicherung als steuerpflichtiger Arbeitslohn – Urteil des FG Niedersachsen vom 10.03.2015 (12 K 70/14)

Dem Finanzgericht (FG) Niedersachsen lag am 10.03.2015 ein Fall zur Entscheidung vor, bei dem es um die steuerlichen Konsequenzen einer Abtretung von Ansprüchen aus einer Rückdeckungsversicherung an die versorgungsberechtigte Person ging.

Der Fall

In einer GmbH bestand für einen Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) eine Pensionszusage, die neben einer Altersrente auch eine Witwenversorgung umfasste. Zur Finanzierung der Zusage wurden zwei Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen, die auch eine Witwenversorgung abdeckten. Im Jahr 2000 verstarb der GGF. Seine Ehefrau erhielt seitdem die Witwenrente.

Im Folgenden wurden die Firmenanteile veräußert. In diesem Zusammenhang wurden die Ansprüche aus den Rückdeckungsversicherungsverträgen an die Ehefrau abgetreten. Im Gegenzug „zur wirksamen Abtretung und Weiterleitung der aus den Lebensversicherungsverträgen sich ergebenden Rentenzahlungsansprüche“ verzichtete die Witwe auf die ihr gegenüber der GmbH darüber hinaus zustehenden Ansprüche aus der Pensionszusage.

Das Finanzamt berücksichtigte zunächst die Rentenzahlungen aus den Rückdeckungsversicherungen als Arbeitslohn.

Bei einer Betriebsprüfung wurden dann jedoch Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in Höhe des Werts der Rückdeckungsversicherungen zum Abtretungstermin angesetzt.

Die Witwe legte hiergegen Einspruch ein. Ihres Erachtens können nur die laufenden monatlichen Zahlungen aus den Rückdeckungsversicherungen steuerlich relevant sein. Das Finanzamt wies den Einspruch zurück.

Die Witwe beschränkt den Klageweg. Sie führte aus, dass die Rückdeckungsversicherungen nicht vollumfänglich auf sie übertragen wurden, sondern lediglich die Zahlungsansprüche gegen die Versicherung. Die GmbH blieb nach wie vor Versicherungsnehmerin, lediglich die Zahlungen aus den Versicherungen sollten im Wege eines abgekürzten Zahlungswegs direkt von der Versicherungsgesellschaft an sie erfolgen. Sie hätte auch nicht die Möglichkeit gehabt, die Verträge zu kapitalisieren, folglich können nur die laufenden Rentenzahlungen steuerlichen Zufluss darstellen. Dies ergäbe sich schon aus § 11 EStG.

Die Entscheidung

Das FG bestätigte die Sicht des Finanzamts. Der Argumentation der Witwe, es handele sich nur um einen abgekürzten Zahlungsweg, folgte das FG nicht. Es nahm Bezug auf die bisher zu dieser Frage ergangene Rechtsprechung des BFH, z.B. vom 09.10.2002 – VI R 112/99.

Keine Rolle spielt hierbei, ob sich der Vertrag noch in der Ansparphase befindet oder ob der Versicherungsfall bereits eingetreten ist. Es handelt sich um eine Zuwendung der GmbH an die Witwe im Zuge einer Lohnverwendungsabrede. Mit der Abtretung kommt es folglich zum Zufluss eines steuerpflichtigen Sachbezugs. Die Höhe des Zuflusses bemisst sich nach dem geschäftsplanmäßigen Deckungskapital zuzüglich einer bis dahin zugeteilten Überschussbeteiligung bzw. nach dem Zeitwert der Ansprüche aus den abgetretenen Rückdeckungsversicherungen.

Allerdings bedeutet diese Handhabung konsequenterweise auch, dass die laufenden Rentenzahlungen keine Einkünfte nach § 19 EStG darstellen, sondern sie nur noch mit dem Ertragsanteil gem. § 22 Nr. 1 a bb EStG zu besteuern sind.

Das Finanzamt sah keinen Anhaltspunkt für eine verdeckte Gewinnausschüttung und auch keinen Verzicht, der zu lohnsteuerlichem Zufluss führt. Zwar war der Anspruch aus der Pensionszusage höher als die Zahlungen aus der Rückdeckungsversicherung, doch der darüber hinausgehende Anspruch aus der Pensionszusage, auf den die Witwe verzichtet hat, war nicht werthaltig.

Fazit

Für steuerlichen Zufluss des Werts einer Rückdeckungsversicherung genügt die Abtretung der Zahlungsansprüche aus der Rückdeckungsversicherung. Nicht nötig ist die vollständige Übertragung der Rückdeckungsversicherung. Unerheblich ist auch, ob es sich um eine Lebensversicherung mit oder ohne Wahlrecht zwischen Kapitalzahlung bzw. Rentenzahlungen handelt wie auch, ob es eine aufgeschobene oder eine sofort beginnende Rentenversicherung ist. Die zunächst beim BFH eingelegte Revision wurde zwischenzeitlich wieder zurückgezogen. Damit ist das Urteil rechtskräftig. (Dr. Claudia Veh)

Inanspruchnahme des Rückkaufswerts einer Direktversicherung durch ausgeschiedenen Arbeitnehmer – BGH-Urteil vom 08.06.2016 (IV ZR 346/15)

Im Urteil des BGH vom 08.06.2016 (IV ZR 346/15) ging es um eine vom Arbeitnehmer begehrte Auszahlung des Rückkaufswerts aus einer Direktversicherung.

Der Fall

Ein Unternehmen hatte für einen Arbeitnehmer eine Direktversicherung bei einem Lebensversicherungsunternehmen abgeschlossen. Der Arbeitnehmer war unwiderruflich bezugsberechtigt. Überschüsse wurden zur Erhöhung der Versicherungsleistungen verwendet. Weiter war vereinbart, dass die Versicherung auf den Arbeitnehmer übertragen wird (Versicherungsnehmerwechsel im Zusammenhang mit der sog. versicherungsförmigen Lösung des § 2 Abs. 2 S. 2 BetrAVG), falls und sobald er vor Eintritt des Versicherungsfalls aus dem Dienst der Versicherungsnehmerin ausscheidet. Regulärer Ablauf der Direktversicherung wäre der 30.11.2017 gewesen.

Der Arbeitnehmer bat das Lebensversicherungsunternehmen schließlich am 30.07.2013 wegen langandauernder Krankheit und damit einhergehender wirtschaftlicher Notlage um Auszahlung des Rückkaufswerts zum 01.12.2013. Der Arbeitgeber erklärte sich im selben Schreiben mit der Kündigung zunächst einverstanden, worauf das Lebensversicherungsunternehmen im August den Rückkauf der Versicherung zum 01.12.2013 bestätigte; am 31.10.2013 widersprach der Arbeitgeber jedoch der Kündigung wieder. Daraufhin teilte das Lebensversicherungsunternehmen den beiden Parteien im Schreiben vom 08.11.2013 mit, dass die Versicherung fortgeführt werde.

Der Arbeitnehmer forderte das Lebensversicherungsunternehmen im November anwaltlich zur Auszahlung der Versicherungsleistung auf, was dieses verweigerte. Der Arbeitgeber kündigte im Folgenden am 30.12.2013/07.01.2014 die Versicherung zum 01.02.2014; auf Antrag des Arbeitnehmers wurde er durch das Arbeitsgericht Lübeck am 08.01.2014 nochmals zur Kündigung der Direktversicherung verurteilt.

Der Arbeitnehmer kündigte das Arbeitsverhältnis am 07.01.2014 fristlos zum 31.01.2014.

Die Firma teilte dem Lebensversicherer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit und bat um Auszahlung der Versicherungssumme auf ihr Firmenkonto zwecks Abrechnung mit dem Arbeitnehmer. Das Lebensversicherungsunternehmen allerdings teilte dem Arbeitnehmer mit, dass nun wegen § 2 Abs. 2 S. 4 BetrAVG eine Auszahlung des Rückkaufswerts nicht erfolgen könne.

Der Arbeitnehmer allerdings war der Meinung, der Lebensversicherer müsse bereits auf Basis der ersten Kündigung auszahlen. Er begehrte den

Rückkaufswert nebst Zinsen sowie vorgerichtliche Kosten.

Der Versicherer argumentierte, die Auszahlung des Rückkaufswerts an den Kläger infolge der ersten Kündigung scheidet wegen des Einvernehmens mit dem Arbeitgeber über die Fortführung des Versicherungsvertrags aus und einer Auszahlung infolge der zweiten Kündigung stehe die Auszahlungssperre des § 2 Abs. 2 S. 5 BetrAVG entgegen. In dieser Vorschrift ist geregelt, dass der Arbeitnehmer nach vorzeitigem Ausscheiden unter Nutzung der versicherungsförmigen Lösung den Rückkaufswert der Direktversicherung nicht in Anspruch nehmen darf. Eine Kündigung der Versicherung hätte lediglich eine Beitragsfreistellung zur Folge.

Nachdem das Oberlandesgericht (OLG) Köln dem Arbeitnehmer in der Sache Recht gegeben hatte, ging das Lebensversicherungsunternehmen beim BGH in Revision.

Die Entscheidung

Der BGH war wie das OLG der Meinung, dass die Kündigung, auch wenn sie der Versicherungsnehmer nicht selbst beantragt hat, als eigene Kündigung des Versicherungsnehmers ausgelegt werden kann, wenn er – wie hier vorliegend – mit der Kündigung einverstanden war. Das OLG war weiter der Meinung, eine rechtswirksam erklärte Kündigung, bei der es sich um eine rechtsgestaltende Willenserklärung handelt, kann nicht einseitig zurückgenommen oder widerrufen werden. Wenn der Versicherer und der Arbeitgeber im Nachhinein die Fortsetzung des Versicherungsvertrags vereinbaren, liegt hierin ein Vertrag zulasten Dritter (hier: des Arbeitnehmers). Da der Arbeitnehmer mit der Fortsetzung des Vertrags nicht einverstanden war, ist keine wirksame Vereinbarung über die Fortsetzung des Vertrags zustande gekommen. Hier widerspricht der BGH. Seines Erachtens haben die Parteien im Rahmen der Vertragsfreiheit die Möglichkeit, den Eintritt der Rechtsfolgen einer bereits wirksam gewordenen Kündigung durch – einverständliche – Vereinbarung mit der Folge aufzuheben, dass der Vertrag fortgesetzt wird, wenn die einverständliche Aufhebung der Kündigung noch vor Ablauf der Kündigungsfrist, also während der Geltung des Vertrages, vereinbart wird. Das war hier der Fall. Entgegen der Sicht des OLG war hierfür nicht die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Hieran ändert auch sein unwiderrufliches Bezugsrecht nichts. Zwar erwirbt der Arbeitnehmer mit der Einräumung eines unwiderruflichen Bezugsrechts die Ansprüche auf die Versicherungsleistungen regelmäßig sofort, doch eine vorzeitige Beendigung des Versicherungsvertrags und damit

die Auszahlung des Rückkaufswerts kann er nicht beanspruchen.

Damit ist – entgegen der Wertung des OLG – die erste Kündigung vom Juli 2013 wirksam wieder aufgehoben worden.

Zu Recht ist das OLG allerdings zu dem Ergebnis gekommen, dass das Verwertungsverbot des § 2 Abs. 2 Satz 5 BetrAVG nur zum Tragen kommt, wenn die Versicherung im Zuge der versicherungsförmigen Lösung auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer übertragen wurde, nicht jedoch wenn die Kündigung – wie hier – noch im laufenden Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer ausgesprochen wird. Eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses die Anwartschaft zu liquidieren mit der Folge, dass der Arbeitgeber den Versicherungsvertrag kündigt, ist eine zulässige Vereinbarung zur Änderung oder Aufhebung der arbeitsrechtlichen Versorgungszusage. Das OLG folgte hieraus, dass die Direktversicherung aufgrund der einvernehmlichen vorzeitigen Kündigung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgelöst und der Rückkaufswert an den Arbeitnehmer ausgekehrt werden muss.

Hier kann der BGH allerdings nicht uneingeschränkt folgen. Er nimmt Bezug auf den § 3 Abs. 1 BetrAVG. Hiernach sind Abfindungen im laufenden Arbeitsverhältnis zulässig, wenn sie nicht im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, Abfindungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch nur unter den in § 3 Abs. 1 BetrAVG genannten Voraussetzungen. Eine unzulässige Abfindung ist gemäß § 134 BGB nichtig. Das Verbot erfasst nicht nur die Vereinbarung der Abfindung als Grundgeschäft, sondern auch das Erfüllungsgeschäft. Der Versicherer ist also nicht zur Auszahlung des Rückkaufswerts einer Direktversicherung verpflichtet, wenn sie auf einer verbotswidrigen Abfindungsvereinbarung beruht.

Der BGH hat den Fall nicht final entschieden, sondern an das OLG zurückverwiesen. Hier ist nun zu klären, ob die Kündigung des Versicherungsvertrags auf einer Abfindungsvereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beruht, die im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht und damit ggf. nach § 3 Abs. 1 BetrAVG unzulässig wäre. Aufgrund der zeitlichen Nähe zwischen Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt dies zumindest in Betracht. (Dr. Claudia Veh)

Überversorgung bei Gehaltsreduktion – Abstellen auf das Arbeitsentgelt im Wirtschaftsjahr – Urteil des FG Düsseldorf vom 10.11.2015 (6 K 4456/13 K)

Am 10.11.2015 behandelte das Finanzgericht (FG) Düsseldorf einen Fall, bei dem es um die Frage ging, ob und in welcher Höhe für eine Pensionszusage steuerbilanziell eine Pensionsrückstellung gebildet werden kann und welches Gehalt bei der Prüfung einer etwaigen Überversorgung zugrunde zu legen ist.

Der Fall

In zwei Unternehmen A und B bestanden für einen Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) und eine beteiligte Prokuristin (Unternehmen A) bzw. eine Geschäftsführerin und einen Bevollmächtigten (Unternehmen B) endgehaltsabhängige Pensionszusagen. Zwischen beiden Unternehmen bestand ein Organschaftsverhältnis. Sie wurden später verschmolzen.

In Firma A sollte die zugesagte Rente des GGF 75% des rentenfähigen Einkommens betragen, wobei sein rentenfähiges Einkommen auf 306.775,12 EUR begrenzt sein sollte. Die Zusage der Prokuristin belief sich auf 60% des rentenfähigen Einkommens. Als rentenfähiges Einkommen wurde das monatliche Brutto-Durchschnittsgehalt der letzten 12 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalls festgelegt. Durch die Gesellschafterversammlung wurde später eine Rentendynamik von 3% jährlich für laufende Leistungen verein-

bart. Im Jahr 2002 wurde dann durch die Gesellschafterversammlung beschlossen, dass aufgrund der anhaltenden Verschlechterung der Ertragslage der A GmbH die Pensionsrückstellungen in einer bestimmten Höhe zu dotieren sind. Von dieser vorgegebenen Höhe (Prokuristin: 647.158 EUR, GGF: 1.297.777 EUR) wären die zugesagten Renten retrograd zu ermitteln. Die Inhalte des Beschlusses der Gesellschafterversammlung wurden als Ergänzung zu den Pensionszusagen vereinbart.

Der versicherungsmathematische Gutachter hatte hieraus auf Basis der damals gültigen Heubeck-Richttafeln 1998, eines Rechnungszinses von 6% sowie eines Rententrends von 3% jährlich eine Pensionshöhe von 9.337,92 EUR (Alters- und Invalidenrente) für die Prokuristin und von 15.338,76 EUR für den GGF ermittelt.

Zum 01.07.2003 wurde das monatliche Gehalt des GGF von 28.928,89 EUR auf 1.500 EUR und das der Prokuristin von 13.112,08 EUR auf 1.000 EUR herabgesetzt.

Eine nachfolgende Betriebsprüfung hat aufgrund eines Verstoßes gegen das Erfordernis der Eindeutigkeit des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG die Pensionsrückstellungen nicht anerkannt. Denn es war

nicht eindeutig geregelt, wie die retrograde Ermittlung der zugesagten Renten zu erfolgen habe, konkret welcher Rechnungszinssatz, welche Rechnungsgrundlagen und welche Rentendynamik der Berechnung zugrunde liegen sollten. Weiter kam der Prüfer zu dem Ergebnis, dass die Zusageänderung aus dem Jahr 2002 bilanziell über mehr als 6 Jahre nicht korrekt erfasst worden war. Er stellte daraufhin die Frage nach der Ernsthaftigkeit der Pensionszusagen.

In dem Unternehmen B bestanden ebenfalls endgehaltsabhängige Pensionszusagen. Basis war die Summe der letzten 14 Bruttomonatsgehälter vor Eintritt des Versorgungsfalls. Die Gehälter der beiden Versorgungsberechtigten wurden ab dem 01.11.2003 deutlich herabgesetzt. Der Betriebsprüfer erkannte die zum 31.12.2003 gebildeten Pensionsrückstellungen nicht an, da sie zu einer Überversorgung führten. Er legte das ab November 2003 gültige Gehalt zugrunde.

Die Firma war mit den Prüfungen nicht einverstanden. Weder seien die Vereinbarungen nicht eindeutig gewesen, denn die notwendige Eindeutigkeit einer Pensionszusage könne auch durch Auslegung erreicht werden, noch läge eine Überversorgung vor, wenn man die Bezüge des Wirtschaftsjahres zugrunde legt.

Die Entscheidung

Das FG Düsseldorf sah in den Pensionszusagen

der A-GmbH tatsächlich – und berechtigterweise – einen Verstoß gegen das Eindeutigkeitserfordernis. Die gebildeten Pensionsrückstellungen waren demzufolge gewinnerhöhend aufzulösen.

Allerdings konnte das Gericht der vom Prüfer festgestellten Überversorgung im Unternehmen B nicht folgen. Es kommt bei der Prüfung einer Überversorgung nicht auf das zum Stichtag gültige, auf das Jahr hochgerechnete Monatsgehalt an, sondern auf die tatsächlichen Bezüge im Wirtschaftsjahr. Da die Gehaltsherabsetzung erst zum 01.11.2003 erfolgt war, war das tatsächlich bezogene Jahresgehalt mithin deutlich höher als das auf das Wirtschaftsjahr hochgerechnete Monatsgehalt ab November 2003. Als Konsequenz lag keine Überversorgung vor.

Fazit

Unabhängig davon, wie der BFH im Revisionsverfahren (I R 91/15) urteilt, ist wiederum deutlich geworden, dass man bei der Formulierung einer Pensionszusage besonderes Augenmerk auf klare und eindeutige Regelungen legen sollte, die keine Interpretationsspielräume offen lassen und keine Regelungslücken beinhalten.

Zu begrüßen ist, dass bei der Überversorgungsprüfung auf das im gesamten Wirtschaftsjahr tatsächlich bezogene Gehalt abgestellt wird, nicht auf das für ein Jahr hochgerechnete Gehalt eines bestimmten Monats. (Dr. Claudia Veh)



Versorgungsausgleich – Diskontierungssatz bestätigt – BGH-Beschluss vom 09.03.2016 – XII ZB 540/14

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte sich mit dem Diskontierungszins zu befassen, der im Rahmen des Versorgungsausgleichs zur Ermittlung des Kapitalwerts nach § 45 Abs. 1 VersAusglG zu berücksichtigen ist.

Diese Frage war bisher nicht eindeutig geklärt und der zu berücksichtigende Zins stand zunehmend in der Kritik. Der korrespondierende Kapitalwert wurde bisher mehrheitlich unter Zugrundelegung von Biometrie und dem Rechnungszins nach § 253 Abs. 2 HGB (BilMoG-Zins) ermittelt. Bei diesem Zins handelt es sich um einen Durchschnittswert der vorangegangenen sieben bzw. zehn Jahre, der monatlich von der Deutschen Bundesbank veröffentlicht wird. Mit dem Beschluss vom 09.03.2016 bestätigte der BGH nun das bisherige Vorgehen.

Der Fall

Im Rahmen des Versorgungsausgleichs sollte die Anwartschaft eines Arbeitnehmers im Durchführungsweg Direktzusage entsprechend dem ermittelten Ehezeitanteil geteilt werden. Die Firma ermittelte einen entsprechenden Kapitalwert unter Berücksichtigung des BilMoG-Zinses, teilte diesen und bestimmte so den Ausgleichswert für

die ausgleichsberechtigte Ehefrau. Da dieser Wert unter der durch die ausgleichsberechtigten Person zustimmungspflichtigen Grenze (240% der monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 Abs. 1 SGB IV) lag, beantragte die Firma die externe Teilung. Hierbei zahlte die Firma den ermittelten Kapitalwert in eine externe Versorgung und kürzte die Anwartschaft des Ausgleichsverpflichteten entsprechend. Der Anspruch der Ausgleichsberechtigten richtet sich dann gegen den externen Versorgungsträger und nicht gegen den Arbeitgeber des Ausgleichsverpflichteten.

Das Amtsgericht folgte diesem Vorgehen und beschloss, dass die Ausgleichsberechtigte den ermittelten Kapitalwert zzgl. einer Verzinsung unter Berücksichtigung des BilMoG-Zinses für den Zeitraum vom Ehezeitende bis zur Rechtskraft der Entscheidung in Form einer Anwartschaft bei der Versorgungsausgleichskasse erhält. Die Ausgleichsberechtigte legte Beschwerde ein, da sie den berücksichtigten Zins als nicht marktüblich und zu hoch einstufte. Ihrer Ansicht nach hätte der Ausgleichswert unter Berücksichtigung eines marktüblichen Zinses über der zustimmungspflichtigen Grenze für eine externe Teilung gelegen, welcher sie nicht zugestimmt hätte. Auf-

grund der Abweichung zwischen dem für die Teilung berücksichtigten Zinssatz und der Verzinsung bei dem externen Versorgungsträger führe dies außerdem zu einer Reduktion ihres Rentenanspruchs gegenüber der Höhe ihres Anspruchs bei einer internen Teilung. Aufgrund der Beschwerde hat das OLG entschieden, dass die Versorgungsberechtigten den Weg der Zielversorgung wählen darf, aber von einer Korrektur des Ausgleichswerts abgesehen.

Die Entscheidung

Dieses Vorgehen wurde vom BGH bestätigt. Demnach hat keine Korrektur des angewandten Rechnungszinses zu erfolgen, da gemäß § 45 Abs. 1 VersAusglG auf die Regelungen des BetrAVG zu verweisen sei. § 4 Abs. 5 BetrAVG sieht vor, dass für die Berechnung des Barwerts die Rechnungs-

grundlagen und die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden sind.

Die Berücksichtigung des BilMoG-Zinses verstößt nicht gegen anerkannte Regelungen der Versicherungsmathematik; die Wahl des Zinssatzes obliegt dem Versorgungsträger. Für die Verwendung des BilMoG-Zinses spricht außerdem eine Vereinheitlichung zwischen der handelsbilanziellen Berücksichtigung der Verpflichtung und der Barwertmittlung im Rahmen des Versorgungsausgleichs. Der für den Versorgungsausgleich relevante Halbteilungsgrundsatz erfolgt nicht auf der Grundlage gleichbleibender Rentenanswartschaften, sondern auf Basis eines hälftigen, auf den Ehezeitanteil ermittelten Deckungskapitals. Eine mögliche anschließende unterschiedliche Entwicklung der Rentenhöhen ist unerheblich. Der BGH bestätigt daher eindeutig die derzeit praktizierte Vorgehensweise. (Stefanie Sawusch)



Beitragsrechtliche Beurteilung von Anwartschaften auf bAV – Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der DRV Bund und der Bundesagentur für Arbeit vom 20.04.2016

Im Quartalsletter IV/2012 haben wir über das BSG-Urteil vom 25.04.2012 (B 12 KR 26/10 R) und im Quartalsletter IV/2015 über das Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 24.03.2015 (L 11 R 1130/14) berichtet. Strittig war jeweils die Frage, wie eine Zahlung in Form einer Abfindung von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung (bAV) beitragsrechtlich zu behandeln ist.

Die Sozialgerichtsbarkeit vertritt hier – entgegen dem Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21./22.11.2006 und dem gemeinsamen Rundschreiben vom 25.09.2008 – die Auffassung, dass eine solche Zahlung als Versorgungsbezug zu verbeitragen ist, nicht als Arbeitsentgelt. Lediglich eine Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden im Rahmen des § 3 BetrAVG war nach Sicht der Spitzenverbände bereits bislang nicht als Arbeitsentgelt bewertet worden, wobei es sich um einen Versorgungsbezug handeln konnte, wenn die Abfindung in zeitlichem Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erfolgt ist.

Während ein Versorgungsbezug im Sinne von § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V lediglich mit Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung belastet wird, werden bei Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 SGB IV Beiträge zu allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung) fällig.

Der Spitzenverband der Sozialversicherung, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit haben nun in einer Besprechung am 20.04.2016 die Sicht der Rechtsprechung übernommen. Damit werden vor Eintritt eines Versorgungsfalles ausgezahlte Abfindungen

von Anwartschaften auf bAV, und zwar sowohl nach beendetem als auch bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis, als Versorgungsbezüge in Form einer Kapitalleistung nach § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V bewertet. Dies gilt auch für nicht gesetzlich Krankenversicherte, d.h. bei diesem Personenkreis ist die Abfindungszahlung künftig sozialabgabenfrei.

Die Einstufung als Versorgungsbezug bedeutet, dass die Kapitalzahlung rechnerisch über 120 Monate zu verteilen ist und auf diesen fiktiven monatlichen Zahlbetrag dann Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben werden. Im Ergebnis führt dies in der Regel zu einer höheren Beitragslast auf die Abfindungszahlung als bei der Verbeitragung als Arbeitsentgelt. Denn auf Versorgungsbezüge hat der Arbeitnehmer die Beiträge zur Sozialversicherung in voller Höhe selbst zu tragen, wohingegen bei der Verbeitragung von Arbeitsentgelt ein Teil vom Arbeitgeber gezahlt wird.

Auch die Abfindung von Bagatellanwartschaften im Sinne des § 3 BetrAVG, die nicht in zeitlichem Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erfolgen, werden künftig als Versorgungsbezug verbeitragt.

Hingewiesen sei darauf, dass die Zahlstelle die Meldepflicht der Versorgungsbezüge nach § 202 SGB V zu beachten und der zuständigen Krankenkasse die Höhe der ausgezahlten Abfindung mitzuteilen hat.

Die neue Handhabung ist spätestens für Abfindungen von Versorgungsanwartschaften umzusetzen, die nach dem 30.06.2016 ausgezahlt werden. Wenn bei zuvor erfolgten Abfindungszah-

lungen Gesamtsozialversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, kommt eine Erstattung nach § 26 Abs. 2 und 3 SGV IV als zu Unrecht gezahlte Beiträge in Betracht. Der entsprechende Antrag

ist bei der Krankenkasse einzureichen, die dann hierbei auch die Verbeitragung als Versorgungsbezug prüft und ggf. feststellt. (Dr. Claudia Veh)

Körperschaftsteuer-Richtlinien 2015 beschlossen

Am 18.03.2016 wurden die Körperschaftsteuer-Richtlinien 2015 beschlossen.

Die Nummerierung der einzelnen Richtlinienvorschriften wurde an die ihnen im KStG zugrunde liegenden Paragraphen angepasst. So sind z. B. die Ausführungen zur Unterstützungskasse künftig in R 5 KStR 2015 enthalten (bisher R 11 ff. KStR 2004), die Ausführungen zur verdeckten Gewinnausschüttung in R 8.5 f. KStR 2015 (bisher R 36 KStR 2004) und die Regelungen zu Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern künftig in R 8.7 KStR 2015 (bisher R 38 KStR 2004). Diese Gliederung hat sich bei den EStR bewährt und wurde nun für die Körperschaftsteuer übernommen.

Mit den neuen KStR konnten zahlreiche Regelungen an die zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung sowie geänderte Rahmenbedingungen angepasst werden.

Erwähnt sei, dass gemäß R 5.4 Abs. 3 S. 3 KStR 2015 durch die Unterstützungskasse eine Abfindung von Anwartschaften in den in § 3 Abs. 2 bis 5 BetrAVG genannten Fällen erfolgen kann. Dies gilt auch für vertraglich unverfallbare Anwartschaften. Eine Zustimmung des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich.

In R 5.4 Abs. 3 S. 3 KStR 2015 ist weiter die Übertragung einer Unterstützungskassenversorgung auf einen Pensionsfonds mit aufgenommen worden. Seltsam erscheint, dass die Übertragung auf eine andere Unterstützungskasse in diesem Zusammenhang nicht mehr mit aufgeführt ist. Erwähnenswert ist, dass für die Überführung der

Versorgung in eine Liquidationsversicherung gemäß der Regelung in den KStR die Zustimmung des Arbeitnehmers notwendig ist. Arbeitsrechtlich ist die Zustimmung nicht nötig, vgl. § 4 Abs. 4 BetrAVG.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber eine Unterstützungskassenzusage im Sinne eines Wechsels des Durchführungswegs durch eine Direktzusage ablösen will, wird in R 5.4 Abs. 4 S. 2 KStR 2015 klargestellt, dass an den Arbeitgeber nur überdotiertes Kassenvermögen steuerunschädlich übertragen werden kann. Allerdings sei darauf hingewiesen, dass es bei Gruppen-Unterstützungskassen auf die Überdotierung der Unterstützungskasse und nicht des einzelnen Segments des Trägerunternehmens ankommt (vgl. BFH-Urteil vom 26.11.2014 – I R 37/13).

Zuletzt sei erwähnt, dass bei der Höhe von unverfallbaren Anwartschaften auch die Regelung des § 2 Abs. 5a BetrAVG (erreichte Anwartschaft bei Entgeltumwandlung und beitragsorientierten Leistungszusagen) mit aufgenommen wurde.

Bei den Regelungen zur Rückstellungsbildung für Pensionszusagen von beherrschenden GGF ist die bisherige Regelung, dass für Schwerbehinderte eine Altersgrenze von mindestens 60 Jahren nicht beanstandet wird und bei einer vertraglich vereinbarten Altersgrenze von weniger als 60 Jahren von keiner ernsthaften Vereinbarung auszugehen ist, nicht mehr mit aufgeführt (R 8.7 KStR 2015 im Vergleich zu R 38 KStR 2004). Dies möglicherweise vor dem Hintergrund eines zu erwartenden BMF-Schreibens zum Thema Altersgrenze und Pensionsalter (vgl. BMF-E vom 17.12.2015). (Dr. Claudia Veh)

Pensionsgutachten im neuen Outfit – kundenorientiert und mit hohem Servicestandard

Im März 2016 wurde die Änderung des Rechnungszinses für die handelsrechtliche Bewertung von Pensionsverpflichtungen (im Durchführungsweg Direktzusage) durch eine entsprechende Anpassung des § 253 HGB vorgenommen. Wir haben darüber zuletzt im SLPM-Quartalsletter II/2016 ausführlich berichtet. Eine Konsequenz der Gesetzesänderung ist die Bewertung der Pensionsverpflichtungen mit zwei unterschiedlichen Zinssätzen, um die im Gesetz vorgesehene sog. Ausschüttungssperre ermitteln zu können. Dies haben wir bei SLPM zum Anlass genommen, um einerseits unsere Gutachten den neuen Anforderungen anzupassen und andererseits den Gut-

achten ein neues Outfit zu geben, um damit deren Lesbarkeit und Verständlichkeit weiter zu erhöhen. Dabei haben wir auch Anregungen und Hinweise aus der Praxis, also von unseren Kunden, aufgenommen und verarbeitet. Diese Rundenerneuerung zeigt sich unter anderem in verschiedenen neuen Positionen wie

- Verlaufsdarstellung vom letzten zum aktuellen Bilanztermin
- Ausweis der Ausschüttungssperre
- Aufteilung der Veränderung des Erfüllungsbetrags in buchungsrelevante Teile

Ein weiteres Plus für unsere Kunden ist der Ausweis der Bilanzzahlen für den folgenden Bilanztermin, was für die Planung des Unternehmens einen nicht zu unterschätzenden Mehrwert darstellt. Zudem haben wir etliche redaktionelle Änderungen und Verbesserungen vorgenommen,

etwa ein Inhaltsverzeichnis hinzugefügt, um dem Leser eine gezielte Suche zu ermöglichen. Die erweiterte Erläuterung zu den relevanten rechtlichen und bewertungstechnischen Grundlagen bietet weitere Informationen. (Simon Schmitt)

IMPRESSUM

Herausgeber:

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

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in Garching 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.