

In dieser Ausgabe:

Diskriminierung durch Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen – BAG-Urteil vom 26.09.2017 (3 AZR 72/16).....2

Beitragsorientierte Leistungszusage – vorzeitiges Ausscheiden – BAG-Urteil vom 20.02.2018 (3 AZR 252/17)...3

Kündigung einer Direktversicherung wegen finanziellem Engpass des Arbeitnehmers nicht zulässig – BAG-Urteil vom 26.04.2018 (3 AZR 586/16).....4

Nachehelicher Versorgungsausgleich und die Berücksichtigung von Rentenanpassungen einer betrieblichen Altersversorgung – BGH-Urteil vom 07.03.2018 (XII ZB 408/14)5

Kein Erdienbarkeitserfordernis bei Entgeltumwandlung eines Gesellschafter-Geschäftsführers und Wechsel des Durchführungswegs – BFH-Urteil vom 07.03.2018 (I R 89/15).....7

BRSG sensibilisiert Unternehmen für das Thema Versorgungsordnung.....8

Das BRSG und die „vergessenen“ Durchführungswege9

5.Auflage des bAV-Leitfadens zur GGF-Versorgung erscheint im Juli 10



Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe des SLPM-Quartalsletters zur Verfügung zu stellen, in der wir Sie in gewohnter Weise über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Hinweisen möchten wir besonders auf das Urteil des Bundesfinanzhofs vom 07.03.2018 (I R 89/15) zur Einhaltung der Erdienbarkeitsfrist bei Entgeltumwandlung eines GGF und bei Wechsel des Durchführungswegs, das für die Praxis hilfreiche Leitplanken liefert und mit der BFH-Rechtsprechung vom 20.07.2016 (I R 33/15) hervorgerufene Irritationen weitgehend ausräumt.

Wir hoffen, mit der getroffenen Themenauswahl auf Ihr Interesse zu stoßen und verbleiben mit den besten Wünschen

Ihre Claudia Veh

Diskriminierung durch Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen – BAG-Urteil vom 26.09.2017 (3 AZR 72/16)

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich am 26.09.2017 mit der Frage zu befassen, ob eine Altersgrenze bei der Berücksichtigung von Dienstjahren zur Ermittlung von Leistungen aus betrieblichen Versorgungssystemen eine Diskriminierung wegen des Alters und/oder eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts nach sich zieht.

Der Fall

Eine ehemalige Verwaltungssekretärin im Beamtendienst hatte gegen die Nichtberücksichtigung ihrer Dienstjahre vor dem 17. Lebensjahr bei der Berechnung ihres Ruhegehalts geklagt. Die Klägerin trat 1971 im Alter von 15 Jahren als Verwaltungslehrling in die Dienste der Beklagten ein und wurde 1974 nach Abschluss der Ausbildung in ein Anstellungsverhältnis übernommen. Bei Versetzung in den Ruhestand 2013 wurden bei der Berechnung des Ruhegehalts gem. Landesbeamtenversorgungsgesetz vom 16.05.2013 (LBeamtVG NRW 2013) Dienstjahre erst ab Vollendung des 17. Lebensjahres berücksichtigt.

Nach Auffassung der Klägerin verstößt diese Regelung gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt zudem eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, da die Folgen dieser Regelung für Frauen einen wesentlich höheren Nachteil nach sich ziehen als für Männer. Die Klage wurde zunächst vom Arbeitsgericht zurückgewiesen. Im Berufungsverfahren gab das Landesarbeitsgericht der Klage statt. Im Revisionsverfahren erstrebt die Beklagte die Aufhebung des Urteils.

Das Urteil

Das BAG sah die Revision als begründet an, gab der Klägerin jedoch nicht Recht. Der Ausschluss von Beschäftigungszeiten vor Erreichen einer bestimmten Altersgrenze verstoße weder gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) noch gegen die im Unionsrecht und im nationalen Verfassungsrecht geltenden Verbote der Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts.

Das Versorgungsverhältnis der Parteien ist durch Dienstordnung geregelt. Die Dienstordnung stellt ein autonomes Satzungsrecht dar und ist als unter dem formellen Gesetz stehendes Recht am AGG zu messen. Das durch die Dienstordnung in Bezug genomme LBeamtVG NRW 2013 ist lediglich inkorporiertes Satzungsrecht und hat somit keine formelle Gesetzesqualität. Der Anrechnungsausschluss ist wirksam, da dieser keine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters oder des Geschlechts gem. § 1 AGG bewirkt.

Selbst wenn man annähme, die Klägerin würde durch die Regelung wegen ihres Alters unmittelbar benachteiligt, wäre dies gem. § 10 Satz 1 AGG zulässig. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Ein solches legitimes Ziel sieht der Gesetzgeber u.a. in der Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Versorgungssystemen der sozialen Sicherheit. Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt, berufliche Bildung sowie Arbeits- und Sozialpolitik sollen einen Ausgleich zwischen verschiedenen beteiligten Interessen schaffen und der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) dienen und sind daher grundsätzlich als legitim im Sinne von § 10 Satz 1 AGG anzusehen. Das mit der Regelung verfolgte Ziel muss dabei nicht ausdrücklich benannt werden. Die Altersgrenze muss jedoch gem. BAG-Urteil vom 04.08.2015 (3 AZR 137/13) angemessen und erforderlich sein. Im vorliegenden Fall sieht das BAG in der Altersgrenze das verfolgte legitime Ziel der Risikobegrenzung; für die notwendige Begrenzung der Versorgungslast und deren Kalkulierbarkeit ist die Altersbegrenzung als erforderlich anzusehen. Die Altersgrenze belastet nach Ansicht des BAG die Klägerin – gemessen an der ihr zum Erreichen der Regelaltersgrenze verbleibenden Zeit zum Aufbau einer Altersversorgung von mindestens 48 Jahren – nur unwesentlich und ist somit angemessen.

Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts nach § 3 Abs. 2 AGG liegt nach Auffassung des BAG ebenfalls nicht vor, da keine dem Anschein nach neutralen Kriterien oder Vorschriften vorhanden sind, die eine Person gegenüber einer anderen in besonderer Weise benachteiligen könnten. Da die Versorgungsregelungen nicht an das Geschlecht anknüpfen, scheidet auch eine unmittelbare Diskriminierung aus.

Fazit

Die Vereinbarung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen stellt keine Diskriminierung wegen des Alters dar. Dennoch dürfen Altersgrenzen nicht willkürlich sein, um eine Diskriminierung auszuschließen. Ein grundsätzliches Verbot von Altersgrenzen würde einen erheblichen Einschnitt bei der Gestaltung betrieblicher Altersversorgung darstellen und könnte in Folge dem Ziel der Verbreitung der bAV entgegenwirken. Vor diesem Hintergrund ist das Urteil des BAG zu begrüßen. (Dimitri Kitzmann)

Beitragsorientierte Leistungszusage – vorzeitiges Ausscheiden – BAG-Urteil vom 20.02.2018 (3 AZR 252/17)

Im Urteil vom 20.02.2018 (3 AZR 252/17) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einer betrieblichen Versorgungszusage auf Basis einer tarifvertraglichen Regelung zu befassen. Strittig war die Höhe der Erwerbsminderungsrente nach vorherigem vorzeitigem Ausscheiden.

Der Fall

Der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers vom 12.06./24.07.1990 richtete sich nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags/-Innungskrankenkassen (BAT/IKK) und den diesen ergänzenden und/oder ändernden Tarifverträgen. In dem maßgeblichen Tarifvertrag zur IKK-Betriebsrente (TV IKK-BR) ist eine beitragsorientierte Leistungszusage gem. § 1 Abs. 2 BetrAVG zugesagt, in der unter anderem eine Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung zugesagt wird. In § 5 des Tarifvertrags ist das vorzeitige Ausscheiden aus dem Unternehmen geregelt. Demnach richten sich in diesem Fall die Ansprüche des Beschäftigten nach den Vorschriften des BetrAVG, insbesondere zur Unverfallbarkeit, in der jeweils gültigen Fassung. Zur Ermittlung der Unverfallbarkeit werden die Zeiten zu Grunde gelegt, die der Beschäftigte ununterbrochen bei einem Mitglied der IKK-Tarifgemeinschaft bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres verbracht hat.

In § 12 des Tarifvertrags ist die Höhe der Erwerbsminderungsrente geregelt: Die Höhe ergibt sich aus der Summe der während der Arbeitsverhältnisses erworbenen garantierten Rentenbausteine zuzüglich der bis zum Eintritt des Versorgungsfalls zugewiesenen Bonusrenten. Voraussetzung ist jedoch die Erfüllung einer Wartezeit von 5 Jahren. Die Höhe eines garantierten Rentenbausteins ergibt sich als Produkt aus dem für ein Kalenderjahr zur Verfügung gestellten Versorgungsbeitrag und dem Verrentungsfaktor. Weiter werden die bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlenden garantierten Rentenbausteine auf der Grundlage des Einkommens aus dem letzten vollen Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Verrentungsfaktoren aus der Altersstaffel hinzugefügt.

Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers endete aufgrund einer außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung zum 30.09.2013. In der Folge wurde der Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert. Seit 01.03.2015 bezog er deshalb eine Rente wegen voller Erwerbsminderung nach dem TV IKK-BR. Bei der Höhe der Rente wurden die bis zum 30.09.2013 erworbenen Rentenbausteine in Höhe von 3.505,67 EUR berücksichtigt, woraus sich eine monatliche Rente in Höhe von 292,14 EUR ergab. Hiermit war der ehemalige Arbeitnehmer nicht

einverstanden. Seines Erachtens müssen die bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlenden garantierten Rentenbausteine nach § 12 Abs. 2 TV IKK-BR hinzugerechnet werden. § 5 Abs. 1 TV IKK-BR stehe dem nicht entgegen, da dort nur der Anspruch dem Grunde nach, nicht jedoch der Höhe nach geregelt werde. Die Höhe ergäbe sich vielmehr nach § 12 Abs. 2 TV IKK-BR. Während das Arbeitsgericht Köln die Klage abgewiesen hatte, bekam der Kläger vor dem Landesarbeitsgericht Köln Recht. Der Beklagte, der Bundesverband der Innungskrankenkassen, ging beim BAG in Revision.

Die Entscheidung

Das BAG konnte der Sicht des Klägers nicht folgen. Der Arbeitnehmer hat kein Recht auf die Zurechnung der Rentenbausteine bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Berechnung der betrieblichen Erwerbsminderungsrente richtet sich nach § 5 Abs. 1 TV IKK-BR i.V.m. § 2 Abs. 5 BetrAVG in der seit 01.01.2018 geltenden Fassung. Das vorzeitige Ausscheiden des Arbeitnehmer steht der Anwendung von § 12 TV IKK-BR entgegen.

Gemäß § 5 Abs. 1 TVV IKK-BR richten sich die unverfallbaren Ansprüche nach den Regelungen des BetrAVG in der jeweils gültigen Fassung. Die gleichzeitige Anwendung von § 12 Abs. 2 und § 5 Abs. 1 TV IKK-BR scheidet aus. Gemäß Sicht des BAG sprechen sowohl die Systematik als auch der Regelungszusammenhang des TV IKK-BR dafür, dass sich die Berechnung der Erwerbsminderungsrente vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer ausschließlich nach den Vorgaben des § 5 Abs. 1 TV IKK-BR bestimmt.

Wenn man § 12 Abs. 2 TV IKK-BR auch für die Rentenberechnung nach vorzeitigem Ausscheiden zugrunde legen würde, gäbe es keinen vernünftigen Grund, die Betriebsrenten von vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern nach § 5 Abs. 1 TV IKK-BR i.V.m. § 2 Abs. 5 BetrAVG zu berechnen. § 5 Abs. 1 und §§ 8 ff. TV IKK-BR sind folglich dahingehend abzugrenzen, dass § 5 Abs. 1 die Renten der vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer dem Grunde und der Höhe nach regelt, und die §§ 8 ff. die Renten der Arbeitnehmer, bei denen im laufenden Arbeitsverhältnis ein Leistungsfall eintritt bzw. die unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis in den Ruhestand gehen.

Die Rente ermittelt sich aufgrund der Verweisung in § 5 Abs. 1 TV IKK-BR nach § 2 Abs. 5 BetrAVG, der wortwörtlich dem bis zum 31.12.2017 geltenden § 2 Abs. 5a BetrAVG a.F. entspricht. Durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-

Mobilitätsrichtlinie vom 21.12.2015 wurde der § 2 BetrAVG teilweise neu gefasst, ohne dass sich insoweit Änderungen zu der vorher geltenden Rechtslage ergeben hatten. Die Neufassung ist während des laufenden Revisionsverfahrens am 01.01.2018 in Kraft getreten. Da es keine Übergangsvorschrift gibt, ist nun § 2 BetrAVG in der Neufassung maßgeblich.

Gemäß § 2 Abs. 5 BetrAVG tritt bei einer unverfallbaren Anwartschaft aus Entgeltumwandlung an die Stelle der Ansprüche nach Abs. 1, Abs. 3a oder Abs. 4 die vom Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen; dies gilt entsprechend für eine unverfallbare Anwartschaft aus Beiträgen im Rahmen einer – wie hier vorliegend – beitragsorientierten Leistungszusage.

Für den Arbeitnehmer kann die Berechnung nach § 2 Abs. 5a BetrAVG a.F., die mit Wirkung zum 01.01.2001 ins BetrAVG aufgenommen wurde, zu einem niedrigeren Anspruch führen als die zeitratierliche Berechnung nach § 2 Abs. 1 BetrAVG. Deshalb wurde in § 30g Abs. 1 BetrAVG a.F. (§ 30

g Abs. 2 BetrAVG n.F.) geregelt, dass die Berechnung nach § 2 Abs. 5 BetrAVG nur für Zusagen gilt, die nach dem 31.12.2000 erteilt worden sind bzw. werden; einvernehmlich ist die Anwendung jedoch auch für vor dem 01.01.2001 erteilte Zusagen möglich.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien in § 19 Abs. 1 BetrAVG (zuvor § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG) das Recht eingeräumt hat, von bestimmten §§ des BetrAVG, darunter auch § 2 BetrAVG, abzuweichen. Damit ist auch eine Abweichung von den Vorgaben des § 30g Abs. 2 BetrAVG möglich, da sich § 30g Abs. 2 inhaltlich auf § 2 BetrAVG bezieht. In Tarifverträgen kann demnach auch für vor dem 01.01.2001 erteilte beitragsorientierte Leistungszusagen eine Berechnung der Anwartschaft nach § 2 Abs. 5 BetrAVG angeordnet werden.

Die Rente des Klägers wurde nach § 2 Abs. 5 BetrAVG richtig berechnet. Damit hat der Arbeitnehmer kein Recht auf Berücksichtigung der fiktiven Beiträge bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres bei der Berechnung seiner Rente.

(Dr. Claudia Veh)



Kündigung einer Direktversicherung wegen finanziellem Engpass des Arbeitnehmers nicht zulässig – BAG-Urteil vom 26.04.2018 (3 AZR 586/16)

Mit Urteil vom 26.04.2018 (3 AZR 586/16) hatte sich das BAG mit einer wichtigen Praxisfrage befasst: kann ein Arbeitnehmer, der in Geldnot gerät, den Arbeitgeber dazu zwingen, seine Direktversicherung zu kündigen? Das BAG sagt „Nein!“ und stärkt damit die Betriebsrente.

Der Fall

der Kläger schloss mit der beklagten Arbeitgeberin im Jahr 2001 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung. Danach war die Arbeitgeberin verpflichtet, jährlich ca. 1.000,00 Euro in eine zugunsten des Klägers bestehende Direktversicherung, deren Versicherungsnehmerin sie ist, einzuzahlen. Die Versicherung, die von der Arbeitgeberin durch weitere Beiträge gefördert wird, ruht seit 2009. Der Kläger kam im Jahr 2013 in einen finanziellen Engpass und verlangte daher von der Beklagten die Kündigung des Versicherungsvertrages, weil er sich in einer finanziellen Notlage befand. Der Kläger meinte, die beklagte Arbeitgeberin sei nach § 241 Abs. 2 BGB (Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme) verpflichtet, die Versicherung zu

kündigen. Er sei auf die Auszahlung des Vertragswerts angewiesen, um die Kündigung seiner Baufinanzierung verhindern zu können. Die Beklagte hat die Kündigung verweigert. Sie sei nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) an der Zustimmung zur Kündigung gehindert.

Die Entscheidung

Der Dritte Senat hat – wie auch die Vorinstanzen – die Klage abgewiesen. Der Kläger hat kein schutzwürdiges Interesse an der begehrten Kündigung. Die im Betriebsrentengesetz geregelte Entgeltumwandlung dient dazu, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Alter zumindest teilweise abzusichern. Mit dieser Zwecksetzung wäre es nicht vereinbar, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen könnte, die Direktversicherung lediglich deshalb zu kündigen, um dem versicherten Arbeitnehmer die Möglichkeit zu verschaffen, das für den Versorgungsfall bereits angesparte Kapital für den Ausgleich von Schulden zu verwenden. (Maria Hiemer)

Nachehelicher Versorgungsausgleich und die Berücksichtigung von Rentenanpassungen einer betrieblichen Altersversorgung – BGH-Urteil vom 07.03.2018 (XII ZB 408/14)

Der BGH hatte zu entscheiden, ob eine nacheheliche Anwartschaftsveränderung aufgrund eines gestiegenen Einkommens bei der Teilung von laufenden Renten aus endgehaltsabhängigen Pensionszusagen zu berücksichtigen ist. Weiter hatte er sich in diesem Fall mit der Frage zu befassen, ob die allgemeine Anpassungsprüfungspflicht des § 16 Abs. 1 BetrAVG bei der Teilung von Anrechten aus betrieblicher Altersversorgung (bAV) im Versorgungsausgleich in die Wertermittlung mit einfließt.

Der Fall

Nach 18 Jahren wurde die Ehe der 1943 geborenen Antragstellers und die der 1961 geborenen Antragstellerin im Juni 1999 rechtskräftig geschieden. Die Folgesache Versorgungsausgleich wurde mit Beschluss vom gleichen Tag abgetrennt und mit Blick auf ein von der Ehefrau erworbenes angleichungsdynamisches Rentenrecht nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Versorgungsausgleichs-Überleitungsgesetz (VAÜG) ausgesetzt. Im November 2011 hat das Amtsgericht das Versorgungsausgleichsverfahren wieder aufgenommen und neue Auskünfte der Versorgungsträger eingeholt. Während der gesetzlichen Ehezeit haben beide Ehegatten bei der Deutschen Rentenversicherung Bund Anrechte in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben. Daneben hat der Ehemann zwei Anrechte der bAV erworben, aus denen er seit Januar 2009 laufende Versorgungen bezieht. Dabei teilt sich der Anspruch des ehemaligen Ehemannes in eine monatliche Rente in Höhe von 509,57 EUR aufgrund einer endgehaltsbezogenen Direktzusage und eine monatliche Rente in Höhe von 2.147,42 EUR aufgrund einer endgehaltsbezogenen Unterstützungskassenzusage auf.

Aus der endgehaltsbezogenen Direktzusage ergab sich ein Ehezeitanteil der Rente in Höhe von 254,07 EUR. Der Barwert des Ehezeitanteils wurde mit 39.012 EUR errechnet, ein Ausgleichswert von 19.506 EUR vorgeschlagen und die externe Teilung des Anrechts verlangt. Der Ehezeitanteil der Rente aus der endgehaltsbezogenen Unterstützungskassenzusage wurde in Höhe von 1.070,70 EUR angegeben und unter Berücksichtigung von Teilungskosten für die interne Teilung ein Ausgleichswert von 528,66 EUR mit einem korrespondierenden Kapitalwert von 82.200 EUR vorgeschlagen.

Das Amtsgericht hat den Versorgungsausgleich durchgeführt und die wechselseitig erworbenen Anrechte der gesetzlichen Rentenversicherung durch interne Teilung ausgeglichen. Daneben hat es zulasten des durch die endgehaltsbezogene

Direktzusage erworbenen Anrechts im Wege externer Teilung zugunsten der Ehefrau ein auf den 30. Juni 1998 bezogenes Anrecht in Höhe von 19.506 EUR festgelegt. Weiterhin hat das Amtsgericht zulasten des von dem Ehemann aus der endgehaltsbezogenen Unterstützungskassenzusage erworbenen Anrechts im Wege interner Teilung zugunsten der Ehefrau ein auf den 30. Juni 1998 bezogenes Anrecht in Höhe von monatlich 528,66 EUR übertragen.

Gegen diese Entscheidung hat der Ehemann Beschwerde eingelegt, die das Kammergericht zurückgewiesen hat. Hiergegen wendet sich der Ehemann mit seiner zugelassenen Rechtsbeschwerde. Er hält es für verfassungswidrig, wenn beim Wertausgleich seiner bAV unter der Geltung des seit dem 1. September 2009 gültigen Rechts seine zwischen dem Ende der Ehezeit am 30. Juni 1998 und dem Eintritt in den Ruhestand am 1. Januar 2009 erwirtschafteten Gehaltssteigerungen bei der Berechnung des Ausgleichswerts berücksichtigt werden, und erstrebt in erster Linie eine erneute Aussetzung des Versorgungsausgleichsverfahrens.

Die Rechtsbeschwerde führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Beschwerdegericht.

Das Urteil

Zwar hat das Beschwerdegericht für die Berechnung der Ehezeitanteile und der Ausgleichswerte der beiden betrieblichen Anrechte des Ehemanns die bei Eintritt in den Ruhestand tatsächlich bezogenen Rentenleistungen zugrunde gelegt, mit Hinblick auf die Bewertung der beiden betrieblichen Anrechte des Ehemanns im Versorgungsausgleich aber einen unzutreffenden rechtlichen Ausgangspunkt gewählt. Schließlich sei die herangezogene Regelung des § 45 VersAusglG nicht anwendbar, weil sich die Bewertung einer bereits laufenden Versorgung im Versorgungsausgleich auch bei betrieblichen Versorgungsanrechten nach der allgemeinen Vorschrift des § 41 VersAusglG richtet. Gemäß § 41 VersAusglG ist bei einem Anrecht in der Leistungsphase zu prüfen, ob es unmittelbar bewertet werden kann oder ob hilfsweise zeiträtierlich zu bewerten ist.

Eine unmittelbare Bewertung ist vorzunehmen, wenn ein direkter Zusammenhang zwischen der Höhe der Versorgung und einer direkt der Ehezeit zuzuordnenden Bezugsgröße besteht (vgl. BGH Beschluss vom 09.12.2015, XII ZB 586/13). Dieser Fall liegt hier nicht vor.

Nach den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung über das Versorgungswerk der IBM Deutschland GmbH vom 15. Dezember 1994 zur Direktzusage richtet sich die Höhe der Rentenzahlungen nach der Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre und den anrechenbaren Bezügen. Für jedes anrechenbare Dienstjahr wird als Rente 0,7% der Berechnungsbasis zugrunde gelegt, wobei zusätzlich ein Sockelbetrag mit 15% zu berücksichtigen ist, der sich nach zwanzig Dienstjahren auf 20% erhöht. Die Berechnungsbasis ergibt sich aus 97% der durchschnittlichen anrechenbaren Bezüge der letzten sechzig oder einhundertzwanzig Beschäftigungsmonate (Günstigerprinzip) vor Eintritt des Versorgungsfalls. Es handelt sich damit um ein endgehaltsbezogenes Versorgungssystem, in dem die erworbenen Anrechte gemäß § 40 Abs. 4 VersAusglG nicht unmittelbar, sondern zeiträtierlich zu bewerten sind.

Nach § 41 Abs. 2 S. 2 VersAusglG sind im Fall einer zeiträtierlich zu bewertenden laufenden Versorgung die Annahmen für die höchstens erreichbare Zeitdauer und für die zu erwartende Versorgung durch die tatsächlichen Werte zu ersetzen. Deshalb ist grundsätzlich der Ehezeitanteil der endgültig feststehenden Rente und nicht der Ehezeitanteil einer vorher vorliegenden Anwartschaft in den Versorgungsausgleich einzubeziehen (vgl. BGH, 25.04.2007 - XII ZB 206/06, BGH, 29.04.2009 - XII ZB 182/07).

Hieraus kann allerdings nicht generell abgeleitet werden, dass tatsächliche Veränderungen bei der Versorgungshöhe im Zeitraum zwischen dem Ende der Ehezeit und dem Eintritt des Versorgungsfalls ohne weiteres im Versorgungsausgleich berücksichtigt werden können.

Denn als Stichtag für die Bewertung des Ehezeitanteils gilt weiterhin das Ehezeitende.

Bei der zeiträtierlichen Bewertung einer Versorgung, deren endgültige Bezugsgröße (das Endgehalt) zum Ende der Ehezeit noch nicht bekannt ist, kann jedoch ein nahehezeitlicher Einfluss auf die Entwicklung der Bezugsgröße nicht von vornherein jeglicher Ehezeitbezug abgesprochen werden. Das aufgrund der Rechtsnatur der Versorgungszusage bestehende Versprechen des Arbeitgebers, dass sich eine endgehaltsbezogene Versorgung bis zum Eintritt des Versorgungsfalls zumindest auf der Grundlage der allgemeinen Entwicklung von Löhnen und Gehältern anwartschaftsdynamisch entwickeln würde, ist bereits durch die ehezeitliche Arbeitsleistung (mit)erdient worden. Nachehezeit-

liche Veränderungen bleiben wegen fehlenden Bezugs zur Ehezeit hingegen vor allem dann unberücksichtigt, wenn sie auf einem späteren beruflichen Aufstieg des Versorgungsempfängers oder seinem zusätzlichen persönlichen Einsatz beruhen. In diesen Fällen liegt in den nahehezeitlichen Anwartschaftsveränderungen kein direkter Bezug zum während der Ehezeit vorliegenden Versorgungsversprechen vor bzw. die nahehezeitlichen Anwartschaftsveränderungen „wirken“ nicht auf die während der Ehezeit vorliegende Anwartschaft „zurück“.

Weiter wurde vom BGH entschieden, dass im Zusammenhang mit der Wertermittlung bzw. Teilung eines Anrechts aus bAV bei der Ermittlung des Barwerts die künftige Anpassung laufender Leistungen nicht nur dann zu berücksichtigen ist, wenn auf Basis des § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG eine garantierte Steigerung von 1% zugesagt ist, sondern dass auch ein vorsichtig zu prognostizierender Rententrend bei der Barwertberechnung zu berücksichtigen sei, wenn die allgemeine Anpassungsüberprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG besteht.

Zwar ist die Prognose künftiger Rentensteigerungen in den Fällen der (bloßen) Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 BetrAVG mit gewissen Unsicherheiten behaftet, doch andererseits liegen der versicherungsmathematischen Berechnung eines Barwerts stets verschiedene Prognosen zugrunde, die auf abschätzbaren Verhältnissen am Bewertungsstichtag beruhen. Dass diese Prognosen in die eine oder die andere Richtung von der späteren tatsächlichen Entwicklung abweichen können, liegt grundsätzlich in der Natur der Sache einer stichtagsbezogenen Bewertung künftiger Verhältnisse.

Fazit

Die mit dem nahehezeitlich eingetretenen Versorgungsfall einhergehende Unverfallbarkeit der auf der allgemeinen Lohnentwicklung beruhenden Anwartschaftsdynamik einer endgehaltsbezogenen Versorgung gehört zu den auf den Ehezeitanteil zurückwirkenden tatsächlichen Änderungen, die im Zeitpunkt der letzten Tatsachenentscheidung über den Wertausgleich bei der Scheidung zu berücksichtigen sind.

Künftige Rentenanpassungen im Rahmen von § 16 Abs. 1 BetrAVG sind bei der Teilung eines Anrechts auf betriebliche Versorgungsleistungen zu berücksichtigen. (Anastasia Labude)

Kein Erdienbarkeitserfordernis bei Entgeltumwandlung eines Gesellschafter-Geschäftsführers und Wechsel des Durchführungswegs – BFH-Urteil vom 07.03.2018 (I R 89/15)

Im Quartalsletter IV/2016 haben wir Sie über das Urteil des Finanzgerichts Thüringen (FG) vom 25.06.2015 (1 K 136/15) informiert, in dem das FG die betriebliche Veranlassung einer Entgeltumwandlung eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) im Durchführungsweg Unterstützungskasse trotz Verstoß gegen die Erdienbarkeitsfrist von 10 Jahren bejaht hat. Die Finanzverwaltung beschritt daraufhin den Weg zum Bundesfinanzhof (BFH), dessen Entscheidung nun vorliegt.

Der Fall

In einem Unternehmen bestand für den beherrschenden GGF seit Oktober 1994 eine arbeitgeberfinanzierte Pensionszusage, die zunächst gehaltsabhängig und später als Festbetragszusage ausgestaltet war. Im Juni 2010 wurde der erdiente Teil der Zusage wertgleich in eine Kapitalzusage umgewandelt. Für den noch nicht erdienten Teil wurde der Durchführungsweg zu einer rückgedeckten Unterstützungskasse gewechselt.

Im August 2010 wurde eine weitere Unterstützungskassenversorgung eingerichtet, die der GGF über Gehaltsumwandlung finanzierte.

Bei einer Betriebsprüfung war der Prüfer der Meinung, die zusätzliche betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung stelle aufgrund eines Verstoßes gegen die 10-jährige Erdienbarkeitsfrist eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) dar. Die Firma klagte und bekam vor dem FG Thüringen (1 K 136/15) Recht. Der BFH bestätigt nun die Sicht des FG.

Die Entscheidung

Der BFH bestätigt zunächst die Grundsätze der Erdienbarkeit: Bei einem beherrschenden GGF muss zwischen der Erteilung der Pensionszusage und dem vorgesehenen Eintritt in den Ruhestand ein Zeitraum von mindestens zehn Jahren liegen. Dies gilt grundsätzlich auch bei mittelbaren Versorgungszusagen. Allerdings kann diese Frist nicht im Sinne einer allgemein gültigen zwingenden Voraussetzung verstanden werden. Wenn aufgrund der Gegebenheiten des Einzelfalls anderweitig sichergestellt ist, dass mit der Zusage die künftige Arbeitsleistung des Geschäftsführers abgegolten werden soll, ist eine erdienbare Zusage auch dann anzunehmen, wenn die Erdienbarkeitsfrist nicht eingehalten werden kann. Damit stellt die fehlende Erdienbarkeit ein gewichtiges – aber dennoch widerlegbares – Indiz für die (Mit-)Veranlassung des Versorgungsversprechens durch das Gesellschaftsverhältnis dar.

Die Finanzverwaltung vertritt die Meinung, dass die Erdienbarkeitsgrundsätze auch bei eine Pensi-

onszusage gelten, die über Barlohnsumwandlung finanziert wird (vgl. Verfügung der OFD Niedersachsen vom 15.08.2014 – S 2742-259-St 241). Der BFH sieht dies im Grundsatz anders. So ist nach Wertung des BFH die Indizwirkung der fehlenden Erdienbarkeit für die außerbetriebliche Veranlassung eine Versorgungszusage regelmäßig entkräftet, wenn bestehende Gehaltsansprüche des beherrschenden GGF zugunsten seiner Altersversorgung umgewandelt werden. Allerdings muss die Entgeltumwandlungsvereinbarung als solche den Anforderungen des sog. formellen Fremdvergleichs genügen.

Das Kriterium der Erdienbarkeit basiert letztlich auf der Vorstellung, dass es sich bei der betrieblichen Altersversorgung um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers in Anerkennung längerer Betriebszugehörigkeit und in Erwartung weiterer Betriebstreue handelt. Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter würde demnach einem Angestellten nur dann eine Versorgungszusage erteilen, wenn dieser noch mindestens 10 Jahre im Unternehmen tätig sein wird.

Diese Überlegungen können auf eine Altersversorgung, die durch Entgeltumwandlung finanziert wird, nicht zutreffen. Der Angestellte disponiert über sein eigenes (künftiges) Vermögen, indem er Aktivbezüge zugunsten künftiger Altersversorgung investiert. Demzufolge besteht regelmäßig auch keine Veranlassung, die Entgeltumwandlung am Maßstab der Erdienbarkeit darauf hin zu überprüfen, ob zwischen der Leistung des Arbeitgebers (risikobehaftete, wirtschaftlich sehr belastende Versorgungszusage) und der Gegenleistung des Arbeitnehmers ein Missverhältnis besteht. Dies gilt – so der BFH – für jede Form der durch Entgeltumwandlung finanzierten Altersversorgung.

Mit entscheidend für die Urteilsfindung im vorliegenden Fall war, dass es im Zusammenhang mit der Versorgungszusage nicht zu „unüblichen Gehaltsveränderungen“ gekommen war und das verbleibende Gehalt zur Deckung des laufenden Lebensunterhalts ausreichend war.

Hieraus ergibt sich, dass durchaus auch durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungszusagen durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sein können. Vorliegend musste sich der Senat jedoch nicht dazu äußern, wie z.B. sprunghafte Gehaltsanhebungen im Vorfeld der Entgeltumwandlung, die Umwandlung des kompletten Gehalts mit der Folge einer „Nur-Pension“ oder mit Risiko- und Kostensteigerungen für das Unternehmen verbundene Versorgungszusagen vor dem

Hintergrund des Fremdvergleichs zu beurteilen sind.

Die vGA ist im vorliegenden Fall nicht nur im Hinblick auf die vereinbarte Entgeltumwandlung ausgeschlossen, sondern auch in Bezug auf die Zuwendungen an die Unterstützungskasse. Die Unterstützungskassenversorgung wurde im Zuge der Änderung des Durchführungswegs für den Future Service der ursprünglichen Pensionszusage eingerichtet. Zwar war im Urteil vom 20.07.2016 (I R 33/15) in einem anderen Fall dieser Sachverhalt als Neuzusage qualifiziert worden, doch hier war mit dem Wechsel des Durchführungswegs auch eine Zusageerhöhung verbunden gewesen. Die Folge war, dass nicht nur das steuerrechtlich maßgebliche Rechtsregime für die Zusage gewechselt, sondern zugleich ein Lebenssachverhalt verwirklicht wurde, der nach den allgemeinen Grundsätzen eine Erdienbarkeitsprüfung auslöst. Eine Prüfung der Erdienbarkeit der Versorgungszusage ist jedoch dann nicht angezeigt, wenn eine

bereits bestehende Zusage ohne finanzielle Mehrbelastung für das Unternehmen geändert wird.

Mit dem Wechsel des Durchführungswegs für den Future Service der Zusage im Juni 2010 war keine Zusageerhöhung und damit kein finanzieller Mehraufwand für das Unternehmen verbunden (wertgleiche Umstellung). Demnach ist auch nicht darauf einzugehen, ob eine vGA aufgrund der Saldierung der Beitragszahlungen an die Unterstützungskasse mit den Gehaltsminderungen ausgeschlossen werden kann.

Wertung

Das Urteil des BFH ist sehr zu begrüßen. Für die betriebliche Veranlassung einer Entgeltumwandlung ist grundsätzlich nicht das Einhalten der Erdienbarkeitsfrist erforderlich. Ebenso ist beim alleinigen Wechsel des Durchführungswegs für den Future Service einer Pensionszusage zu einer wertgleichen Unterstützungskassenversorgung nicht auf das Einhalten der Erdienbarkeitsgrundsätze zu achten. (Dr. Claudia Veh)



BRSG sensibilisiert Unternehmen für das Thema Versorgungsordnung

Durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie und das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) kam es zu umfassenden Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Genannt seien das Benachteiligungsverbot für mit gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedene Arbeitnehmer (§ 2a Abs. 2 BetrAVG), der verpflichtende Zuschuss in Höhe von 15% zur Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ab 01.01.2019 bzw. 01.01.2022 (§ 1a Abs. 1a BetrAVG, § 26a BetrAVG), die Ausweitung des steuerfreien Dotierungsvolumens des § 3 Nr. 63 EStG und die neue Förderung des § 100 EStG, um nur einige Änderungen zu nennen.

Diese Neuerungen machen eine Überprüfung und ggf. Anpassung bestehender Versorgungsordnungen fast unumgänglich. Daneben gibt es viele Unternehmen, bei denen bislang nur vereinzelt Arbeitnehmer Entgelt in eine Anwartschaft auf bAV umgewandelt haben, ohne dass es ein einheitliches Regelwerk in Form einer Versorgungsordnung gab. In diesen Unternehmen ist spätestens jetzt die Einführung einer Versorgungsordnung dringend geboten. Zum einen ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Entgeltumwandlung seitens der Arbeitnehmer steigt, was eine einheitliche Regelung und entsprechende Dokumentation des Vorgehens mehr als sinnvoll erscheint lässt. Zum anderen sollte das Unternehmen auch aus eigenem Interesse eine Versor-

gungsordnung haben, in der alle Parameter betreffend die bAV einheitlich für alle Arbeitnehmer geregelt sind. Dann müssen nicht mit jedem einzelnen Arbeitnehmer Regelungen zur bAV vereinbart werden, künftigen Diskussionen über nicht klar geregelte Punkte kann vorgebeugt werden und auch der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer kann mit einem einheitlichen Regelwerk praktikabel Rechnung getragen werden. In der Versorgungsordnung kann z.B. auch ein einheitliches Vorgehen für vom Vorarbeitgeber mitgebrachte Direktversicherungen dokumentiert werden. Schließlich hat der Arbeitgeber in der Regel Interesse an einer möglichst schlanken und einheitlichen bAV-Landschaft in seinem Unternehmen.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gilt – wie bereits erwähnt – für ab 2019 neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen, für vor diesem Datum abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen erst ab dem 01.01.2022. Nun gibt es sehr viele Unternehmen, die bereits bisher einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung leisten. All diese Unternehmen sollten nun ihre bestehenden Regelungen dahingehend überprüfen und klarstellen, wie mit dem aktuell bereits gewährten Zuschuss vor dem Hintergrund der künftigen gesetzlichen Verpflichtung umgegangen wird.

In der Praxis beobachten wir eine durch das BRSG deutlich gestiegene Nachfrage nach der Erstellung und Anpassung von Versorgungsordnungen – ein

gutes Zeichen, zeigt es doch, dass das BRSg thematisch in den Unternehmen angekommen ist.
(Dr. Claudia Veh)



Das BRSg und die „vergessenen“ Durchführungswege

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) ist nun ein halbes Jahr in Kraft. Zu kurz, um ein erstes Resümée zu ziehen oder über Erfolg oder Misserfolg in der Verbreitung der bAV zu berichten. Aber vielleicht Zeit genug, um über das BRSg mit etwas Entfernung und zeitlichem Abstand zum Inkrafttreten nachzudenken.

Das BRSg stellt zweifelsohne eine sehr weitreichend Reform der bAV dar. Die Schaffung einer neuen bAV-Welt – bAV-Welt II – ohne Garantien im Rahmen des Sozialpartnermodells, die neben die bewährte bAV-Welt mit Garantien – bAV-Welt I – tritt. Daneben zahlreiche Änderungen, die (auch) die bAV-Welt I betreffen. Insgesamt fällt hierbei auf, dass die Änderungen nahezu ausschließlich die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds betreffen:

1. Sozialpartnermodell – reine Beitragszusage

Die reine Beitragszusage ist nur in den Durchführungsweisen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich (§ 22 Abs. 1 BetrAVG).

2. Erhöhung des Dotierungsvolumens des § 3 Nr. 63 EStG

Das steuerfreie Dotierungsvolumen des § 3 Nr. 63 S. 1 EStG wurde von 4% auf 8% der BBG erhöht, wobei der Aufstockungsbetrag von 1.800 EUR (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG a.F.) entfällt und nach § 40b EStG pauschalbesteuerte Beiträge (nur) in ihrer tatsächlichen Höhe das Dotierungsvolumen des § 3 Nr. 63 S. 1 EStG von 8% der BBG mindern. Diese deutliche Verbesserung der steuerlichen Förderung betrifft die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

3. Verbesserung der Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 EStG

Darüber hinaus wurde die Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 S. 4 EStG a.F. neu geregelt (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG). Künftig sind 4% der BBG pro Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis bestanden hat, maximal jedoch 10 Jahre, steuerfrei in eine bAV einzahlbar. Der Vervielfältigungsbetrag hatte bisher 1.800 EUR betragen, wobei die eingezahlten Beiträge des aktuellen und der letzten 6 Kalenderjahre in Abzug zu bringen waren und zudem nur Dienstjahre ab 2005 berücksichtigt wurden. Diese Verbesserung der steuerlichen Förderung betrifft wiederum nur die Durchführungs-

wege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

4. Neu: Förderbetrag des §100

Mit dem BRSg wurde eine gänzlich neue Förderung von bAV eingeführt: der Förderbetrag des § 100 EStG. Damit erhalten Arbeitgeber eine steuerliche Förderung, wenn sie für ihre Arbeitnehmer mit einem Arbeitseinkommen bis zu 2.200 EUR monatlich eine bAV einrichten. Die Förderung ist auf Beiträge zwischen 240 und 480 EUR jährlich begrenzt und ist nur in den Durchführungsweisen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich.

Diese Förderung tritt im Übrigen parallel neben die § 3 Nr. 63 EStG-Förderung, wobei in beiden „Förderwegen“ (also § 3 Nr. 63 und § 100 EStG) insgesamt nur 4% der BBG sozialabgabenfrei sind (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV). D.h. es gibt keine separate Sozialabgabensparnis im Rahmen des Förderbetrags nach § 100 EStG.

5. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Im Sozialpartnermodell gilt ab sofort, außerhalb des Sozialpartnermodells für neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2019 und im Bestand ab 01.01.2022 ein verpflichtender Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung in Höhe von pauschal 15%, wenn er infolge der Entgeltumwandlung Sozialabgaben einspart. Diese gesetzliche Verpflichtung gilt nur für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

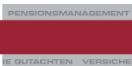
6. Abschaffung der Doppelverbeitragung bei Riester-bAV

Bei bAV in Form von Riester-Verträgen (§§ 10a, 82 Abs. 2 EStG) werden die Beiträge aus verbeitragtem Einkommen geleistet; infolge des BRSg werden nun in der Leistungsphase die Leistungen nicht mehr mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet – zumindest bei gesetzlich pflichtversicherten Personen (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V). Diese Verbesserung aus Arbeitnehmer-sicht ist eindeutig zu begrüßen. Sie betrifft, da Riester-Verträge in Form der bAV nur in den Durchführungsweisen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich sind (§ 1a Abs. 3 BetrAVG) auch nur eben diese drei Durchführungswege.

Lediglich bei der Änderung im Rahmen von § 8 Abs. 3 BetrAVG kommen die Unterstützungskasse und Direktzusage ins Spiel. Nun hat der Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers die Wahl, anstelle des Anspruchs gegen den Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) in die bestehende Rückdeckungsversicherung einzutreten und sie beitragsfrei oder -pflichtig weiterzuführen, sofern die Rückdeckungsversicherung nicht in die Insolvenzmasse fällt und sofern die Versorgungszusage auf die Leistungen der Rückdeckungsversicherung verweist. Aber diese Konstellation ist naturgemäß auf den Sonderfall Insolvenz des Arbeitgebers und Vorliegen einer beitragsorientierten Leistungszusage samt Sicherung der Rückdeckungsversicherung vor dem Zugriff des Insolvenzverwalters beschränkt. Der Arbeitnehmer kann damit an künftigen Überschüssen partizipieren und hat die Möglichkeit den Vertrag weiterzuführen, dafür ändert sich die Besteuerung der Leistungen von § 19 EStG nach § 22 Nr. 5 EStG, was aktuell noch einen gewissen Wertmutterstropfen darstellt. Diese Änderung wurde – soweit bekannt – durch Initiative des PSV ins Gesetzgebungsverfahren aufgenommen; der Treiber waren also anscheinend nicht die beteiligten Ministerien.

Damit wird offensichtlich, dass der Gesetzgeber (ausschließlich) auf die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds setzt, um sein Ziel, die

bAV in die Breite zu bringen zu erreichen. Das ist bedauerlich. Gerade die rückgedeckte Unterstützungskasse hat sich bei vielen Unternehmen als Durchführungsweg für die gesamte Belegschaft, also auch für Personen, bei denen das Dotierungsvolumen des § 3 Nr. 63 EStG ausreichen würde, etabliert. Und es gibt auch nach wie vor viele Unternehmen, die trotz der Niedrigzinsphase und bilanzieller Auswirkungen in der Direktzusage den für sie optimalen Durchführungsweg sehen. Eine Förderung dieser Durchführungswege wäre sehr erfreulich gewesen. Handlungsbedarf gäbe es genug. Z. B. wurden die in § 3 Nr. 3 i.V.m. § 2 KStDV genannten Höchstgrenzen in Bezug auf die zugesagten Leistungen für die Körperschaftsteuerfreiheit einer Unterstützungskasse seit über 20 Jahren nicht mehr angepasst. Es gibt durchaus Unterstützungskassen bzw. Unternehmen, die hiermit ein Problem haben. Und die Portabilität nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG ist für die Unterstützungskasse nach wie vor steuerlich nicht (zufriedenstellend) geregelt. Auch warum ein Arbeitnehmer, der Entgelt in eine wertgleiche Anwartschaft auf bAV in den Durchführungswegen rückgedeckte Unterstützungskasse oder rückgedeckte Direktzusage umwandelt, keinen gesetzlichen Anspruch auf Zuschuss durch den Arbeitgeber in Höhe von 15% erhalten soll, sofern der Arbeitgeber hierbei Sozialabgaben einspart, ist nur schwer verständlich. (Dr. Claudia Veh)



5. Auflage des bAV-Leitfadens zur GGF-Versorgung erscheint im Juli

Nachdem die 4. Auflage des bAV-Leitfadens zur Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern von Dr. Henriette Meissner und Dr. Claudia Veh zwischenzeitlich vergriffen war, hat der Wolters Kluwer Verlag eine Neuauflage angeregt, dem die Autorinnen gerne nachgekommen sind. Die nunmehr 5. Auflage erscheint Mitte Juli. Es wurde die seit 4. Auflage ergangene Rechtsprechung zur GGF-Versorgung eingearbeitet, wie etwa das BFH-Urteil vom 20.07.2016 (I R 33/15) zur Erdienbarkeit bei einem Wechsel des Durchführungswegs für den Future Service einer Pensionszusage sowie

das BMF-Schreiben vom 09.12.2016 (IV C 6 - S 2176/07/10004 :003) zum maßgeblichen Pensionsalter bei der Bewertung von Versorgungszusagen. Neu hinzugefügt wurde ein Abschnitt, der die Auslagerung einer Pensionszusage auf eine Renten-GmbH beleuchtet, was in der Praxis häufig im Zusammenhang mit einem Unternehmensverkauf oder bei der Nachfolgeplanung in Erwägung gezogen wird. Der GGF-Leitfaden kann in Kürze direkt im Shop des Wolters Kluwer Verlags oder im Buchhandel bestellt werden. (Dr. Claudia Veh)

IMPRESSUM

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

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in Garching b. München ist ein Unternehmen der Swiss Life Gruppe und 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.

Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung