



Quartalsletter

II/2014

In dieser Ausgabe:

| | |
|--|----------|
| Die Direktversicherung bei Arbeitnehmerinsolvenz und vorheriger versicherungsvertraglicher Lösung – BGH-Beschluss vom 05.12.2013 (IX ZR 165/13) | Seite 2 |
| Direktversicherung mit eingeschränkt unwiderruflichem Bezugsrecht bei Unternehmensinsolvenz – BGH-Urteil vom 22.01.2014 (IV ZR 201/13) | Seite 2 |
| Anspruch auf Entgeltumwandlung – Aufklärungspflicht des Arbeitgebers BAG-Urteil vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11) | Seite 4 |
| Verfall von Versorgungsanswartschaften – Diskriminierung wegen des Alters BAG-Urteil vom 15.10.2013 (3 AZR - 10/12) | Seite 4 |
| Hinterbliebenenversorgung – Ausschluss von Ehepartnern bei Eheschluss nach dem vorzeitigen Ausscheiden – BAG-Urteil vom 15.10.2013 (3 AZR 653/11) | Seite 5 |
| Altersgrenzen in der bAV – BAG-Urteil vom 10.12.2013 (3 AZR 796/11) und BAG-Urteil vom 18.03.2014 (3 AZR 69/12) | Seite 6 |
| Todesfall-Leistung aus Direktversicherung an hinterbliebenen Lebensgefährten unterliegt der Erbschaftsteuer – BFH-Urteil vom 18.12.2013 (II R 55/12) | Seite 7 |
| Mindest-Pensionsalter für Pensionsrückstellungen bei beherrschenden GGF – Urteil des FG München vom 25.11.2013 (7 K 1542/12) und BFH-Urteil vom 11.09.2013 (I R 72/12) | Seite 8 |
| vGA: Hinterbliebenenversorgung für den neuen Lebenspartner als nicht erdienbare Neuzusage – BFH-Urteil vom 27.11.2013 (I R 17/13) | Seite 9 |
| vGA wegen vorzeitiger Kapitalabfindung einer Pensionszusage – Anschlussrevision – BFH-Urteil vom 23.10.2013 (I R 89/12) | Seite 9 |
| Neues Angebot der SLPM: Der „Bilanz-Fahrplan“ | Seite 10 |

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe des Quartalsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie wie üblich über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Hinweisen möchten wir Sie dieses Mal vor allem auf unser neues Angebot eines „Bilanz-Fahrplans“ im Zusammenhang mit der Erstellung der versicherungsmathematischen Gutachten. Wir hoffen, mit der Themenauswahl auf Ihr Interesse zu stoßen und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

Die Direktversicherung bei Arbeitnehmerinsolvenz und vorheriger versicherungsvertraglicher Lösung BGH-Beschluss vom 05.12.2013 – IX ZR 165/13

Es gibt bereits umfangreiche Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Zusammenhang mit Insolvenzen, wobei es bislang vor allem um Unternehmensinsolvenzen geht (vgl. auch unten). Im Beschluss vom 05.12.2013 (IX ZR 165/13) hatte sich der Bundesgerichtshof (BGH) nun mit einem Fall zu befassen, dem eine Direktversicherung im Zusammenhang mit einer Privatinsolvenz des Arbeitnehmers zugrunde lag.

Der Fall

Über das Vermögen eines Arbeitnehmers wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Für ihn hatte eine bAV bei seinem Arbeitgeber im Durchführungsweg Direktversicherung bestanden. Er war offensichtlich bereits aus dem Unternehmen mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden. Wie in der Praxis häufig, wurde im Wege der versicherungsvertraglichen Lösung die Stellung des Versicherungsnehmers auf ihn übertragen. Im Zuge eines vereinfachten Insolvenzverfahrens kündigte ein Treuhänder den Versicherungsvertrag und der Insolvenzverwalter begehrte die Auszahlung des Rückkaufswerts an die Masse.

Die Entscheidung

Der BGH hat dem Wunsch des Insolvenzverwalters jedoch nicht entsprochen. Denn nach § 2 Abs. 2 S. 5 BetrAVG darf der Rückkaufswert

in Höhe des durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers gebildeten geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals vom Arbeitnehmer aufgrund einer Kündigung nicht in Anspruch genommen werden. Im Fall einer Kündigung wird die Versicherung vielmehr in eine beitragsfreie Versicherung umgewandelt. Damit kann der Arbeitnehmer nicht über das Kapital aus seiner Direktversicherung verfügen, wenn er nach erfolgtem Dienstaustritt Versicherungsnehmer dieser Versicherung geworden ist. Denn dadurch wird die Versicherung nicht zu einer privaten Versicherung, sie bleibt eine bAV.

Mit diesem Verfügungsverbot des Arbeitnehmers korrespondiert ein Pfändungsverbot, § 851 Abs. 1 ZPO. D.h. da der Arbeitnehmer nicht über die Direktversicherung verfügen kann, gilt dies auch für den Insolvenzverwalter bzw. einen Treuhänder bei Insolvenz des Arbeitnehmers.

Ziel des Gesetzgebers bei § 2 Abs. 2 S. 4 und 5 BetrAVG ist es, bestehende Anwartschaften im Interesse des Versorgungszwecks aufrecht zu erhalten und zu verhindern, dass der Arbeitnehmer die Direktversicherung zurückkauft und für andere Zwecke als die Altersversorgung verwendet. Das muss dann folgerichtig auch für den Zugriff des Insolvenzverwalters bei einer Privatinsolvenz des Arbeitnehmers gelten. (Dr. Claudia Veh)

Direktversicherung mit eingeschränkt unwiderruflichem Bezugsrecht bei Unternehmensinsolvenz – BGH-Urteil vom 22.01.2014 – IV ZR 201/13

Im Urteil vom 22.01.2014 (IV ZR 201/13) hatte sich der Bundesgerichtshof (BGH) wieder einmal mit einem Fall zu beschäftigen, in dem es um eine Direktversicherung mit eingeschränkt unwiderruflichem Bezugsrecht im Zusammenhang mit einer Insolvenz des Unternehmens ging. Man erinnert sich zwangsläufig an die Anrufung des großen gemeinsamen Senats seitens des BAG zu dieser Frage im Jahr 2007 (3 AZR 334/06), die dann jedoch aufgrund des zwischenzeitlichen

Wegfalls der Divergenz zwischen BAG und BGH wieder zurückgenommen wurde.

Der Fall

In einem Unternehmen bestanden für mehrere Arbeitnehmer Direktversicherungen. Das Bezugsrecht war als „unwiderruflich mit Vorbehalt“ vereinbart. Der Vorbehalt war an die Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsbedingungen gekoppelt, wonach das Bezugsrecht widerrufen werden konnte, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit endete. Als das

Unternehmen in die Insolvenz ging und die Arbeitsverhältnisse insolvenzbedingt endeten, begehrte der Insolvenzverwalter die Rückkaufswerte der Direktversicherungen, bei denen die Voraussetzungen für die Unwiderruflichkeit noch nicht erfüllt waren. Das Lebensversicherungsunternehmen war jedoch der Meinung, die Klausel zum Bezugsrecht sei einschränkend dahingehend ausulegen, dass der Vorbehalt nicht in den Fällen insolvenzbedingten Ausscheidens des Arbeitnehmers gelte.

Die Entscheidung

Nachdem die Vorinstanzen dem Insolvenzverwalter Recht gegeben hatten, ging das Lebensversicherungsunternehmen beim BGH in Revision.

Der BGH geht bei der Suche nach einer Antwort auf die Frage, ob die Fälle insolvenzbedingter Kündigung auch den Widerruf des Bezugsrechts umfassen oder nicht, nun sehr dezidiert vor. So kommt es nicht nur auf den reinen Wortlaut an, der nicht auf einen bestimmten Beendigungsgrund abstellt, sondern darüber hinaus auch darauf, ob der Sinnzusammenhang der Klausel unter Berücksichtigung der Interessen von Versicherungsnehmern und Versicherten eine von einem reinen Wortlautverständnis abweichende Interpretation gebietet. Maßgeblich für die Auslegung des Vorbehalts ist dabei allein die Interessenlage, wie sie sich im Zeitpunkt des Abschlusses der Direktversicherung darstellt. Zur Klärung der Frage, ob unter Berücksichtigung dieser Interessen eine von einem reinen Wortlautverständnis abweichende Interpretation der Bezugsrechtsklausel geboten ist oder ob andere Gesichtspunkte vorliegen, die auch unter Berücksichtigung dieser Interessen ein Festhalten am Wortlaut gebieten, wurde der Vorgang an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Damit fällt eine bei Eintritt der Insolvenz noch nicht unverfallbare Anwartschaft aus einer Direktversicherung mit eingeschränkt unwiderruflichem Bezugsrecht nicht zwingend in die Insolvenzmasse. Vielmehr ist im Einzelfall zu prüfen, ob Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei Abschluss der Direktversicherung mit eingeschränkt unwiderruflichem

Bezugsrecht auch Fälle von insolvenzbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie einen „normalen“ Dienstaustritt behandeln wollten, der zu einem Widerruf des Bezugsrechts des Arbeitnehmers führt. Der Arbeitnehmer dürfte hier stets die Meinung vertreten, bei Abschluss des Vertrags war gewollt, dass der insolvenzbedingte Austritt aus dem Unternehmen den Insolvenzverwalter nicht zu einem Widerruf des Bezugsrechts berechtigen soll; wie sich hier der Arbeitgeber, der die Direktversicherung abgeschlossen hat, positioniert, dürfte im Einzelfall vor allem davon abhängen, wessen Interessen er mehr vertritt: die der Gläubiger des Unternehmens oder die seiner ehemaligen Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber wird im Insolvenzfall vom Insolvenzverwalter vertreten. Welche Auffassung er vertritt, ist klar. Allerdings sollten hier für den Arbeitgeber m.E. nicht der Insolvenzverwalter, sondern die bei Abschluss der Direktversicherung handelnden Personen befragt werden, um zu einem sachgerechten Ergebnis zu gelangen. Dies kann sich in der Praxis natürlich als schwierig erweisen, z.B. wenn diese Personen nicht mehr im Unternehmen tätig sind. Dass diese Entscheidung des BGH für Rechtsklarheit sorgt und praxistauglich ist, ist schwerlich vorstellbar. Ggf. scheint es sinnvoll, die insolvenzbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit gleich bei Abschluss der Direktversicherung im Hinblick auf die Auswirkung auf das Bezugsrecht explizit zu regeln, d.h. ob in diesem Fall das Bezugsrecht des Arbeitnehmers widerruflich ist oder automatisch unwiderruflich wird. Dann würde zumindest Klarheit herrschen und nachträgliche langwierige und unter Umständen widersprüchliche Interessensforschungen könnten unterbleiben. Allerdings könnte eine solche Regelung wiederum als Gläubigerbenachteiligung ausgelegt werden. Lebensversicherungsunternehmen sollten in ihrem eigenen Interesse in diesen Fällen erst dann auszahlen, wenn ihnen eine übereinstimmende Erklärung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. Insolvenzverwalter vorliegt, der den Widerruf des Bezugsrechts dokumentiert. (Dr. Claudia Veh)

Anspruch auf Entgeltumwandlung – Aufklärungspflicht des Arbeitgebers BAG-Urteil vom 21.01.2014 – 3 AZR 807/11

Im Quartalsletter III/2012 hatten wir über das Urteil des Landesarbeitsgerichtes (LAG) Hessen vom 27.07.2011 (Az. 6 Sa 566/11) berichtet, in dem das LAG die Klage eines Arbeitnehmers auf Schadenersatz von seinem Arbeitgeber abwies, weil dieser ihn nicht auf den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hingewiesen hat.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun im Urteil vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11) die Sicht der Vorinstanz bestätigt. Es besteht keine Pflicht des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer auf den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Mithin macht er sich auch nicht schadenersatzpflichtig, wenn er die Arbeitnehmer nicht entsprechend informiert.

Wertung

Dem BAG ist zuzustimmen. Der Gesetzeswortlaut in § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG ist eindeutig: „Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber *verlangen*, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.“ *Verlangen* ist ein aktives Tun des Arbeitnehmers,

das heißt, er muss sich artikulieren, wenn er Entgeltumwandlung machen will. Der Gesetzgeber hat eben nicht formuliert: „Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer *anbieten*, bis zu 4 vom Hundert ...“, oder „Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer darauf *hinweisen*, dass er bis zu 4 vom Hundert...“; in diesem Fall wäre der Arbeitgeber in der Pflicht, als erster in Sachen Entgeltumwandlung tätig zu werden. Eine anderslautende Entscheidung des BAG entgegen dem (eindeutigen) Wortlaut des Gesetzes hätte überrascht.

Im Zusammenhang mit den Informationspflichten des Arbeitgebers sei auch auf das BAG-Urteil vom 15.10.2013 (3 AZR 10/12) hingewiesen (vgl. unten).

Nichtsdestotrotz ist es natürlich zu begrüßen, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die Möglichkeiten und den Nutzen einer betrieblichen Altersversorgung informiert und die Bereitschaft der Mitarbeiter zu Entgeltumwandlung aktiv fördert. In Zeiten von Fachkräftemangel in vielen Branchen und Regionen profitiert der Arbeitgeber letztlich immer davon, wenn er attraktive Arbeitsplätze bietet. Und hierzu trägt die bAV eindeutig bei. (Dr. Claudia Veh)

Verfall von Versorgungsanwartschaften – Diskriminierung wegen des Alters – BAG-Urteil vom 15.10.2013 – 3 AZR – 10/12

Am 15.10.2013 (3 AZR 10/12) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut mit der Frage zu beschäftigen, ob die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters darstellen und ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Verfall seiner Anwartschaften hinweisen muss, wenn er zu diesem Zeitpunkt die Unverfallbarkeitsfristen noch nicht erfüllt hat bzw. ob er sich schadenersatzpflichtig macht, wenn er dies nicht tut.

Der Fall

In einer Firma gab es eine Versorgungsordnung, die Leistungen nach einer Wartezeit

von 10 Jahren vorsah. Ein im Jahr 1956 geborener Arbeitnehmer, der von Anfang November 1971 bis Ende Juli 1988 bei diesem Arbeitgeber tätig war, begehrte bei Vollendung des Pensionsalters die in der Versorgungsordnung vorgesehene Altersrente. Da er 16 Jahre und 9 Monate in der Firma tätig war, hatte er die 10-jährige Wartezeit erfüllt. Der Arbeitgeber verweigerte die Leistung, da der Arbeitnehmer bei Dienstaustritt die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen in der bei Dienstaustritt gültigen Fassung, konkret die damals nötige Vollendung des 35. Lebensjahres, nicht erfüllt hat. Der Arbeitnehmer sah in dem für die Erfüllung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nötigen

Mindestalter eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. Zumindest wäre der Arbeitgeber ihm gegenüber zu Schadenersatz verpflichtet, da er ihn vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf die gesetzlichen Unverfallbarkeitsbestimmungen hingewiesen hat.

Die Entscheidung

Wie schon in den Vorinstanzen hatte der Arbeitnehmer auch vor dem BAG keinen Erfolg. Die Anwartschaft war bei Dienstaustritt noch verfallbar, da der Arbeitnehmer das für die Unverfallbarkeit nötige Mindestalter von 35 Jahren noch nicht vollendet hatte. Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen sind mit höherrangigem Recht vereinbar und bedeuten keinen Verstoß gegen das Verfassungs- und Unionsrecht. Sie stellen weder eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts, noch eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters dar. Durch das Festlegen eines Mindestalters soll das sozialpolitische Ziel der Förderung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) verfolgt werden, da vermieden wird, dass Arbeitnehmer mit nur geringen Rentenansprüchen aus dem Unternehmen ausscheiden. Die hiermit verbundenen Verwaltungsaufwände könnten Arbeitgeber veranlassen, auf eine bAV ganz zu verzichten. Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsbestimmungen tragen also dazu bei, Hindernisse bei der Verbreitung der bAV zu beseitigen.

Auch einen Verstoß gegen das Grundgesetz konnte das BAG nicht feststellen.

Bzgl. der begehrten Schadenersatzforderung bekam der Arbeitnehmer ebenfalls nicht Recht. Denn der Arbeitgeber war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf den Verfall seiner betrieblichen Versorgungsanswartschaften hinzuweisen. Zwar kann der Arbeitgeber aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Nebenpflichten gehalten sein, von sich aus Hinweise zu geben. Grundsätzlich muss jedoch jede Partei selbst für die Wahrnehmung ihrer Interessen sorgen und sich über die Folgen ihres Handelns selbst informieren. Gesteigerte Informationspflichten können den Arbeitgeber insbesondere dann treffen, wenn eine für den Arbeitnehmer nachteilige Vereinbarung auf Initiative des Arbeitgebers und in seinem Interesse getroffen wurde. Im vorliegenden Fall wurde nicht dargelegt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beendet hat. Aber selbst wenn dies der Fall gewesen wäre, hätte er den Arbeitnehmer nicht auf den § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG aF hinweisen müssen. Denn es besteht keine allgemeine Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Rechtsfolgen, die von Gesetzes wegen mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses einhergehen. Folglich hatte sich der Arbeitgeber auch nicht schadenersatzpflichtig gemacht. (Dr. Claudia Veh)

Hinterbliebenenversorgung – Ausschluss von Ehepartnern bei Eheschluss nach dem vorzeitigen Ausscheiden – BAG-Urteil vom 15.10.2013 - 3 AZR 653/11

Am 15.10.2013 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem weiteren Fall zu befassen, in dem es um das Thema Diskriminierung ging.

Der Fall

Ein Betriebsrentner, der zuvor mit unverfallbaren Anwartschaften aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war, verstarb. Seine 25 Jahre jüngere Ehefrau begehrte die Hinterbliebenenversorgung aus der Versorgungsordnung.

Die Versorgungsordnung sah bei Tod als Aktiver vor, dass ein Anspruch auf Witwenrente

unter anderem nur besteht, wenn die hinterbliebene Ehefrau nicht mehr als 20 Jahre jünger ist als der verstorbene Arbeitnehmer. Bei Tod als Ruhegeldbezieher war der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung unter anderem daran geknüpft, dass der Ruhegeldempfänger die Ehe vor dem Erwerb des Anspruchs auf Ruhegeld geschlossen hatte.

Die Ehefrau sah in der Altersabstandsklausel eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. Der vollständige Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung wäre unverhältnismäßig.

Die Entscheidung

Das BAG bestätigte jedoch die Zulässigkeit und Rechtswirksamkeit einer Altersabstandsklausel und stellte darüber hinaus fest, dass diese Regelung im vorliegenden Fall nicht zum Tragen kommt, da der Arbeitnehmer als Ruhegeldbezieher verstorben war und nicht als Aktiver. Das BAG leitete aus der Regelung in der Versorgungsordnung, wonach der Mitarbeiter für einen Anspruch auf Ruhegeld bis zum Eintritt des Versorgungsfalls Alter oder Invalidität im Arbeitsverhältnis mit der Firma verblieben sein muss, ab, dass die Ehe vor dem Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften geschlossen worden sein muss. Eine solche Regelung ist zudem wirksam. Das BAG kann-

te keine unzulässige Diskriminierung feststellen.

Wertung

Das Urteil überrascht und wirft die Frage auf, ob diese Entscheidung wirklich in Einklang mit den gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit steht. Zwar wurde bereits vom BAG entschieden, dass der Anspruch auf Witwenrente auf Ehen beschränkt werden kann, die während des aktiven Arbeitsverhältnisses bereits bestanden haben (BAG-Urteil vom 19.12.2000 (3 AZR 186/00), doch ist diese Voraussetzung m.E. nicht eindeutig in der dem Urteil zugrunde liegenden Versorgungsordnung geregelt. (Dr. Claudia Veh)

Altersgrenzen in der bAV – BAG-Urteil vom 10.12.2013 - 3 AZR 796/11 und BAG-Urteil vom 18.03.2014 -3 AZR 69/12

Immer wieder werden Fälle vor das Bundesarbeitsgericht (BAG) getragen, bei denen es um die Rechtmäßigkeit von Altersgrenzen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) geht. Offensichtlich fühlen sich viele Arbeitnehmer durch Altersgrenzen oder Mindestdienstzeiten als Voraussetzung für die Gewährung oder Bemessung von betrieblichen Versorgungsleistungen in unzulässiger Weise diskriminiert an. So auch in den Fällen vom 10.12.2013 (3 AZR 796/11) und 18.03.2014 (3 AZR 69/12).

Die Fälle

Im Fall vom 10.12.2013 (3 AZR 796/11) war ein im August 1956 geborener Arbeitnehmer am 01.06.1977 bei seinem Arbeitgeber eingetreten. Mit Wirkung vom 01.09.2002 erhielt er eine gesetzliche Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung. Infolgedessen wurde zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zum 31.03.2003 ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Arbeitnehmer begehrte nun eine Invalidenrente aus der Versorgungsordnung bei seinem Arbeitgeber. Diese knüpfte die Inanspruchnahme von Leistungen jedoch an eine Mindestdienstzeit und ein Mindestalter. Das Mindestalter lag für den Anspruch auf Invalidenrente bei 50 Jahren. Der Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt des Eintritts der Invalidität erst 46 Jahre alt war, war der Meinung, diese Altersgrenze diskri-

miniere Personen, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in unzulässiger Weise.

Im Fall vom 18.03.2014 (3 AZR 69/12) sah eine Versorgungsordnung eine Altersversorgung nach Vollendung des 65. Lebensjahrs vor, wenn der Arbeitnehmer über eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) bei dem Unternehmen verfügt und zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Eine Arbeitnehmerin klagte hiergegen. Sie sah darin eine unzulässige unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters.

Die Entscheidungen

Bislang wurden Regelungen zu einem Höchstaufnahmealter, Mindestaufnahmealter oder einer Mindestdienstzeit sowie einer Wartezeit mit Bezug auf § 10 S. 3 Nr. 4 AGG überwiegend von der Rechtsprechung als zulässig beurteilt. So auch im Fall vom 10.12.2013. In Fortsetzung der bisherigen Rechtsprechung sah das BAG die Altersgrenze in diesem Fall mit Bezug auf § 10 S. 3 Nr. 4 AGG als wirksam und zulässig an.

Im Fall vom 18.03.2014 jedoch sah das Bundesarbeitsgericht die Regelung als unzulässig und nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam an. Die Altersgrenzenregelung führe zu einer

unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters i.S.v. §§ 1, 3 Abs. 1 und § 7 AGG, da sie Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von den Leistungen der bAV nach der Versorgungsordnung ausschließt. Das BAG bestätigt auch hier, dass Altersgrenzen in Systemen der bAV grundsätzlich zulässig sind. Die Altersgrenze muss jedoch angemessen sein. Diese Angemessenheit konnte das BAG bei einem Ausschluss von Arbeitnehmern von der bAV, die noch mindestens 20 Jahre betriebstreu sein können, nicht bejahen.

Damit können Altersgrenzen in der bAV nicht mehr generell als zulässig erachtet werden; sie müssen vielmehr auf das Erfordernis der Angemessenheit hin überprüft werden. Wo genau die Grenze zwischen angemessen und unangemessen liegt, ist offen. Vor dem Hintergrund des aktuellen Urteils dürfte eine mindestens 20-jährige Wartezeit oder ein Höchstaufnahmearter, das mindestens 20 Jahre vor dem Pensionsalter liegt, nicht mehr als angemessen gelten und deswegen eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters darstellen. (Dr. Claudia Veh)

Todesfall-Leistung aus einer Direktversicherung an hinterbliebenen Lebensgefährten unterliegt der Erbschaftsteuer BFH-Urteil vom 18.12.2013 – II R 55/12

Im Quartalsletter III/2013 hatten wir über das Urteil des Finanzgerichts (FG) Hamburg vom 31.10.2012 (3 K 24/12) berichtet, das zu dem Schluss gekommen war, eine Todesfall-Leistung aus einer Direktversicherung an den hinterbliebenen Lebensgefährten unterliege nicht der Erbschaftsteuer. Das Finanzamt war in Revision gegangen und bekam nun vor dem Bundesfinanzhof (BFH) Recht.

Der Fall

Nach dem Tod eines Arbeitnehmers wurden aus für ihn im Wege der Entgeltumwandlung finanzierten Direktversicherungen Todesfall-Leistungen fällig. Als Bezugsberechtigter war der Lebensgefährte des Arbeitnehmers eingetragen. Das Finanzamt belegte die Zahlungen mit Erbschaftsteuer, das FG Hamburg jedoch sah hierin keinen erbschaftsteuerlich relevanten Vorgang, da der Erwerb von Hinterbliebenenbezügen, die auf einem Arbeits- oder Dienstverhältnis des Erblassers beruhen, nicht der Erbschaftsteuer gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 4 ErbStG unterliegen. Dies gelte auch für Einmalzahlungen aus einer Direktversicherung an Bezugsberechtigte, die keine beamten- oder rentenversicherungsrechtliche Hinterbliebenenversorgung beanspruchen können. Das Finanzamt war in Revision gegangen und bekam nun vor dem BFH Recht.

Das Urteil

Der BFH leitet sein Ergebnis nicht unmittelbar aus der Direktversicherung ab, denn die Direktversicherung wird nicht vom Arbeitnehmer abgeschlossen, wie bei § 3 Abs. 1 Nr. 4 ErbStG vorausgesetzt, sondern vom Arbeitgeber. Maßgeblich ist vielmehr der vom verstorbenen Arbeitnehmer abgeschlossene Arbeitsvertrag, der aufgrund des Einverständnisses des Arbeitnehmers mit dem Abschluss der Direktversicherung eine Änderung erfahren hat, die ihrerseits Voraussetzung für den Abschluss der Direktversicherung durch den Arbeitgeber und für die Begründung des Leistungsanspruchs aus der Versicherung war. Dies genügt, um § 3 Abs. 1 Nr. 4 ErbStG anzuwenden, wenn der Bezugsberechtigte die in §§ 46 bis 48 SGB VI bestimmten persönlichen Voraussetzungen für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung des verstorbenen Arbeitnehmers, wie hier vorliegend, nicht erfüllt. Dahinter steht die Auffassung, dass Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung erbschaftsteuerlich nicht anders behandelt werden sollen als Bezüge, die Hinterbliebene kraft Gesetzes erhalten, wie insbesondere die Bezüge, die den Hinterbliebenen von gesetzlich rentenversicherten Arbeitnehmern und von Beamten, Berufssoldaten und Richtern zustehen und bereits dem Wortlaut nach nicht dem § 3 Abs. 1 Nr. 4 ErbStG unterfallen. Im Wege einer teleologischen Reduktion ist der Wortlaut der Vor-

schrift entsprechend einzuschränken. Denn wenn der Bezugsberechtigte nicht die Voraussetzungen für eine gesetzliche Hinterbliebenenrente erfüllt, ist es geboten, den Anspruch aus der Direktversicherung nicht anders zu behandeln als den Anspruch aus einer vom Arbeitnehmer selbst abgeschlossenen Lebensversicherung.

Damit ist bei einer Todesfall-Leistung aus einer Direktversicherung zu unterscheiden, ob der Bezugsberechtigte die Voraussetzungen für eine gesetzliche Rente gemäß §§ 46 bis 48 SGB VI erfüllt oder nicht. Tut er dies nicht, unterliegt die Todesfall-Leistung der Erbschaftsteuer. (Dr. Claudia Veh)

Mindest-Pensionsalter für Pensionsrückstellungen bei beherrschenden GGF – Urteil des FG München vom 25.11.2013 - 7 K 1542/12 und BFH-Urteil vom 11.09.2013 - I R 72/12

Zum in den R 6a Abs. 8 EStR geregelten Mindest-Pensionsalter für Pensionsrückstellungen bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) sind zwei neue Urteile ergangen.

Im Quartalsletter I/2013 hatten wir bereits über den Beschluss des Finanzgerichts (FG) München vom 20.02.2012 berichtet, in dem das FG zu dem Ergebnis gelangt war, die steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen von zwei beherrschenden GGF wären auf Basis des vertraglich zugesagten Pensionsalters von 65 Jahren zu ermitteln und nicht – wie in den R 6a Abs. 8 EStR vorgesehen – abhängig vom Geburtsjahrgang mit einem höheren Alter. Das FG setzte aufgrund ernster Zweifel an der Rechtmäßigkeit die Vollziehung des Körperschaftsteuerbescheids aus. Der beim Finanzamt erhobene Einspruch blieb jedoch ohne Erfolg. Hiergegen klagte die Firma. Wie zu erwarten blieb das FG nun in seinem Urteil bei seiner ursprünglichen Einschätzung. Die steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen wären folglich auf Alter 65 zu berechnen mit entsprechender Auswirkung auf die Körperschaftsteuer und den Gewerbesteuermessbetrag. Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung war die Revision zuzulassen, wovon die Finanzverwaltung am 11.03.2014 Gebrauch gemacht hat (I R 2/14).

Weiter hatte sich am 11.09.2013 (I R 72/12) der Bundesfinanzhof (BFH) mit dem bei der Ermittlung der Pensionsrückstellungen zugrunde zu legenden Pensionsalter bei einem GGF zu beschäftigen, bei dem sich sein Status von nicht-beherrschend zu beherrschend geändert hatte.

Der Fall

Für einen im Jahr 1950 geborenen minderheitsbeteiligten GGF bestand eine Pensionszusage auf das vollendete 60. Lebensjahr. Dementsprechend wurden die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen gemäß § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 3 EStG auf Pensionsalter 60 berechnet. Später änderte sich seine Beteiligung zu einer Mehrheitsbeteiligung. Die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen wurden weiterhin auf Pensionsalter 60 berechnet. Das Finanzamt war jedoch der Meinung, die Berechnung müsste nun gemäß R 6a Abs. 8 EStR auf Pensionsalter 65 erfolgen. Hiergegen klagte die Firma.

Das Finanzgericht (FG) gab der Firma überwiegend Recht. Bis zu den bestandskräftigen und nicht mehr änderbaren Steuerbescheiden wäre die Rückstellung auf diesen Stand einzufrieren. In der Folge seien die Rückstellungen dann neu zu berechnen, wobei dann Pensionsalter 65 zugrunde zu legen sei. Das Finanzamt ging in Revision.

Die Entscheidung

Der BFH wies die Revision als unbegründet zurück. Die Pensionsrückstellung sei nicht aufzulösen und auf ein höheres Pensionsalter (65) zu berechnen.

Dass der GGF vom minderheitsbeteiligten zum mehrheitsbeteiligten GGF wurde, ändert nichts am Inhalt des ursprünglichen Versorgungsversprechens.

Der BFH kann den Regelungen des § 6a EStG nicht entnehmen, dass für GGF ein Mindestpensionsalter zu gelten habe. Inwieweit es eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung mit der Folge einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) für ein Beibehalten

des Pensionsalters von 60 Jahren nach dem Statuswechsel gibt, war nicht Gegenstand des Verfahrens und musste deswegen nicht geklärt werden.

Damit hat sich der BFH in diesem Fall dafür ausgesprochen, dass das vertraglich zugesagte Pensionsalter der Rückstellungsbeziehung zugrunde zu legen ist und nicht das für beherrschende GGF in den R 6a Abs.

8 EStR jahrgangsabhängige Mindestpensionsalter von 65, 66 oder 67 Jahren. Es bleibt abzuwarten, ob der BFH dies auch in den beiden anhängigen Revisionsverfahren (I R 50/13 und I R 2/14), bei denen der GGF bereits bei Zusageerteilung beherrschend war, so sieht. (Dr. Claudia Veh)

vGA: Hinterbliebenenversorgung für den neuen Lebenspartner als nicht erdienbare Neuzusage – BFH-Urteil vom 27.11.2013 - I R 17/13

Im Quartalsletter IV/2013 hatten wir über das Urteil des Finanzgerichts (FG) Berlin-Brandenburg vom 30.01.2013 (12 K 12227/10) berichtet. In einer Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) war nach dem Tod der Ehefrau die individuell zugesagte Witwenrente gegenstandslos geworden. 8 Jahre und 10 Monate vor Erreichen des Pensionsalters wurde für die neue Lebensgefährtin eine Witwenrente in die Zusage mit aufgenommen. Das FG sah hierin eine verdeckte Gewinnausschüttung, da die Zusage nicht mehr erdienbar war.

Bedauerlicherweise bestätigte der BFH nun die Sicht des FG. Der BFH sieht in der Wiederaufnahme der Hinterbliebenenversorgung

eine Neuzusage, die sich der GGF zukünftig noch verdienen können muss. Der BFH stellt also nicht auf die bereits früher zugesagte Witwenrente ab und sieht hier nicht nur einen Austausch der Hinterbliebenen. Die Zeitspanne zwischen dem Tod der ersten Ehefrau und der Begünstigung der Lebensgefährtin konnte zudem nicht als steuerlich unbeachtlicher „Unterbrechungszeitraum“ qualifiziert werden. Eine betriebliche Motivation für die neue Hinterbliebenenversorgung konnte der BFH nicht erkennen.

Das Urteil zeigt erneut, dass sehr genau auf die Einhaltung der Kriterien für die steuerliche Anerkennung einer Pensionszusage zu achten ist. Abweichungen hiervon werden von der Rechtsprechung und Finanzverwaltung nur selten akzeptiert. (Dr. Claudia Veh)

vGA wegen vorzeitiger Kapitalabfindung einer Pensionszusage – Anschlussrevision – BFH-Urteil vom 23.10.2013 – I R 89/12

Im Quartalsletter II/2013 haben wir über das Urteil des FG Düsseldorf vom 06.11.2012 – 6 K 1093/10 K,G,F berichtet, in dem die Auszahlung einer Pensionsleistung bei weiterhin aktivem Dienstverhältnis des Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF), obwohl die Pensionszusage für die Erbringung der Altersversorgung das Ausscheiden aus dem Unternehmen gefordert hat, als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) behandelt wurde. Nach Ansicht des FG führte bereits die vereinbarte Altersgrenze von 60 Jahren zu einer vGA. Am 23.10.2013 (I R 89/12) hatte sich nun der BFH mit diesem Fall zu befassen.

Die Entscheidung

Der BFH sah in der Zahlung des Einmalbetrags in Form der Ablaufleistung aus einer Rückdeckungsversicherung entgegen der zugrundeliegenden Versorgungsvereinbarung vor der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Indiz für die im Gesellschaftsverhältnis liegende Veranlassung der Kapitalabfindung. Die Kapitalabfindung führt bei der GmbH auch dann zu einer Vermögensminderung als Voraussetzung einer vGA, wenn zeitgleich die für die Pensionszusage gebildete Pensionsrückstellung aufgelöst wird.

Zur durchaus interessanten Frage, ob – wie es das FG sieht – eine auf das vollendete 60.

Lebensjahr erteilte Pensionszusage bereits dem Grunde nach eine Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis indiziert, musste sich der BFH damit nicht mehr äußern.

Das Urteil belegt, dass bei der Leistungserbringung aus einer Pensionszusage genau

auf die in der Zusage vereinbarten Leistungsvoraussetzungen zu achten ist. Werden Leistungen erbracht, auf die gemäß Pensionszusage noch gar kein Anspruch besteht, stellt die Zahlung eine vGA dar. (Dr. Claudia Veh)

Neues Angebot der SLPM: Der „Bilanz-Fahrplan“

Wird betriebliche Altersversorgung (bAV) als Pensionszusage (unmittelbare Versorgungsverpflichtung) durchgeführt, so sind in der deutschen Steuer- und Handelsbilanz Pensionsrückstellungen auszuweisen. Seit dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) gelten für die handelsrechtliche Pensionsrückstellung neue und erweiterte Bilanzierungsvorschriften.

Der Bilanz-Ersteller ist nun mit Fragen und Anforderungen konfrontiert, wie:

- Aufteilung der jährlichen Kosten für bAV in Personalkosten und Finanzkosten
- Saldierung des Erfüllungsbetrags mit einem eventuell vorhandenen Deckungsvermögen (verpfändete oder in einen CTA eingetragte Rückdeckungsversicherung)
- Saldierung der Aufwendungen/Erträge aus Verpflichtung und Deckungsvermögen bei den Finanzkosten
- gegebenenfalls aktivischer Abgrenzungsposten

Nicht immer fühlen sich Bilanz-Ersteller oder der Steuerberater in dieser Begriffswelt sicher zu Hause – was im Übrigen zum Ruf der Pensionszusage beiträgt, ein komplizierter Durchführungsweg der bAV zu sein.

Doch es gibt professionelle und wirksame Hilfe: den „Bilanz-Fahrplan“!

Die Rechenergebnisse des versicherungsmathematischen Gutachtens werden dabei bilanztechnisch aufbereitet und den jeweiligen Bilanzpositionen bzw. der Gewinn- und Verlustrechnung zugeordnet. Zudem gibt es eine allgemeine, verständnisfördernde Erläuterung zur Wirkungsweise der Pensionszusage in der Handelsbilanz.

Seit der Gutachtensaison 2013 bietet die SLPM GmbH diesen „Bilanz-Fahrplan“ als zusätzliche Dienstleistung zum bewährten versicherungsmathematischen Gutachten an. Und die ersten Reaktionen zeigen, dass wir damit dem Kunden eine echte Erleichterung gegeben haben.

Der „Bilanz-Fahrplan“ kann auf Wunsch zum versicherungsmathematischen Gutachten zum Preis von 90 Euro hinzubestellt werden. (Klaus Ullraum)

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
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.