

QUARTALSLETTER**II/2017****In dieser Ausgabe:**

Begünstigter Ehepartner in der bAV - BAG-Urteil vom 21.02.2017 (3 AZR 297/15)	2
Kapitalleistung und Einstandspflicht des PSV – BAG-Urteil vom 20.09.2016 (3 AZR 411/15)	2
Keine Steuerermäßigung für vertragsgemäße Kapitalauszahlung aus einer Pensionskasse – BFH-Urteil vom 20.09.2016 (X R 23/15)	4
Unterstützungskassenversorgung eines Gesellschafter-Geschäftsführers und Insolvenzanfechtung – BGH-Urteil vom 08.12.2016 (IX ZR 257/15)	5
ZPO: Pfändbarkeit von Ruhegeldzahlungen eines GmbH-Geschäftsführers – BGH-Beschluss vom 16.11.2016 (VII ZB 52/15)	6
Ausschüttungssperre ist nicht gleich Abführungssperre – Gewinn aus der Änderung des § 253 Abs. 2 HGB unterliegt nicht der Abführungssperre von Gewinnabführungsverträgen i.S.v. § 301 AktG – BMF-Schreiben vom 23.12.2016 (IV C 2 – S 2770/16/10002)	7
Was bedeuten FATCA und CRS für die bAV? BMF-Schreiben vom 01.02.2017 (IV B 6 – S 1315/13/10021 :044)	8
Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung – Ergebnisse einer Untersuchung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales	8
Treffen Sie SLPM im Mai beim 29. Finanzsymposium in Mannheim	9

PENSIONS MANAGEMENT

EDITORIAL

IE GUTACHTEN VERSICHER

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe des Quartalsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie in gewohnter Weise über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Wir hoffen, dass unsere Themenauswahl wieder auf Ihr Interesse stößt und sind gespannt, ob wir in der nächsten Ausgabe des Quartalsletters Anfang Juli über den Beschluss des Betriebsrentenstärkungsgesetzes berichten können. Die 2./3. Lesung im Bundestag ist jedenfalls für Ende März bzw. April anberaumt.

Mit den besten Wünschen

Ihre Claudia Veh

Begünstigter Ehepartner in der bAV - BAG-Urteil vom 21.02.2017 (3 AZR 297/15)

Am 21.02.2017 musste der dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) einen Fall entscheiden, bei dem die Hinterbliebenenversorgung gemäß den Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur an den „jetzigen“ Ehepartner zugesagt war, d.h. an den Ehepartner, mit dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Zusageerteilung verheiratet war. Diese Formulierung wirft z.B. dann Fragen auf, wenn der Arbeitnehmer erst später während des laufenden Arbeitsverhältnisses heiratet (dann war der spätere Ehepartner nicht der bei Zusageerteilung „jetzige“) oder auch wenn der Arbeitnehmer zwar bei Zusageerteilung verheiratet war (es mit hin einen „jetzigen“ Ehepartner gab), er sich jedoch später scheiden ließ und erneut geheiratet hat. Letzteres lag dem Fall zugrunde.

Der Fall

Ein Arbeitnehmer war von Februar 1974 bis Oktober 1986 bei einem Unternehmen beschäftigt und erhielt dort am 01.07.1983 eine Versorgungszusage, nach der die „jetzige“ Ehefrau eine lebenslange Witwenrente erhalten soll, wenn die Ehe nicht zwischenzeitlich geschieden wird. Seit April 2006 ist der Kläger mit einer anderen Frau verheiratet. Das Unternehmen war zwischenzeitlich in die Insolvenz gegangen. Er beehrte nun vom Pensions-Sicherungs-Verein die Feststellung, dass die Ehefrau, mit der er zum Zeitpunkt seines Todes verheiratet ist, eine Witwenrente erhält. Schließlich musste der Fall vor dem BAG ausgeurteilt werden.

Die Entscheidung

Der Arbeitnehmer bekam vor dem BAG nicht Recht. Der Wortlaut der Zusage ist eindeutig nur auf die Ehefrau bezogen, mit der der Arbeitnehmer bei Zusageerteilung am 01.07.1983 verheiratet war. Allerdings ergibt die Prüfung dieser Klausel durch das BAG, dass sie nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unangemessen und deshalb unwirksam ist, weil für diese Einschränkung keine berechtigten Gründe bestehen (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Nun sah allerdings das Gesetz für Versorgungszusagen erst ab dem 01.01.2002 eine AGB-Kontrolle vor, zum 01.07.1983 also noch nicht. Damit war in der Versorgungszusage vom 01.07.1983 eine ergänzende Vertragsauslegung angezeigt, um die entstehende Lücke zu schließen. Das BAG legte die Einschränkung der Witwenversorgung auf die „jetzige“ Ehefrau dahingehend aus, dass die Ehe während des Arbeitsverhältnisses bestanden haben muss.

Damit gilt bei wie im Urteilsfall formulierten Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2002 erteilt wurden, dass ein Anspruch auf Witwen/rversorgung nur besteht, wenn die Ehe zum Zeitpunkt des Arbeitsverhältnisses bestanden hat. Für Zusagen, die ab dem 01.01.2002 erteilt wurden bzw. werden, gilt, dass die Klausel unwirksam ist und deswegen die zum Zeitpunkt des Todes mit dem Arbeitnehmer verheiratete Frau eine Witwenversorgung erhält.

Arbeitgeber sollten ihre Versorgungspläne in diesem Punkt überprüfen. Allerdings ist die Formulierung mit „jetzige“ Ehefrau nach unserer Erfahrung eher selten.

Bei Neuzusagen sollten jedenfalls Klauseln, die eine Witwen/rversorgung nur für den bei Zusageerteilung „jetzigen“ Ehepartner vorsehen, nicht mehr verwendet werden, da sie unwirksam sind. Der Arbeitgeber sollte besser die rechtlich möglichen Gestaltungselemente nutzen, z.B. dass ein Anspruch auf Witwen/rversorgung nur besteht, wenn die Ehe noch während des aktiven Arbeitsverhältnisses bei der Firma bzw. vor Eintritt eines Versorgungsfalls geschlossen worden ist. Eine solche Einschränkung ist nach wie vor möglich (vgl. BAG-Urteile vom 15.10.2013 – 3 AZR 653/11 und 294/11).

Aktuell liegt erst die Pressemitteilung zum Urteil vor. Eventuell ergeben sich aus dem vollständigen Urteilstext weitere Schlüsse. (Dr. Claudia Veh)

Kapitalleistung und Einstandspflicht des PSV – BAG-Urteil vom 20.09.2016 (3 AZR 411/15)

Im Urteil vom 20.09.2016 (3 AZR 411/15) musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen Fall entscheiden, in dem es um die Einstandspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins aG (PSV) für eine rückständige Kapitalleistung ging.

Der Fall

In einem Unternehmen bestand eine Versorgungsordnung in Form eines sog. Kapital-

Vorsorge-Plans, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit oder nach Vollendung des 60. Lebensjahres eine Kapitalleistung vorsah. Als Auszahlungstermin war der Februar des dem Versorgungsfall folgenden Jahres geregelt.

Ein Arbeitnehmer war Ende 2007 vorzeitig mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf ein Alterskapital in Höhe von 28.452,21 EUR aus dem Un-

ternehmen ausgeschieden. Das Kapital sollte im Februar 2010 zur Auszahlung gelangen.

Im Jahr 2011 fragte der Arbeitnehmer beim Unternehmen nach, wann er mit der Auszahlung des Versorgungsguthabens rechnen könne. Dort teilte man ihm telefonisch mit, dass er erst mit Bewilligung einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung das Kapital erhalten kann.

Im September 2011 wurde über das Vermögen des Unternehmens das vorläufige Insolvenzverfahren und im Dezember 2012 das Insolvenzverfahren eröffnet.

Im Oktober 2013 beantragte der ehemalige Arbeitnehmer beim PSV die Auszahlung des Versorgungsguthabens.

Der PSV verweigerte die Zahlung.

Der ehemalige Arbeitnehmer klagte. Seines Erachtens habe ihn sein ehemaliger Arbeitgeber unzutreffend über den Zeitpunkt der Leistung informiert und ihm auch kein Antragsformular übersandt. Selbst wenn sein Anspruch bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres, d.h. im Juni 2009 entstanden sein sollte, steht § 7 Abs. 1a Satz 3 BetrAVG der Einstandspflicht des PSV nicht entgegen.

§ 7 Abs. 1a Satz 3 BetrAVG regelt, dass der Anspruch gegenüber dem PSV im Fall eines insolvenzbedingten Ausfalls des Arbeitgebers mit einer Direktzusage auch rückständige Versorgungsansprüche erfasst, soweit diese bis zu zwölf Monate vor Eintritt der Leistungspflicht des PSV entstanden sind.

Diese Vorschrift gilt seines Erachtens nicht für Kapitalleistungen. Auch unter Beachtung des Gleichheitssatzes und der Grundätze von Treu und Glauben sei es unbillig, wenn eine Kapitalleistung in vollem Umfang entfällt, wenn der Anspruch auf sie früher als 12 Monate vor dem Insolvenzfall entstanden ist. Auch das Unionsrecht verlange ein ausreichendes Schutzniveau, das nicht bestehen könne, wenn die Anwendung der Zwölfmonatsfrist zu einem völligen Anspruchsverlust führt.

Der PSV beantragte, die Klage abzuweisen. Da die Insolvenz am 20.12.2012 eröffnet wurde, sei seine Leistungspflicht gemäß § 7 Abs. 1a Satz 1 BetrAVG erst am 01.01.2013 eingetreten, so dass in die rückwirkende Einstandspflicht gemäß § 7 Abs. 1a Satz 3 BetrAVG nur Versorgungsansprüche, die ab dem 01.01.2012 entstanden sind, fallen. Der Anspruch des Klägers sei jedoch bereits im Juni 2009 entstanden und deswegen nicht zu sichern.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht. Der PSV ging in Revision.

Die Entscheidung

Das BAG stellt zunächst fest, dass der sachliche (und der persönliche) Anwendungsbereich des BetrAVG und damit auch des gesetzlichen Insolvenzschutzes erfüllt sind. Der Versorgungsfall war mit Vollendung des 60. Lebensjahres im Juni 2009 eingetreten. Dass gemäß der Versorgungsordnung der Versorgungsberechtigte einen Antrag auf Auszahlung des Versorgungsguthabens stellen muss, stellt keine eigenständige Voraussetzung für den Eintritt des Versorgungsfalls dar. Es soll damit lediglich klargestellt werden, dass Leistungen der bAV eine Holschuld darstellen, d.h. die Firma nicht von sich aus tätig werden muss.

Das BAG sieht die Haftung des PSV nach § 7 Abs. 1 BetrAVG auch dann als gegeben an, wenn der Versorgungsfall bereits vor dem Eintritt des Sicherungsfalls eingetreten ist. Der Wortlaut der Vorschrift deckt sowohl Ansprüche auf rückständige als auch auf künftige Leistungen ab. Zu beachten ist natürlich, dass der PSV gemäß eindeutigen Wortlaut des Gesetzes sicherungspflichtig für bAV-Leistungen ist, die nicht erbracht werden, weil über das Vermögen des Unternehmens das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist. Es ist aber nicht Sinn der gesetzlichen Regelung, den PSV zum Bürgen für alle Betriebsrentenansprüche zu machen. Er ist deshalb nicht eintrittspflichtig, wenn die maßgebliche Ursache für den Zahlungsausfall in anderen Gründen liegt, z.B. wenn der Versorgungsberechtigte die Leistungen nicht abrufen.

Das BAG kommt unter Hinzuziehung des Gesetzeszwecks und der gesetzgeberischen Konzeption zu dem Ergebnis, dass der Gesetzgeber bei den Regelungen des § 7 Abs. 1a laufende Rentenleistungen im Blick hatte. So macht § 7 Abs. 1a Satz 2 BetrAVG, demzufolge die Leistungspflicht des PSV mit Ablauf des Sterbemonats des Begünstigten endet, bei Kapitalleistungen keinen Sinn. Auch die folgenden Regelungen in § 7 Abs. 1a Satz 3 beziehen sich deshalb ebenfalls auf die von § 7 Abs. 1a Satz 1 und Satz 2 BetrAVG erfassten laufenden Rentenleistungen und nicht auf eine Kapitalzahlung.

Für laufende Rentenleistungen hat § 7 Abs. 1a Satz 3 BetrAVG typisierend geregelt, dass für die im Anspruchszeitraum von zwölf Monaten entstandenen Versorgungsansprüche von einer Kausalität zwischen der Nichtleistung und dem Sicherungsfall auszugehen ist. D.h., wenn Betriebsrentenansprüche in diesem Zeitraum entstanden sind, ist gemeinhin davon auszugehen, dass der Grund für den Zahlungsausfall in der Insolvenz des Arbeitgebers liegt. Sind die Ansprüche außerhalb dieses Zeitraums entstanden, ist davon auszugehen, dass ein anderer Grund entscheidend war. Auf die konkreten Umstände kommt es nicht an.

Da nun § 7 Abs. 1a Satz 3 BetrAVG für Kapitalleistungen nicht gilt, muss in diesem Fall konkret geprüft werden, ob der Zahlungsausfall die Folge des vom gesetzlichen Insolvenzschutz erfassten Risikos ist. Das muss bejaht werden, wenn sich der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Eintritts der Zahlungspflicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befand. Tritt dann zu einem späteren Zeitpunkt ein Sicherungsfall ein, wird regelmäßig ein Zusammenhang zwischen dem Zahlungsausfall und den vorhergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu unterstellen sein.

Damit muss der Kläger nun darlegen und ggf. beweisen, dass der Zahlungsausfall auf dem Sicherungsfall und nicht auf einer anderen Ursache beruht. Er muss zunächst das Vorliegen von wirtschaftlichen Schwierigkeiten zum Zeitpunkt der Zahlungsverpflichtung nachweisen bzw. indiziell beweisen. Auch die zeitliche Nähe zum Insolvenzantrag kann hier relevant sein.

Da § 7 Abs. 1a Satz 3 BetrAVG nicht für Kapitalleistungen gilt, können auch länger als zwölf Monate vor dem Eintritt des Sicherungsfalls entstandene Versorgungsansprüche noch erfolversprechend geltend gemacht werden. Diese Unter-

scheidung ist gerechtfertigt, da bei einer laufenden Rente der Rentenempfänger seine Rente meist nur für ein paar Monate einbüßt, während der Versorgungsberechtigte mit einer Kapitalzusage ggf. seine gesamte bAV-Leistung verlieren würde.

Der Fall wurde damit zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das LAG zurückverwiesen, das nun zu klären hat, ob ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der Nichtleistung im Zeitpunkt der Zahlungspflicht am 28.02.2010 und dem Eintritt des Sicherungsfalls im Dezember 2012 bestand.

Kommt das LAG zu dem Ergebnis, dass bereits zum Zeitpunkt der Zahlungspflicht das Unternehmen in einer wirtschaftlichen Notlage war, wäre der PSV für die Kapitalleistung einstandspflichtig. Lässt sich ein solcher Zusammenhang jedoch nicht belegen, wird unterstellt, dass ein anderer Grund als die (sich bereits abzeichnende) Insolvenz des Arbeitgebers ursächlich für die Nichterbringung der Kapitalleistung war. Die Folge wäre, dass der PSV nicht leistungspflichtig ist.
(Dr. Claudia Veh)



Keine Steuerermäßigung für vertragsgemäße Kapitalauszahlung aus einer Pensionskasse – BFH-Urteil vom 20.09.2016 (X R 23/15)

Im Quartalsletter IV/2015 hatten wir über das Urteil des Finanzgerichts (FG) Rheinland-Pfalz vom 19.05.2015 (5 K 1792/12) berichtet, in dem das FG die sog. Fünftelungsregelung des § 34 Abs. 1 EStG auch für eine Kapitalabfindung einer Pensionskassenversorgung für anwendbar hielt. Nun liegt die Revision des BFH vor.

Hintergrund

Gemäß BMF-Schreiben vom 31.03.2010 (IV C 3 – S 2222/09/10041; C 5 – S 2333/07/0003), Rz. 328 handelt es sich bei Versorgungsleistungen aus einer Direktzusage oder Unterstützungskasse, die nicht fortlaufend, sondern in einer Summe ausbezahlt werden, um Vergütungen (Arbeitslohn) für mehrjährige Tätigkeiten im Sinne des § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG, die bei Zusammenballung als außerordentliche Einkünfte nach § 34 Abs. 1 EStG zu besteuern sind. Für einmalige Leistungen aus einer Pensionskasse, einer Direktversicherung oder einem Pensionsfonds gilt die Tarifiermäßigung explizit nicht (vgl. BMF-Schreiben vom 31.03.2010, Rz. 330). Mit dieser Regelung war eine Arbeitnehmerin, die eine Kapitalleistung aus einer Pensionskasse bekommen hatte, nicht einverstanden.

Der Fall

Eine Arbeitnehmerin erhielt nach altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben neben ihrer

gesetzlichen Altersrente eine mit dem Ertragsanteil zu versteuernde Leibrente aus einer Zusatzversorgungskasse und eine Kapitalabfindung von einer Pensionskasse in Höhe von 16.923,88 EUR, die nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG zu versteuern war. Basis war eine Entgeltumwandlung, für die die steuerliche Förderung des § 3 Nr. 63 EStG in Anspruch genommen worden war. Die Versicherungsbedingungen der Pensionskasse sahen vor, dass die Versicherungsnehmerin, also der Arbeitgeber der Klägerin, im Einvernehmen mit der versicherten Person anstelle der Rente eine Kapitalabfindung wählen kann, wovon vorliegend Gebrauch gemacht wurde. Die Versorgungsberechtigte beantragte in ihrer Steuererklärung, die Zahlung ermäßigt nach § 34 EStG zu besteuern. Das Finanzamt allerdings legte den tariflichen Steuersatz zugrunde, wogegen sie klagte.

Das FG Rheinland-Pfalz sah keinen Grund, warum für die Kapitalzahlung die Fünftelungsregelung des § 34 Abs. 1 EStG nicht zur Anwendung kommen soll. Das Finanzamt ging beim BFH in Revision.

Die Entscheidung

Der BFH konnte sich dem FG jedoch nicht anschließen. Zwar stellt die Kapitalabfindung auch eine „Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten“ dar, allerdings fehlt es an der „Außerordentlichkeit“ dieser Einkünfte, die sowohl § 34 Abs. 1 als auch

§ 34 Abs. 2 EStG verlangen. Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten sind nur dann außerordentlich, wenn die Zusammenballung der Einkünfte nicht dem vertragsgemäßen oder typischen Ablauf der jeweiligen Einkünfteerzielung entspricht. Im vorliegenden Fall war die Kapitalabfindung jedoch vertragsgemäß. Auch wenn die Vertragsbedingungen an erster Stelle eine Rentenzahlung vorsehen und erst an zweiter Stelle das Recht zur Wahl der Kapitalabfindung geregelt wurde, ändert das inhaltlich nichts daran, dass die Kapitalabfindung vertragstypisch ist.

Fazit

Wenn ein Arbeitnehmer aus einer nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Pensionskassen-, Direktversicherungs- oder Pensionsfondsversorgung auf Basis einer vertraglich vorgesehenen Kapitaloption statt einer Rente eine einmalige Kapitalzahlung erhält, ist die Kapitalzahlung nach § 22 Nr. 5 EStG zu besteuern. Die Anwendung der sog. Fünftelungsregelung nach § 34 Abs. 1 EStG scheidet aus.

Schlussbemerkung

Das Urteil überrascht im Ergebnis für den konkreten Fall nicht. Allerdings ist es so pauschal formuliert, dass es auch für die Durchführungswege

Unterstützungskasse und Direktzusage greifen dürfte. Klarheit in diesem Punkt dürfte das beim BFH zu einer Kapitalzahlung bei einer Unterstützungskasse bzw. Direktzusage anhängige Verfahren X R 36/16 bringen.

Bedenklich stimmt die Andeutung des BFH, dass ein vertraglich eingeräumtes Kapitalwahlrecht außerhalb der in § 3 Nr. 63 EStG aufgeführten Auszahlungsformen (Rente oder qualifizierter Auszahlungsplan) steht und daher zumindest Zweifel daran aufwirft, ob die Voraussetzungen der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG in einem derartigen Fall erfüllt sind. Gemäß BMF-Schreiben vom 31.03.2010 (a.a.O.), Rz. 272 ist ein eingeräumtes Kapitalwahlrecht im Rahmen der Steuerfreistellung der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG möglich. Lediglich wenn das Kapitalwahlrecht tatsächlich ausgeübt wird, können die weiteren Beiträge nicht nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gestellt werden, es sei denn die Ausübung des Wahlrechts erfolgte im letzten Jahr vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

Einen ausführlichen Beitrag von Prof. Dr. Thomas Dommermuth und Dr. Claudia Veh hierzu finden Sie in der Ausgabe BetrAV 03/2017, die Ende April erscheint. (Dr. Claudia Veh)



Unterstützungskassenversorgung eines Gesellschafter-Geschäftsführers und Insolvenzanfechtung – BGH-Urteil vom 08.12.2016 (IX ZR 257/15)

Im Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 08.12.2016 (IX ZR 257/15) ging es um eine versicherungsrückgedeckte Unterstützungskassenversorgung eines insolvent gewordenen Trägerunternehmens. Der Insolvenzverwalter begehrte die Auskehrung der zugewandten und noch nicht für laufende Leistungen verwendeten Mittel.

Der Fall

Für den im Jahr 1938 geborenen Allein-Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH bestand in seinem Unternehmen eine Pensionszusage auf Alters- und Witwenversorgung. Diese wurde im Jahr 2006 offensichtlich auf eine überbetriebliche Unterstützungskasse ausgelagert. In der Satzung der Unterstützungskasse war unter anderem geregelt, dass die Trägerunternehmen grundsätzlich auf jegliche Rückforderung des für sie jeweils gebildeten Kassenvermögens (auch aufgrund eines etwaigen gesetzlichen Rückforderungsanspruchs) verzichten.

Der GGF bezog seit Oktober 2008 die ihm zugesagte Altersrente. Mit seinem Tod im Jahr 2011 begann die Zahlung der Witwenrente an seine hinterbliebene Ehefrau. Im Jahr 2009 wurde über das Vermögen der GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet.

Der Insolvenzverwalter verlangte von der Unterstützungskasse im Weg einer Stufenklage Auskünfte über die erbrachten Aufwendungen aus dem Leistungsplan sowie das verbliebene Guthaben. Weiter forderte er eine nach Erteilung der Auskünfte noch näher zu bezeichnende Geldsumme. Hilfsweise verlangte er im Wege der Schenkungsanfechtung die Rückzahlung von 703.401,62 EUR, die er aus der Differenz der Zuwendungen an die Unterstützungskasse und den von der Unterstützungskasse bis November 2012 erbrachten Rentenzahlungen errechnet hat.

Nachdem das Landgericht die Klage abgewiesen hatte, ging er beim BGH in Revision.

Die Entscheidung

Der BGH gab dem Insolvenzverwalter nicht Recht. Ihm steht kein Zahlungsanspruch zu. Die Unterstützungskasse hat die erhaltenen Zuwendungen vollständig für den Abschluss einer Rückdeckungsversicherung verwendet. Sie erfüllt hiermit die Versorgungszusage gegenüber dem GGF bzw. seiner Ehefrau.

Die der Unterstützungskasse zur Ausführung des Auftrages von der GmbH zugewandten Mittel stellen keine unentgeltlichen Leistungen an die Unterstützungskasse dar; eine Anfechtung der

Zuwendungen im Wege von § 134 Abs. 1 InsO scheidet damit aus.

Wenn das Trägerunternehmen auf Herausgabeansprüche gegen die Unterstützungskasse verzichtet, ist dies ebenfalls keine unentgeltliche Leistung, wenn die Unterstützungskasse hierfür der GmbH einen diesen Verzicht ausgleichenden vermögenswerten Vorteil verspricht, in diesem Fall die Erfüllung der dem GGF und seiner Ehefrau zugesagten Versorgungsleistungen.

Weiter hält der in der Satzung einer Unterstützungskasse im Sinne von § 1b Abs. 4 Satz 1 BetrAVG enthaltene Verzicht auf Rückforderungsansprüche der Inhaltskontrolle im Sinne der §§ 242, 315 BGB stand.

Damit hat der BGH erfreulicherweise die Insolvenzfestigkeit einer GGF-Versorgung im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse bestätigt.
(Dr. Claudia Veh)



ZPO: Pfändbarkeit von Ruhegeldzahlungen eines GmbH-Geschäftsführers – BGH-Beschluss vom 16.11.2016 (VII ZB 52/15)

Im Beschluss vom 16.11.2016 (VII ZB 52/15) hatte sich der BGH mit der Pfändbarkeit von laufenden Pensionszahlungen aus einer rückgedeckten Pensionszusage eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) auseinanderzusetzen.

Der Fall

In einer GmbH bestand für den alleinigen GGF eine Pensionszusage. Zur Finanzierung hatte die GmbH mehrere Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen, die zugunsten des GGF erstrangig verpfändet worden waren. Als diese fällig wurden, wurden die Ablaufleistungen auf ein Konto der GmbH ausgezahlt, das an den GGF bzw. seine Ehefrau verpfändet wurde. Über das Konto konnte die GmbH nur gemeinsam mit dem GGF und seiner Ehefrau verfügen. Ab Oktober 2008 erhielt der GGF die ihm zugesagte Altersrente in Höhe von 8.300 EUR brutto monatlich.

Eine Gläubigerin des GGF, die Forderungen in Höhe von ca. 2.000.000 EUR gegenüber dem GGF hatte, erzielte vor dem Landgericht am 24.09.2009 eine einstweilige Verfügung, mit der dem GGF untersagt wurde, die Rente von der GmbH einzuziehen. Auf Antrag des Gläubigers wurde vom Amtsgericht am 28.07.2014 ein Pfändungsbeschluss erlassen, mit dem Ansprüche des GGF gegen die GmbH aus der Pensionszusage, gerichtet auf Auszahlung von Pensionszahlungen in Höhe von 8.300 EUR monatlich und/oder auf Auszahlung von Guthaben auf Konten der GmbH, einschließlich der künftig fällig werdenden Beträge aus dem gleichen Rechtsgrund, gepfändet worden sind.

Der GGF legte hiergegen Erinnerung ein und beantragte, den Pfändungsbeschluss dahin abzuändern, dass die Leistungen der GmbH aus der Pensionszusage nur nach Maßgabe von § 851c ZPO i.V.m. der Tabelle zu § 850c Abs. 3 ZPO gepfändet werden können. Das Amtsgericht änderte daraufhin den Pfändungsbeschluss dahingehend ab, dass die Pensionszahlungen nur nach Maßgabe des § 850 Abs. 2 i.V.m. der Tabelle zu § 850c

Abs. 3 ZPO gepfändet werden können, d.h. nur soweit die Rentenzahlungen die Pfändungsfreigrenzen überschreiten. Hiermit war die Gläubigerin nicht einverstanden und legte Rechtsbeschwerde ein.

Die Entscheidung

Der BGH gab der Gläubigerin nicht Recht. Die Pensionsleistungen sind nur nach Maßgabe der Pfändungsfreigrenzen gemäß der Tabelle zu § 850c Abs. 3 ZPO pfändbar, denn es handelt sich hierbei um Ruhegeld im Sinne des § 850 Abs. 2 ZPO. § 851c ZPO ist hingegen nicht anwendbar. Insbesondere sind nicht die dem GGF verpfändeten Ansprüche aus den Rückdeckungsversicherungen gepfändet worden, die zudem längst ausgezahlt worden sind.

Für die Einordnung von Ruhegeldzahlungen als Arbeitseinkommen im Sinne des § 850 Abs. 2 ZPO ist es gemäß dem Gesetzeswortlaut irrelevant, ob es sich bei dem Geschäftsführer um einen beherrschenden GGF handelt oder nicht. Denn der Wortlaut der Vorschrift differenziert nicht danach, ob es sich um Vergütungen für eine Tätigkeit aus einem freien oder abhängigen Dienstvertrag handelt. Erforderlich und ausreichend ist, dass der Schuldner die Vergütung als wiederkehrende Leistungen von dem Dienstherrn für seine Erwerbstätigkeit oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses für seine Altersversorgung erhält. Der Schutzzweck des § 850 Abs. 2 ZPO gilt für weisungsabhängige Fremdgeschäftsführer wie auch für einen GGF, der aufgrund seiner Mehrheitsbeteiligung Unternehmerstatus hat.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BGH steht allerdings ein freiberuflich Tätiger in keinem Dienst- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, woraufhin für einen Pfändungsschutz von Rentenansprüchen im Rahmen des § 850 Abs. 2 ZPO von vornherein kein Raum ist. Der BGH sieht in der Tätigkeit eines geschäftsführenden Mehrheitsgesellschafters einer GmbH, der auf Basis eines Dienstvertrags tätig ist, jedoch keine freiberufli-

che Tätigkeit, mit dem Ergebnis, dass Ruhegeldzahlungen aus einer Pensionszusage als Arbeitseinkommen anzusehen sind und nur unter Berücksichtigung der für Arbeitseinkommen maßgeblichen Pfändungsfreigrenzen gepfändet werden können.

Für den Fall einer verpfändeten Rückdeckungsversicherung, aus der laufende Renten an den GGF gezahlt werden, hatte der BGH im Urteil vom

22.08.2012 (VII ZB 2/11) entschieden, dass der Pfändungsschutz gemäß § 851c ZPO unter den dort aufgeführten Voraussetzungen maßgeblich ist (vgl. Quartalsletter I/2013). Im vorliegenden Fall allerdings ging es nicht um einen Rentenanspruch aus einer Versicherung; diese war bereits zur Auszahlung gelangt. Damit war kein Raum für § 851c ZPO.

(Dr. Claudia Veh)



Ausschüttungssperre ist nicht gleich Abführungssperre – Gewinn aus der Änderung des § 253 Abs. 2 HGB unterliegt nicht der Abführungssperre von Gewinnabführungsverträgen i.S.v. § 301 AktG – BMF-Schreiben vom 23.12.2016 (IV C 2 – S 2770/16/10002)

Im Zuge des Gesetzes zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie und zur Änderung handelsrechtlicher Vorschriften wurde im Februar 2016 die Änderung des § 253 Abs. 2 HGB beschlossen und am 16.03.2016 im Bundesgesetzblatt verkündet. Für die handelsbilanzielle Bewertung ist seither statt des Rechnungszinses auf Basis des 7-Jahres-Durchschnitts der Rendite von Euro-Festzinsswaps zzgl. Risikozuschlag der 10-Jahres-Durchschnitts-Zinssatz heranzuziehen, was im Jahr der Umstellung zu einem handelsrechtlichen Gewinn führt. Die Gründe und Auswirkungen hierzu sind im Quartalsletter II/2016 nachzulesen.

Angabe der Ausschüttungssperre nach § 253 Abs. 6 HGB

§ 253 Abs. 6 HGB regelt, dass fortan neben dem Wert der Pensionsrückstellungen auf Basis des 10-Jahres-Durchschnittszinses zusätzlich der Wert auf Basis des 7-Jahres-Durchschnittszinses zu ermitteln ist, um aus der Differenz die gesetzlich vorgeschriebene Ausschüttungssperre zu ermitteln. Handelsrechtliche Gewinne dürfen danach nur ausgeschüttet werden, wenn die nach der Ausschüttung verbleibenden frei verfügbaren Rücklagen zuzüglich eines Gewinnvortrags und abzüglich eines Verlustvortrags mindestens die Ausschüttungssperre decken. Der Unterschiedsbetrag ist in jedem Geschäftsjahr im Anhang oder unter der Bilanz darzustellen.

Auswirkungen auf die Anerkennung steuerlicher Organschaften

Das BMF stellte mit seinem Schreiben vom 23.12.2016 (IV C 2 – S 2770/16/1002) klar, dass diese Ausschüttungssperre nicht im Rahmen des § 301 AktG (Höchstbetrag der Gewinnabführung) zu berücksichtigen ist. § 14 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 301 AktG sieht vor, dass Organschaften im

Rahmen eines Gewinnabführungsvertrags i.S.d. § 291 Abs. 1 AktG ihren gesamten Gewinn, höchstens jedoch den Jahresüberschuss abzüglich der nach § 300 AktG vorgesehenen gesetzlichen Rücklagen sowie den nach § 268 Abs. 8 HGB (Gewinne aus immateriellen Vermögenswerten) ausschüttungsgesperreten Betrag an ihren Organträger abführen müssen. Die Ausschüttungssperre nach § 253 Abs. 6 HGB fällt hier explizit nicht darunter, eine analoge Anwendung ist nicht vorgesehen. Das bedeutet, dass der aus der Änderung des Rechnungszinssatzes nach § 253 Abs. 2 HGB resultierende handelsrechtliche Gewinn vollständig an den Organträger abgeführt werden muss und nicht pauschal als Abstockungsgewinn in eine Rücklage eingestellt werden darf.

Ausnahmen

Eine Einstellung in eine Rücklage ist nur unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 KStG (Minderabführungen mit Verursachung in organschaftlichen Zeiten) möglich, wenn dies im Einzelfall bei vernünftiger kaufmännischer Beurteilung wirtschaftlich begründbar ist.

Darüber hinaus muss zur steuerlichen Anerkennung eine vor dem 23. Dezember 2016 unrechtmäßig unterbliebene Abführung des Gewinns aus der Änderung des § 253 Abs. 2 HGB bis spätestens in dem nach dem 31. Dezember 2016 aufzustellenden Jahresabschluss nachgeholt werden.

Fazit

Das Verbot der Ausschüttung nach § 253 Abs. 6 HGB ist nicht auf Gewinnabführungsverträge i.S.d. § 301 AktG anwendbar. Die Gesellschaften haben den aus der Änderung des § 253 Abs. 2 HGB resultierenden Gewinn an ihren Organträger abzuführen. (Katja Sombeck)

Was bedeuten FATCA und CRS für die bAV? BMF-Schreiben vom 01.02.2017 (IV B 6 – S 1315/13/10021 :044)

Nachdem bereits 2013 mit den USA ein Abkommen zur Vermeidung der Steuerhinterziehung abgeschlossen wurde (FATCA), entwickelte auch die OECD einen Standard (CRS – Common Reporting Standard) zur Bekämpfung grenzüberschreitender Steuerhinterziehung. Dieser neue Standard führt zu einem internationalen automatischen Informationsaustausch der teilnehmenden Länder. Der CRS schreibt Finanzinstituten der teilnehmenden Länder vor, Finanzkonten zu melden, wenn ein steuerlicher Bezug zu einem weiteren der teilnehmenden Länder anzunehmen ist, weil z. B. eine ausländische Anschrift hinterlegt ist. Was bedeutet das für die betriebliche Altersversorgung? Wird diese analog dem BMF-Schreiben zu FATCA von der Meldepflicht ausgenommen? Diese Frage war lange nicht geklärt, denn erst mit dem aktuellen BMF-Schreiben vom 01.02.2017

(veröffentlicht im März 2017) hat das BMF diesbezüglich Stellung bezogen.

Erfreulicherweise ist festzustellen, dass die betriebliche Altersversorgung in Deutschland mit ihren fünf Durchführungswegen von einer Meldepflicht ausgenommen ist (Rz. 130 BMF-Schreiben). Damit wurde ein möglicher Hemmschuh zur erfolgreichen Verbreitung der bAV in Deutschland vermieden und den Arbeitgebern kein weiterer Aufwand aufgebürdet.

Ausnahme:

Ist bei bestehenden Rückdeckungsversicherungen ein Auslandsbezug feststellbar, unterliegt der Versicherer der Meldepflicht. Aufgrund des Konstrukts der bAV in Deutschland wird das nur äußerst selten der Fall sein. (Simon Schmitt)

Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung – Ergebnisse einer Untersuchung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine neue Studie zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) herausgegeben, die an die Studien der vorangegangenen Jahre anknüpft.¹ Die Ergebnisse basieren auf Daten einschließlich des Jahres 2015. Befragt wurden Arbeitgeber und Träger der bAV.

Gesamtverbreitung

Erfreulich ist, dass zwischen 2001 und 2015 der Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit einer bAV in Deutschland von 31 % auf 49 % zugenommen hat, wobei diese Zahl zwischen 2014 und 2015 unverändert geblieben ist. Erfreulich ist auch, dass sich die alten und die neuen Bundesländer hier zunehmend angleichen (50 % bzw. 45 %).

Auf der Ebene der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lässt sich ebenfalls eine positive Entwicklung feststellen. So ist der Anteil der Arbeitnehmer mit Anwartschaften auf bAV von 38 % im Jahr 2001 auf 47 % im Jahr 2015 gestiegen, wobei zuletzt ein leichter Rückgang der Quote festzustellen war (von 48 % im Jahr 2014 auf 47 % im Jahr 2015). Insgesamt erwirbt in Westdeutschland jeder zweite sozialversicherungspflichtig Angestellte eine Anwartschaft auf bAV, in Ostdeutschland nur jeder dritte.

Verbreitung der bAV nach Größe der Betriebsstätten

Wie zu erwarten war, korreliert die Verbreitung der bAV positiv mit der Größe der Betriebsstätte. So existiert in Betrieben mit bis zu vier Beschäftigten nur in 34 % der Betriebe eine bAV. Bei Betrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten gibt es in 97 % der Betriebe eine bAV. Auch in Bezug auf den Anteil der Arbeitnehmer, die eine Anwartschaft auf bAV haben, gilt, dass der Anteil mit steigender Betriebsgröße wächst. So haben in Unternehmen mit bis zu vier Beschäftigten nur 25 % der Arbeitnehmer eine bAV, in Unternehmen mit 1000 und mehr Beschäftigten sind es 85 %.

Verbreitung der bAV nach Wirtschaftszweigen

Am höchsten ist der Anteil der Arbeitnehmer mit bAV-Anwartschaften im Wirtschaftszweig Kredit/Versicherungen, der 2015 bei 81 % lag. Es folgen das Verarbeitende Gewerbe mit 63 % und die Branchengruppe Bergbau/Steine/Energie/Wasser/Abfall mit 60 %. Am Ende der Skala lagen das Gastgewerbe mit einem Anteil von 20 % sowie die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen wie Zeitarbeitsfirmen, Wach- und Reinigungsdienste, Frisöre und Callcenter mit 21 %.

Gründe für die Nichteinführung einer bAV

In der Studie wurden Arbeitgeber, die keine bAV eingeführt haben, nach den Gründen für die Nichteinführung gefragt. Der häufigste Grund (67 %) war hier das fehlende Interesse der Arbeitnehmer an einer bAV. Ein weiterer Grund (50 %) waren die aus Sicht des Arbeitgebers zu hohen Kosten der bAV. 19 % der Arbeitgeber beriefen

¹ unter www.bmas.de

sich auf die zu hohe Komplexität der bAV, 8 % auf die hohe Fluktuation der Arbeitnehmer.

Weniger rein arbeitgeberfinanzierte bAV

Während im Jahr 2001 noch 54 % der Betriebe eine rein durch den Arbeitgeber finanzierte bAV aufzuweisen hatten, ging dieser Anteil auf 28 % im Jahr 2015 zurück. Der Anteil der Betriebe mit einer bAV, die ausschließlich durch den Arbeitnehmer finanziert wird, blieb mit 26 % bzw. 25 % relativ konstant. Der Anteil von Betrieben mit mischfinanzierten Systemen, bei denen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zur Finanzierung beitragen, hat hingegen mit 27 % im Jahr 2001 bzw. 60 % im Jahr 2015 deutlich zugenommen.

Invaliditätsschutz

Bemerkenswert ist, dass in nur 24 % der Betriebe mit bAV ein Invaliditätsschutz vorgesehen ist. Dies erscheint in Anbetracht des vergleichsweise geringen Versorgungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung bedenklich.

Insgesamt belegt die Studie, dass insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen großes Potential für bAV-Lösungen besteht. Wir werden in ein paar Jahren sehen, wie es durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz gelingen wird, die bAV für die Arbeitnehmer dieser Unternehmen zu stärken. (Dr. Claudia Veh)



Treffen Sie SLPM im Mai beim 29. Finanzsymposium in Mannheim

Von 17. – 19. Mai 2017 öffnet das Finanzsymposium zum 29sten Mal seine Pforten. Für Mitarbeiter und Verantwortliche aus dem Finanzbereich ist dieser etablierte Kongress das Muss des Jahres. Keine andere Veranstaltung deckt die Themen Corporate Finance und Treasury-Management so umfangreich und aktuell ab. Die anspruchsvollen Themen werden von Finanzmanagern großer Unternehmen und prominenten Gästen aus Wirtschaft und Politik referiert und diskutiert.

Auch in diesem Jahr beleuchtet SLPM gemeinsam mit Swiss Life Invest GmbH die aktuellen Rahmenbedingungen in der bAV. Als besonderes Highlight bieten wir Ihnen einen Kundenworkshop an. Besuchen Sie uns im Mai in Mannheim. Alle Informationen zum Treffpunkt für Finanzexperten finden Sie hier: <http://www.finanzsymposium.com>. (Alexander Klein)

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.

Möchten Sie einzelne Artikel dieses Quartalsletters für Ihre Website oder anderweitig nutzen, sprechen Sie uns gerne an. Diesen und weitere Quartalsletter finden Sie im [Servicebereich von slpm.de](https://www.slpm.de/servicebereich).