



# Quartalsletter

**IV/2013**

## **In dieser Ausgabe:**

<b>Betriebliche Altersversorgung – Berufsunfähigkeitsrente – Auslegung einer Betriebsvereinbarung – BAG-Urteil vom 09.10.2012 (3 AZR 539/10)</b>	<b>Seite 2</b>
<b>Widerruf einer Versorgungszusage – Rechtsmissbrauch BAG-Urteil vom 13.11.2012 (3 AZR 444/10)</b>	<b>Seite 3</b>
<b>Einzugsrecht des Insolvenzverwalters bei verpfändeten Forderungen BGH-Urteil vom 11.04.2013 (IX ZR 176/11)</b>	<b>Seite 4</b>
<b>Besteuerung von Betriebsrenten und Pensionen ist verfassungsrechtlich unbedenklich – BFH-Urteile vom 07.02.2013 (VI R 12/11 und VI R 83/10)</b>	<b>Seite 5</b>
<b>Erdienbarkeit und Wiederherstellung der Hinterbliebenenversorgung Urteil des FG Berlin-Brandenburg vom 30.01.2013 (12 K 12227/10)</b>	<b>Seite 6</b>
<b>Steuerbilanzielles Pensionsalter bei Pensionszusagen von beherrschenden GGF – Urteil des FG Hessen vom 22.05.2013 (4 K 3070/11)</b>	<b>Seite 8</b>
<b>Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung – Das BMF-Schreiben vom 24.07.2013 (IV C 3 - S 2015/11/10002; IV C 5 - S 2333/09/10005)</b>	<b>Seite 8</b>
<b>Eingeschränkte Steuervorteile bei alternativen Rückdeckungsmodellen</b>	<b>Seite 11</b>
<b>Die volkswirtschaftliche Bedeutung der bAV</b>	<b>Seite 11</b>
<b>Überprüfung von Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern</b>	<b>Seite 13</b>

## **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 die Aktualisierung des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung, das einige Änderungen beinhaltet, sowie auf unseren Appell im Hinblick auf die Überprüfung von Pensionszusagen von GGF. Wir hoffen, mit der Thementauswahl auf Ihr Interesse zu stoßen und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

---

## **Betriebliche Altersversorgung – Berufsunfähigkeitsrente – Auslegung einer Betriebsvereinbarung BAG-Urteil vom 09.10.2012 – 3 AZR 539/10**

In der Praxis existieren noch viele Versorgungspläne, die die Begrifflichkeiten Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit im Sinne des bis Ende 2000 geltenden Sozialversicherungsrechts verwenden. Da es in der gesetzlichen Rentenversicherung nun keine Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsrente mehr gibt, sondern nur noch Rente wegen eingeschränkter oder voller Erwerbsminderung, tauchen immer wieder Fragen auf, wie mit den „alten“ Begrifflichkeiten in Versorgungsordnungen umzugehen ist.

### **Der Fall**

In einer Firma bestand eine Ruhegeldordnung für die Arbeitnehmer, die neben einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung auch eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente vorsah. Eine zuvor mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedene Arbeitnehmerin erhielt zunächst von April bis Ende September 2008 von der Deutschen Rentenversicherung Bund eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und seit Oktober 2008 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Die Firma sprach der Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Leistungen aus der Ruhegeldordnung für die Zeit ab Oktober 2008 zu. Für die Zeit, in der sie Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bezog, bestünde nach Ansicht der Firma kein Anspruch auf Leistungen aus der Versorgungsordnung. Die Arbeitnehmerin war jedoch der Meinung, ihr stünde auch für diese Zeit ein Anspruch in Höhe von 50% der Rente zu, die ihr für die Zeit der vollen Erwerbsminderung gewährt wird.

Die Firma war der Meinung, durch die Änderungen im Sozialversicherungsrecht sei die Ruhegeldordnung lückenhaft geworden. Eine ergänzende Auslegung scheitere allerdings bereits daran, dass die Betriebspartner verschiedene Möglichkeiten hätten, die Lücke zu schließen.

### **Die Entscheidung**

Das BAG schloss sich nicht der Sicht des Arbeitgebers an. Es legte die Ruhegeldordnung nach den für Tarifverträge und Gesetze gel-

tenden Grundsätzen aus. Demnach ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt. Das BAG kam vor diesem Hintergrund zu folgendem Ergebnis:

Die Versorgungsordnung knüpft erkennbar an die sozialversicherungsrechtliche Terminologie an, denn gemäß Ruhegeldordnung wird die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente nur für die Dauer der festgestellten Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie der Rentenzahlung durch den Rentenversicherungsträger gewährt. Nun kann der Arbeitnehmer nach Inkrafttreten des Rentenreformgesetzes zum 01.01.2001 durch einen Bescheid der Rentenversicherung eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nicht mehr nachweisen. An die Stelle der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit sind in § 43 SGB VI n.F. die teilweise und volle Erwerbsminderung getreten, die nicht inhaltsgleich mit den bisherigen Begriffen Berufsunfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit sind.

Die Auslegung der Versorgungsordnung ergibt, dass die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung der vormaligen Berufsunfähigkeitsrente gleich steht. Die Ruhegeldordnung enthält nicht nur eine zeit-, sondern auch eine inhaltliche Verweisung auf die sozialversicherungsrechtlichen Tatbestände, an deren Erfüllung das jeweils geltende Sozialversicherungsrecht die Zahlung einer gesetzlichen Rente wegen Leistungsminderung knüpft. Die Betriebsparteien hätten mit dieser Bestimmung einen Gleichlauf der Voraussetzungen für die Bewilligung einer gesetzlichen Rente wegen Leistungsminderung und einer Betriebsrente gewollt.

Da die Versorgungsordnung nicht auf die einschlägigen Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts in einer bestimmten Fassung verweist, enthält die Versorgungsordnung eine dynamische Bezugnahme auf die Bestimmungen des jeweils geltenden Sozialversicherungsrechts. Statische Verweisungen und die damit verbundene Festschreibung bestimmter Regelungen sind die Ausnahme und müssen deshalb deutlich zum Ausdruck gebracht werden.

Etwas anderes kann dann gelten, wenn es sich um eine Gesamtversorgungszusage handelt, bei der der Arbeitgeber unter Anrechnung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen bestimmten Versorgungsbedarf decken will. Denn hier würde die Gleichbehandlung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung mit der früheren Rente wegen Berufsunfähigkeit dazu führen, dass der Arbeitgeber die Einbußen der Arbeitnehmer durch die Herabsetzung

des Rentenartfaktors von 0,6667 (Berufsunfähigkeitsrente) auf 0,5 (teilweise Erwerbsminderungsrente) auszugleichen hätte. Das wäre mit dem in der Versorgungszusage zum Ausdruck gebrachten Willen des Arbeitgebers, seine Leistungen auf ein bestimmtes Niveau zu beschränken, nicht vereinbar.

Damit erhielt die Klägerin der Sache nach Recht. Sie hatte jedoch nur 50% der Rente gefordert, die ihr während der Zeit der vollen Erwerbsminderung zustand, demzufolge hatte sie nach dem Urteil des BAG auch nur Anspruch auf die geforderten 50%. Die geringere Rente im Vergleich zur vollen Erwerbsminderung war jedoch nicht im Versorgungsplan geregelt, da hier keine Unterscheidung zwischen der Höhe einer Erwerbs- und der Höhe einer Berufsunfähigkeitsrente gemacht wurde, d.h. eigentlich hätte sie einen Anspruch auf die volle Rente gehabt. (Dr. Claudia Veh)

### **Widerruf einer Versorgungszusage – Rechtsmissbrauch BAG-Urteil vom 13.11.2012 – 3 AZR 444/10**

Die Frage, ob und wann ein Arbeitgeber ein erteiltes Versorgungsversprechen widerrufen kann, taucht in der Praxis immer wieder auf. Am 13.11.2012 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem solchen Fall zu befassen. Auch wenn noch kein Urteil gefällt werden konnte, da der Vorgang zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen wurde, lassen die folgenden Leitsätze des Urteils gewisse Schlüsse zu:

1. Grobe Pflichtverletzungen, die ein Arbeitnehmer begangen hat, berechtigen den Arbeitgeber nur dann zum Widerruf der Versorgungszusage, wenn die Berufung des Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen rechtsmissbräuchlich (§ 242 BGB) ist.

2. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft nur durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat. Das ist wiederum anzunehmen, wenn eine rechtzeitige Entdeckung derartiger Verfehlungen zur fristlosen Kündigung geführt hätte, bevor die Versorgungsanwartschaft unverfallbar

wurde und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch die Vertuschung des Fehlverhaltens daran gehindert hat, noch vor Eintritt der Unverfallbarkeit zu kündigen.

3. Der Rechtsmissbrauchseinwand kann auch dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wiedergutmachenden schweren Schaden zugefügt hat.

4. Stützt sich der Arbeitgeber auf die Verursachung eines Vermögensschadens durch den Arbeitnehmer, so kann er die Versorgungszusage nur dann widerrufen, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten in grober Weise verletzt und dem Arbeitgeber hierdurch einen existenzgefährdenden Schaden zugefügt hat.

Damit sind die Anforderungen des BAG an den Widerruf einer Versorgungszusage nach wie vor sehr hoch. Das ergibt sich auch aus dem Entgeltcharakter der bAV. Aufgrund des Entgeltcharakters kann die bAV nicht bereits

dann verweigert werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen erheblichen Vermögensschaden zugefügt hat. In einem solchen Fall kann sich der Arbeitgeber auch nicht ohne weiteres von der Zahlung der vereinbarten Vergütung befreien. Er kann den Arbeitnehmer vielmehr nur auf Schadensersatz in Anspruch nehmen und ggf. gegenüber den Vergütungsansprüchen des Arbeitnehmers aufrechnen. Entsprechendes gilt wegen des Entgeltcharakters der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich auch für die versprochenen Versorgungsleistungen. Anders verhält es sich im Fall der Berufung des Arbeitgebers auf die Verursachung eines Vermögensschadens durch den Arbeitnehmer nur dann, wenn die Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers zu einer Existenzgefährdung des Arbeitgebers geführt haben. Dann ist das Versorgungsverlangen des Arbeitnehmers rechtsmissbräuchlich. D.h. der Widerruf der Zusage ist nur dann möglich, wenn der Schaden existenzgefährdend für den Arbeitgeber ist, da nur dann das Verhalten als rechtsmissbräuchlich bezeichnet werden kann.

**Besonderheit: Fehlverhalten während der Phase der Verfallbarkeit**

Rechtsmissbräuchlich ist allerdings auch das Berufen auf die Versorgungszusage, wenn

der Arbeitnehmer sich durch das Vertuschen schwerer Verfehlungen die Unverfallbarkeit der Zusage erschlichen hat, d.h. wenn der Arbeitgeber bei Kenntnis des Fehlverhaltens eine fristlose Kündigung ausgesprochen hätte und dadurch die Versorgungsanwartschaft gar nicht unverfallbar geworden wäre. Damit ist bei einem seitens des Arbeitgebers begehrten Widerruf der Versorgungszusage unabhängig von der Frage, ob der Schaden existenzgefährdend für das Unternehmen ist, zu prüfen, ob das Fehlverhalten während der Phase der Verfallbarkeit eingetreten ist und ob es, wäre es während der Phase der Verfallbarkeit (§§ 1b, 30f BetrAVG) entdeckt worden, zu einer fristlosen Kündigung berechtigt hätte. Wenn diese Frage bejaht werden kann, ist ein Widerruf der Zusage grundsätzlich möglich.

Der diesbezügliche Sachverhalt war für das BAG noch nicht ausreichend aufgeklärt, so dass der Fall zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückverwiesen wurde.

Hingewiesen sei abschließend darauf, dass es für den Widerruf der Zusage nicht darauf ankommt, ob ein Widerrufsvorbehalt in der Versorgungszusage beinhaltet ist oder nicht. (Dr. Claudia Veh)

**Einzugsrecht des Insolvenzverwalters bei verpfändeten Forderungen  
BGH-Urteil vom 11.04.2013 – IX ZR 176/11**

Im Urteil vom 11.04.2013 (IX ZR 176/11) hatte sich der Bundesgerichtshof (BGH) wieder einmal mit einem Fall zu befassen, in dem es um eine verpfändete Rückdeckungsversicherung und eine Pensionszusage eines GGF ging.

**Der Fall**

Einem im Jahr 1946 geborenen GGF wurde im Jahr 1993 eine Pensionszusage auf eine Altersrente in Höhe von 2.000 DM nach Vollendung des 60. Lebensjahres samt Witwenrente erteilt. Zur Finanzierung der Zusage wurde eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen, die an den Versorgungsberechtigten verpfändet wurde. Die Kapitalversicherung lief Ende 2006 ab. Das Lebensversicherungsunternehmen zahlte die Ablaufleistung

an den Insolvenzverwalter aus. Der GGF verlangte daraufhin die Auskehrung der Versicherungssumme.

**Die Entscheidung**

Der BGH gab dem GGF nicht Recht. Dem GGF als Pfandgläubiger stand kein Einziehungsrecht zu, da er gemäß Pensionszusage nur einen Anspruch auf eine monatliche Altersrente hat, d.h. jeweils monatlich und aufschiebend bedingt durch den Erlebensfall, nicht jedoch auf die Ablaufleistung aus der Rückdeckungsversicherung. Er hat keinen Anspruch darauf, dass noch nicht entstandene und nicht fällige Forderungen befriedigt werden. Da der Insolvenzverwalter an die Stelle der Firma tritt, ist das Lebensversicherungsunternehmen sogar verpflichtet, bei

Fälligkeit an den Insolvenzverwalter auszu zahlen.

Der Insolvenzverwalter ist berechtigt, von der Ablaufleistung Kosten der Feststellung und Verwertung für die Masse einzubehalten (§ 171 InsO). Denn wenn der Insolvenzverwalter eine verpfändete Forderung einzieht, weil mangels Fälligkeit der Hauptforderung kein Einziehungsrecht des Pfandgläubigers besteht, und separiert oder hinterlegt er den Erlös zur Auskehrung an den Pfandgläubiger nach Eintritt der Pfandreife, wird der damit verbundene Aufwand regelmäßig demjenigen entsprechen, der für eine Verwertung nach § 166 Abs. 1 und Abs. 2 InsO erforderlich ist.

Mit diesem Urteil setzt der BGH seine Rechtsprechung aus 2005 (BGH-Urteil vom 07.04.2005 - IX ZR 138/04) konsequent fort.

Hinweis:

In der Praxis mag es hilfreich sein, mit dem Insolvenzverwalter eine Kapitalisierung des Pensionsversprechens zu vereinbaren. In diesem Fall sollte der GGF die Ablaufleistung aus der Rückdeckungsversicherung erhalten, wenn Pfandreife eingetreten ist und soweit die Ablaufleistung nicht höher ist als der ihm zustehende Kapitalbetrag. Eine solche Lösung dürfte auch im Sinne des Insolvenzverwalters ein, da er durch die Kapitalisierung die Pensionszusage erfüllen kann, was Voraussetzung für eine abschließende Liquidation der Firma ist. Im Fall eines lebenslangen Rentenversprechens samt anwartschaftlicher Witwenversorgung wäre ein Abschluss des Insolvenzverfahrens erst dann möglich, wenn die beiden Versorgungsberechtigten verstorben bzw. die hinterlegten Mittel aufgebraucht sind. (Dr. Claudia Veh)

**Besteuerung von Betriebsrenten und Pensionen ist verfassungsrechtlich unbedenklich –  
BFH-Urteile vom 07.02.2013 - VI R 12/11 und VI R 83/10**

Durch die Vielzahl von Änderungen der letzten Jahre im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gab es eine Vielzahl von Themen, die erst in den höchsten Instanzen geklärt werden konnten. In den vorliegenden Entscheidungen resultierten die Streitfälle aus der Einführung des Alterseinkünftegesetzes zum 01.01.2005 und der erforderlichen Neuregelung, ausgehend von der vom BVerfG als verfassungswidrig angesehenen unterschiedlichen Besteuerung von Sozialversicherungsrenten und Beamtenpensionen.

Der BFH hat nun mit zwei Urteilen vom 07.02.2013 (VI R 12/11 und VI R 83/10) zu der geltenden Besteuerung von Betriebsrenten und beamtenrechtlichen Ruhegeldern entschieden, dass in den vorliegenden Fällen keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen.

Im Fall des Betriebsrentners war strittig, ob aufgrund einer Direktzusage gewährte Leistungen wegen des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes bereits vor dem Erreichen des 63. Lebensjahres gem. § 19 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Halbsatz 2 EStG als steuerrechtlich begünstigte Versorgungsbezüge anzusehen

sind. Der Kläger führte an, dass aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften gezahlte Bezüge unabhängig von einer Altersgrenze steuerbegünstigt sind. Hier sah der Betriebsrentner eine Differenzierung, die eine generelle Benachteiligung von Betriebsrentnern gegenüber Beamten darstelle.

Der BFH folgte der Argumentation des Betriebsrentners nicht und sah keine verfassungsrechtlichen Bedenken in der unterschiedlichen Behandlung. Zu den Gründen führte der BFH unter anderem aus, dass Betriebsrentner nicht generell benachteiligt würden; vielmehr stehe ihnen der Freibetrag unabhängig vom Alter zu, sollten Versorgungsbezüge aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit geleistet werden. Nachdem der Gesetzgeber die Begünstigung nur für Bezüge gewähren wollte, die als Lohnersatzleistung zur Sicherung im Alter dienen, hat er zulässigerweise unterstellt, dass dies erst für Bezüge gelten solle, die ab Erreichen des 63. Lebensjahres gewährt werden. Der Gesetzgeber orientierte sich dabei an der Grenze für Beamte, ab der sie eine Versetzung in den Ruhestand ohne Angabe von Gründen beantragen können. Eine Vorlage beim

BVerfG kommt daher für den BFH nicht in Betracht.

Bei dem Streitfall zu den beamtenrechtlichen Ruhegeldern begehrte ein Wahlbeamter aufgrund seiner früheren Tätigkeit die niedrigere Besteuerung nach der für Sozialversicherungsrentner geltenden Übergangsregelung (Übergang zur vollständig nachgelagerten

Besteuerung). Auch in diesem Fall führte der Kläger an, dass die Ungleichbehandlung gegen das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichbehandlung verstoße.

Hier folgte der BFH wiederum nicht den Ausführungen und Begründungen des Klägers und sah erneut keine verfassungsrechtlich zu beanstandende Ungleichbehandlung. (Simon Schmitt)

## **Erdienbarkeit und Wiederherstellung der Hinterbliebenenversorgung Urteil des FG Berlin-Brandenburg vom 30.01.2013 – 12 K 12227/10**

Mit dem Erdienbarkeitskriterium und dem Einschluss einer Hinterbliebenenversorgung für die Lebensgefährtin, nachdem die ursprünglich versorgungsberechtigte Ehefrau verstorben war, hatte sich das Finanzgericht (FG) Berlin-Brandenburg im Urteil vom 30.01.2013 (12 K 12227/10) zu befassen.

### **Der Fall**

Für einen beherrschenden GGF bestand eine Pensionszusage auf Altersrente ab Alter 65 mit der Möglichkeit des vorgezogenen Bezugs ab Alter 60, die auch eine individuell zugesagte Witwenrente für seine Ehefrau beinhaltete. Nachdem die Ehefrau verstorben war, begründete der GGF eine Lebensgemeinschaft mit einer im Vergleich zur verstorbenen Ehefrau 5 Jahre jüngeren Frau. Etwa 1,5 Jahre nach dem Tod der Ehefrau wurde in einer Ergänzung zur Versorgungszusage geregelt, dass die ursprünglich zugesagte Witwenrente nun für die Lebensgefährtin gelten soll. Etwa ein Jahr später heiratete der GGF die Lebensgefährtin.

Bei einer Betriebsprüfung wurden die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für die Hinterbliebenenversorgung als im Gesellschaftsverhältnis veranlasst und folglich als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) identifiziert. Für das FG war grundsätzlich fraglich, ob eine Hinterbliebenenversorgung für eine nichteheliche Lebensgefährtin steuerlich anerkannt werden kann. Zudem fehle es an der Erdienbarkeit der Versorgung, da zwischen der Zusage und der Altersgrenze weniger als zehn Jahre liegen.

Damit war die Firma nicht einverstanden. Ihres Erachtens ergab eine objektive Betrachtung der Gesamtumstände, dass die Hinterbliebenenversorgung dem Erdienbar-

keitskriterium entspricht. Denn nach dem Tod der Tochter hatten der GGF und seine verstorbene Frau das Sorgerecht für die damals neunjährige Enkelin übertragen bekommen. Nachdem seine Frau vier Jahre nach der Tochter verstorben war, hat die Lebensgefährtin den GGF und seine Enkelin in hohem Maße unterstützt. Sie hat sich intensiv um die Enkelin, vor allem deren Schulausbildung, gekümmert und ihre eigenen Interessen – auch beruflich – hintergestellt. Einvernehmen bestand darüber, dass die beiden heiraten wollten und dass, falls dem GGF etwas zustoßen sollte, die Lebensgefährtin sich um die Enkelin kümmern werde. Die Zusage an die Lebensgefährtin, die zum damaligen Zeitpunkt noch nicht die Ehefrau war, hält vor diesem Hintergrund nach Auffassung der Firma einem Fremdvergleich stand.

Bzgl. der Erdienbarkeit ist die Firma der Meinung, dass es sich nicht um eine Neuzusage handelt, sondern um eine Wiederherstellung der ursprünglichen Zusage, bei der nur die Begünstigten ausgetauscht wurden.

Zudem war strittig, inwieweit der § 6a Abs. 4 S. 2 EStG (Verteilung des Zuführungsbetrags auf drei Jahre aufgrund der Anwendbarkeit neuer Sterbetafeln) auf den vorliegenden Fall Anwendung findet.

### **Die Entscheidung**

In der Tatsache, dass eine Lebensgefährtin als versorgungsberechtigte Hinterbliebene berücksichtigt wird, sah das FG Berlin-Brandenburg kein Problem. Allerdings bestätigte das FG im Hinblick auf die Erdienbarkeit die Sicht des Betriebsprüfers.

Die Pensionszusage eines GGF muss grundsätzlich die künftige Arbeitsleistung des GGF

abgelten und nicht die bislang erbrachte Tätigkeit, d.h. sie muss noch zukünftig erdient werden können. Die Erdienbarkeitsfrist beläuft sich beim beherrschenden GGF auf 10 Jahre. Eine innerhalb der 10-Jahres-Frist erteilte Zusage stellt eine vGA dar. Zwar erkennt das FG an, dass im Einzelfall auch eine geringere Erdienbarkeitsfrist steuerlich anerkannt wird; dann muss aber anderweitig sichergestellt sein, dass mit der Zusage die künftige Arbeitsleistung des GGF abgegolten werden soll. Dies war hier nicht der Fall.

Das FG führte ergänzend aus, dass die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen im BetrAVG von zehn auf fünf Jahre nicht zu einer Verkürzung der Erdienbarkeitsfrist führt (vgl. BMF-Schreiben vom 09.12.2002 - IV A 2 - S 2742 68/02). Weiter betonte das FG, dass die Erdienbarkeitsfrist nicht nur bei Erteilung einer Zusage zu beachten ist, sondern auch bei einer nachträglichen Verbesserung der Zusage (vgl. BFH-Urteil vom 23.09.2008 - I R 62/07).

Vor diesem Hintergrund kam das FG zu dem Ergebnis, dass die Zusage der Witwenrente für die Lebensgefährtin und spätere Ehefrau des GGF gegen die Erdienbarkeitsfrist verstößt. Maßgeblich für dieses Ergebnis ist die Auffassung, dass es sich bei der Witwenrente für die Lebensgefährtin nicht um eine Wiederherstellung der in der ursprünglichen Zusage bereits enthaltenen Witwenrente handelt, sondern um eine eigenständig zu beurteilende Neuzusage. Keine Rolle spielen können die tragischen Lebensumstände, d.h. der rasch aufeinanderfolgende Tod der Tochter und der Ehefrau sowie die Sorgerechtsübernahme für die Enkelin. Ebenso irrelevant ist die Tatsache, dass – wäre die Witwenrente ursprünglich nicht individuell, sondern kollektiv zugesagt worden – die Lebensgefährtin, zumindest ab Eheschließung, eine steuerlich anzuerkennende Zusage auf Hinterbliebenenleistungen hätte. Durch den Tod der Ehefrau war die Firma von der Zusage auf Witwenrente frei geworden. Wird nun wieder eine Witwenrente erteilt, ist dies wie eine Neuzusage zu sehen.

Ergänzend wies das FG darauf hin, dass die Lebensgefährtin fünf Jahre jünger war als die erste Ehefrau des GGF; denn dieser Umstand bestätigt, dass es sich nicht um eine Wiederherstellung der ursprünglichen Zusage handelt. Versicherungsmathematisch gesehen

haben die beiden Witwenrentenzusagen schließlich nicht den gleichen Wert.

Ebenfalls floss in die Entscheidung mit ein, dass der GGF bereits mit Alter 60 gemäß Pensionszusage Altersrente beziehen konnte, was in diesem Fall zu einer Erdienbarkeitsfrist von lediglich vier Jahren führen würde.

Nicht Recht bekam der Betriebsprüfer jedoch bzgl. der erhöhten Zuführung für die Witwenrente als vGA, die sich unter Anwendung von § 6a Abs. 4 S. 2 EStG ergab. Denn die Regelung, die Zuführung zu einer Pensionsrückstellung, die sich aufgrund einer Änderung der Rechnungsgrundlagen ergibt, auf drei Jahre zu verteilen, ist nur auf einen Zuführungsmehrbetrag anzuwenden. Im vorliegenden Fall war es jedoch zu einem Zuführungsminderbetrag gekommen.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt. Es bleibt abzuwarten, wie der BFH in diesem Fall entscheidet (I R 17/13).

### **Wertung**

Das Urteil spricht eher dafür, eine Witwenversorgung kollektiv zu formulieren. Zwar ist in diesen Fällen eine sog. Spätehenklausel üblich und sinnvoll, wonach die Ehe mindestens z.B. fünf Jahre vor Eintritt in den Altersruhestand geschlossen sein muss, aber es ist bei beherrschenden GGF dann nicht in den letzten zehn Jahren vor Erreichen der Altersgrenze ausgeschlossen, eine neue versorgungsberechtigte Person für den Todesfall in die Zusage mit aufzunehmen.

Zwar ist das Urteil bzgl. der Erdienbarkeit juristisch korrekt, doch ob es auch zu einem *richtigen* Ergebnis führt, das dem Fremdvergleich entspricht, sei dahin gestellt. Schließlich war bereits in der ersten Zusage eine Witwenversorgung beinhaltet, d.h. die Firma war eindeutig bereit, das Todesfallrisiko abzudecken. Dass der Arbeitgeber bereits im Vorfeld kalkuliert, dass die Ehefrau vor dem Angestellten verstirbt und er deshalb nicht in die Versorgungsverpflichtung für die Witwe eintreten muss, ist kaum vorstellbar. Wer genau diese Ehefrau ist, sollte aus Sicht des Arbeitgebers unerheblich sein. Der fünfjährige Altersunterschied zwischen den beiden Frauen sollte hierbei keine allzu gravierende Rolle spielen. Aber wenn das ein Problem darstellen sollte, könnte man über einen Abschlag bei der Witwenrente nachdenken, wonach diese z.B. nicht 60%, sondern nur 55% der Altersrente des Angestellten betra-

gen sollte. Der genaue Prozentsatz für eine Wertgleichheit könnte versicherungsmathematisch ermittelt werden. Aber eine solche

Überlegung stellte das FG nicht an. Vielleicht tut es der BFH (I R 17/13). (Dr. Claudia Veh)

### **Steuerbilanzielles Pensionsalter bei Pensionszusagen von beherrschenden GGF – Urteil des FG Hessen vom 22.05.2013 – 4 K 3070/11**

Im Quartalsletter I/2013 hatten wir über den Beschluss des Finanzgerichts (FG) München vom 20.02.2012 (7 V 2818/11) berichtet. Das FG München hat die Regelung in den EStÄR 2008, wonach bei der Ermittlung der steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen bei beherrschenden GGF abhängig vom Geburtsjahrgang ein höheres Pensionsalter als Alter 65 zugrunde zu legen ist, im konkreten Fall für nicht anwendbar erklärt. Für das Gericht war kein Grund erkennbar, warum die vertraglich festgelegte Altersgrenze von 65 Jahren nicht gelten soll; zudem sei nicht ersichtlich, dass ein Pensionsalter von 65 Jahren nicht mehr der gelebten Praxis entspricht. Dieser Sicht der Dinge hat sich das FG Hessen im Ergebnis am 22.05.2013 (4 K 3070/11) angeschlossen. Im dem Gericht vorgelegten Fall ging es um einen GGF, dem mit Erreichen des 60. Lebensjahres eine Altersrente zugesagt war. Die Pensionsrückstellungen wurden einschließlich des Veranlagungszeitraums 2008 auf ein Pensionsalter von 65 Jahren gerechnet, ab dem Veranlagungszeitraum 2009 auf Pensionsalter 67. Die Firma legte Einspruch gegen den auf dieser Basis ergangenen Steuerbescheid ein. Sie war der Meinung, im Einklang mit der BFH-Rechtsprechung vom 28.04.1982 (I R 51/76) wäre grundsätzlich das vertraglich zugesagte Pensionsalter, nach einer typisierenden Betrachtung jedoch bei GGF das 65.

Lebensjahr als Altersgrenze festzulegen. Der Unterschied zwischen einer Bewertung der Pensionszusage auf Alter 65 und – im Einklang mit den R 6a Abs. 8 EStR – Alter 67 lag im vorliegenden Fall bei 75.814 EUR.

Die Firma war der Meinung, die Regelung zum Pensionsalter in den EStR stünde nicht in Einklang mit der BFH-Rechtsprechung. Die Übertragung des Anhebens des Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung auf Pensionszusagen wäre willkürlich und nicht durch statistische Erkenntnisse gestützt. Das Finanzamt allerdings sah sich an die EStR gebunden.

Das FG Hessen gab – wie auch das FG München – der klagenden Firma Recht. Die Firma durfte sehr wohl davon ausgehen, dass der GGF spätestens mit Alter 65 in den Ruhestand geht. Ob eine Rückstellungsbildung auf das vertraglich zugesagte Alter 60 auch zulässig wäre, musste das FG nicht entscheiden, da die Firma lediglich eine Pensionsrückstellungsberechnung auf Alter 65 begehrt.

Damit ist nun ein zweiter Fall bekannt, in dem ein FG gegen die Anwendung der EStÄR 2008 in Bezug auf das zugrunde zu legende Pensionsalter entschieden hat. Das Finanzamt ist dieses Mal in Revision gegangen (Aktenzeichen beim BFH noch nicht bekannt). Es bleibt spannend, wie der BFH in dieser Frage entscheiden wird. (Dr. Claudia Veh)

### **Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung – Das BMF-Schreiben vom 24.07.2013 IV C 3 - S 2015/11/10002; IV C 5 - S 2333/09/10005**

Am 24.07.2013 ist die Neuauflage des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung erschienen. Die wesentlichen Neuerungen gegenüber dem "Vorgänger"-BMF-Schreiben vom 31.03.2010 im Bereich bAV sind folgende:

#### **1. (Keine) Klarstellung: Rente neben Gehalt**

Die bislang etwas unglückliche Formulierung in Rz. 249 "Erreicht der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr, hat aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, so ist dies in der Regel (ins-



besondere bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) unschädlich" wurde nun klarer geregelt. "In der Regel" und "insbesondere" wurden herausgenommen. Während die Formulierung im Vorgänger-BMF-Schreiben mit "insbesondere bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds" suggerierte, dass es auch bei den beiden anderen Durchführungswegen Unterstützungskasse und Direktzusage eine Möglichkeit für den gleichzeitigen Bezug von bAV und Gehalt geben kann, ist das Weglassen von "insbesondere" wohl ein Signal dafür, dass bei Unterstützungskasse und Direktzusage der Altersrentenbezug ohne vorheriges Ausscheiden aus dem Unternehmen seitens der Finanzverwaltung nicht akzeptiert wird. Der anschließende Satz "Die bilanzielle Behandlung beim Arbeitgeber bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse bleibt hiervon unberührt" vermag dem Leser nicht wirklich weiter zu helfen. Aber vermutlich soll dieser Satz – etwas verklausuliert – aussagen, dass hier weiterhin das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gefordert wird, um Altersrente zu beziehen (vgl. BMF-Schreiben vom 11.11.1999 - IV C 2 - S 2176 - 102/99).

## **2. Steuerfreie Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG – Begriff der bAV**

Eine Klarstellung sollte wohl die Regelung in Rz. 304 darstellen, wonach nur die vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung abgeführten Beiträge in den Geltungsbereich des § 3 Nr. 63 EStG fallen (Arbeitgeberfinanzierte Beiträge, Beiträge aus Entgeltumwandlung oder Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers). Beiträge des Arbeitnehmers allerdings, zu deren Leistung er aufgrund einer eigenen vertraglichen Vereinbarung mit der Versorgungseinrichtung originär selbst verpflichtet ist (sog. eigene Beiträge des Arbeitnehmers), sind dagegen vom Anwendungsbereich des § 3 Nr. 63 EStG ausgeschlossen, auch wenn sie vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung abgeführt werden. Ausgangspunkt für diese Regelung ist das BFH-Urteil vom 09.12.2010 (VI R 57/08), das sich wie ein roter Faden durch den bAV-Teil des BMF-Schreibens zieht.

Die Formulierung der Rz. 304 stellt den Leser allerdings vor die Frage, worin der Unterschied zwischen "Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers" (hier gilt § 3 Nr. 63 EStG) und

"eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers" liegt (hier gilt § 3 Nr. 63 EStG nicht). Hier wäre eine klare Abgrenzung wünschenswert gewesen. Gemeint sein dürfte wohl mit "Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers" ein Mischfinanzierungssystem (d.h. teilweise wird die bAV vom Arbeitgeber und teilweise vom Arbeitnehmer finanziert) und mit "eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers" Beiträge, die aus seinem versteuerten und verbeitragten Arbeitsentgelt für bAV aufgewendet werden (z.B. während der Elternzeit).

In Rz. 310 wird klargestellt, dass, wenn gleichzeitig eine Alt- und eine Neuzusage bestehen, für die der § 3 Nr. 63 EStG genutzt wird, das Beitragsvolumen des § 3 Nr. 63 EStG zunächst für die Altzusage verwendet wird. Hierbei werden jeweils zunächst die arbeitgeberfinanzierten Beiträge berücksichtigt und dann die arbeitnehmerfinanzierten.

## **3. Ausländische bAV-Systeme**

In Rz. 314 wurde die Regelung für ausländische bAV-Systeme im Vergleich zur bisherigen Regelung enger gefasst. Beiträge in ausländische Versorgungssysteme sind nun nur dann steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG, wenn das ausländische Altersversorgungssystem mit einem Durchführungsweg der bAV nach dem deutschen BetrAVG vergleichbar ist bzw. einem Durchführungsweg als vergleichbar zugeordnet werden kann. Zu beachten ist auch, dass die weiteren wesentlichen Kriterien für die steuerliche Anerkennung einer bAV (z.B. enger Hinterbliebenenbegriff) erfüllt sind und die ausländische Versorgungseinrichtung in vergleichbarer Weise den hierzulande maßgeblichen Aufbewahrungs-, Mitteilungs- und Bescheinigungspflichten im Wesentlichen nachkommt.

## **4. Sukzessive Übertragung auf den Pensionsfonds**

In Rz. 322 wird für die Überführung von Pensionszusagen auf den Pensionsfonds im Rahmen des § 3 Nr. 66 EStG geregelt, dass, wenn im Rahmen eines Gesamtplans zunächst eine nach § 3 Nr. 66 EStG begünstigte Übertragung der erdienten Anwartschaften auf einen Pensionsfonds erfolgt und anschließend regelmäßig wiederkehrend (z. B. jährlich) die dann neu erdienten Anwartschaften auf den Pensionsfonds übertragen werden, die weiteren Übertragungen auf den

Pensionsfonds nicht nach § 3 Nr. 66 EStG begünstigt, sondern nur im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sind. Hier schließt sich wiederum die Frage an, was genau unter "im Rahmen eines Gesamtplans" fällt.

Positiv ist die Regelung in Rz. 384, wonach das Beibehalten des Versorgungsfreibetrags nach § 19 Abs. 2 EStG und des Pauschbetrags nach § 9a Satz 1 Nr. 1 EStG bei Überführung von laufenden Renten auf den Pensionsfonds auch für eine dem Versorgungsbezug folgende Hinterbliebenenrente gilt.

### **5. Abgrenzung Alt- und Neuzusage**

Weiter wurde in Rz. 351 zur Abgrenzung von Alt- und Neuzusagen mit aufgenommen, dass die Änderung einer Versorgungszusage aus steuerrechtlicher Sicht unter dem Grundsatz der Einheit der Versorgung insbesondere dann keine Neuzusage darstellt, wenn in einer vor dem 1. Januar 2012 erteilten Zusage die Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben um höchstens zwei Jahre bis maximal auf das 67. Lebensjahr erhöht wird. Dabei ist es unerheblich, ob dies zusammen mit einer Verlängerung der Beitragszahlungsdauer erfolgt. Gleichwohl ist es aus steuerlicher Sicht möglich, mehrere Versorgungszusagen nebeneinander, also neben einer Altzusage auch eine Neuzusage zu erteilen (z. B. "alte" Direktversicherung und "neuer" Pensionsfonds). Dies gilt grundsätzlich unabhängig davon, ob derselbe Durchführungsweg gewählt wird. Wird neben einer für alle Arbeitnehmer tarifvertraglich vereinbarten Pflichtversorgung z. B. erstmalig nach 2004 tarifvertraglich eine Entgeltumwandlung mit ganz eigenen Leistungskomponenten zugelassen, liegt im Falle der Nutzung der Entgeltumwandlung insoweit eine Neuzusage vor. Demgegenüber ist insgesamt von einer Altzusage auszugehen, wenn neben einem "alten" Direktversicherungsvertrag (Abschluss vor 2005) ein "neuer" Direktversicherungsvertrag (Abschluss nach 2004) abgeschlossen wird und die bisher erteilte Versorgungszusage nicht um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird (vgl. Rz. 351, 1. Spiegelstrich). Dies gilt auch, wenn der "neue" Direktversicherungsvertrag bei einer anderen Versicherungsgesellschaft abgeschlossen wird. Diese Regelung dürfte in der Praxis

Fragen aufwerfen. Zudem bedeutet sie, dass der Arbeitgeber stets wissen muss, ob für einen Arbeitnehmer aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis eine "inaktive", d.h. beitragsfreie Direktversicherung besteht, wenn eine Direktversicherung für den Arbeitnehmer abgeschlossen werden soll. Denn dann liegt ggf. eine Altzusage vor, für die der Aufstockungsbetrag in Höhe von 1.800 EUR nicht genutzt werden kann.

### **6. Vorzeitige Kündigung einer nach § 40b EStG besteuerten Direktversicherung**

Bislang fanden sich im BMF-Schreiben nur Aussagen zur Beendigung einer bAV bei den nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Durchführungswegen. Nun wurde dieser Abschnitt um die vorzeitige Beendigung einer nach § 40b EStG geförderten bAV ergänzt (Rz. 390).

Kündigt der Arbeitgeber vorzeitig einen nach § 40b EStG begünstigten Direktversicherungsvertrag und wird der Rückkaufswert im Hinblick auf ein unwiderrufliches bzw. unverfallbares Bezugsrecht an den Arbeitnehmer ausgezahlt, ergeben sich aus diesem Vorgang keine lohnsteuerlichen Konsequenzen.

Im Gegensatz zur rückwirkenden Aufhebung einer Vereinbarung mit der Rechtsfolge, dass der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung gänzlich untergeht, bewirkt die Abfindung des Anspruchs lediglich einen Rechtsverlust ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Vereinbarung. Der Pauschalierung nach § 40b EStG a. F. steht nur die vorzeitige Kündigung durch den Arbeitnehmer entgegen. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist dagegen unschädlich. Von einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist auszugehen, wenn betriebliche Gründe (z. B. Liquiditätsschwierigkeiten) maßgebend waren oder die Kündigung durch den Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt ist. Die Kündigung hat keine Auswirkung auf eine bis zu diesem Zeitpunkt erfolgte Pauschalierung nach § 40b EStG a. F.

Damit wurden im neuen BMF-Schreiben einige zwischenzeitlich ergangene BFH-Urteile und BMF-Schreiben eingearbeitet und einige weitere Klarstellungen vorgenommen. Leider sind neue Unklarheiten entstanden. (Dr. Claudia Veh)

## **Eingeschränkte Steuervorteile bei alternativen Rückdeckungsmodellen**

Zum 22.03.2013 wurde die Besteuerung von Aktien(fonds)anlagen durch das „Gesetz zur Umsetzung des EuGH-Urteils vom 20.10.2011 in der Rechtssache C-284/09“ geändert. Ziel war die vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) geforderte Gleichbehandlung zwischen in- und ausländischen Gesellschaften beim sog. Streubesitz.

Bislang waren Dividenden bei Aktienanlagen im Betriebsvermögen im Ergebnis zu 95% steuerbefreit. Nun gilt die Freiheit von der Körperschaftsteuer nur dann, wenn wenigstens 10% der Anteile gehalten werden. Es darf sich also nicht um sog. Streubesitz handeln. Für die Steuerfreiheit bei der Gewerbesteuer sind sogar mindestens 15% Anteilsbesitz nötig. Damit werden Versicherungsprodukte bei der Rückdeckung von Pensions-

zusagen gegenüber der alternativen Rückdeckung über Aktien(fonds) gestärkt. Denn der Vorteil einer höheren möglichen Rendite bei Aktien(fonds) wird durch ein entsprechendes Verlustrisiko erkaufte; und der bislang vorliegende Vorteil bei der Besteuerung der Erträge wurde nun relativiert. Nichts geändert hat sich jedoch daran, dass Veräußerungsgewinne von der GmbH zu 95% steuerfrei vereinnahmt werden können, unabhängig davon, wie hoch der Anteilsbesitz ist.

Aktienfonds haben ohnehin nur Bedeutung im Hinblick auf die reine Altersversorgung; die vorzeitigen Risiken Tod und Berufsunfähigkeit lassen sich sinnvoll nur über eine Versicherungslösung rückdecken. (Dr. Claudia Veh)

## **Die volkswirtschaftliche Bedeutung der bAV**

Um sich der volkswirtschaftlichen Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) bewusst zu werden, ist es sinnvoll, sich zunächst mit den Aufgaben des Systems der deutschen Sozialversicherung auseinanderzusetzen.

Unter dem System der sozialen Sicherung i.e.S. versteht man die Summe aller Einrichtungen und Maßnahmen, die das Ziel haben, die Bürger gegen die Risiken zu schützen, die verbunden sind

- a) mit dem vorübergehenden oder dauernden, durch Krankheit, Unfall, Alter oder Arbeitslosigkeit bedingten Verlust von Arbeitseinkommen,
- b) mit dem Tod des Ernährers (Ehepartner oder Eltern),
- c) mit unplanmäßigen Ausgaben im Falle von Krankheit, Unfall oder Tod.<sup>1</sup>

Im Folgenden beschränkt sich die Betrachtung auf die biometrischen Risiken Alter, Tod und Invalidität, d.h. die vom Begriff der bAV erfassten Risiken.

Die Notwendigkeit einer sozialen Sicherung gegen die Risiken des Alters, des Todes und

der Invalidität ergibt sich aus folgenden Tatsachen:

Die überwiegende Zahl der Arbeitnehmer ist zur Existenzsicherung auf die Verwertung ihrer Arbeitskraft angewiesen. Daher bedeutet ein vorübergehender oder dauernder Verlust ihrer Arbeitsfähigkeit in der Regel eine mehr oder weniger gravierende Existenzbedrohung.

Aufgrund der großen Zahl Sicherungsbedürftiger scheidet eine alleinige Lösung über kirchliche, verbandliche, städtische und gemeindliche Wohlfahrtseinrichtungen aus.

Eine Risikovorsorge auf Privatversicherungsbasis ist für viele nicht möglich, weil sie sich aus ihrem Einkommen Versicherungsprämien, die nach dem Äquivalenzprinzip kalkuliert sind, nicht leisten können.

Aus diesen Gründen haben sich zur Deckung des Bedarfs an Risikovorsorge Kollektive im Rahmen staatlicher Regelungen zur Milderung oder Beseitigung von Risiken, denen die Gesellschaftsmitglieder ausgesetzt sind, herausgebildet. Solche auf staatlichen Regelungen beruhenden Kollektive ermöglichen es aufgrund ihrer Größe, den Eintritt von Risiken zu kalkulieren und die erforderlichen Mittel durch die Verteilung auf ein großes Kollektiv aufzubringen.

<sup>1</sup> Vgl. Althammer, Jörg und Lampert, Heinz, Lehrbuch der Sozialpolitik, 8. Auflage, 2007, S. 275 ff.

Dem Ziel der gesetzlichen Rentenversicherung, ausgefallenes Arbeitseinkommen durch die Gewährung von Renten im Fall von Invalidität, altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben oder bei Tod zu ersetzen, wird das System der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr gerecht. Die gesetzliche Rente führt in vielen Fällen zu einer vehementen Unterversorgung. D.h. die selbst erworbenen oder aus den Ansprüchen des verstorbenen Ehegatten abgeleiteten Ansprüche reichen nicht zur Sicherung des Lebensunterhalts aus, weil die Versicherungszeiten kurz und/oder die Beitragsleistungen wegen niedrigem Arbeitseinkommen gering waren. Die Unterversorgung wird allein daran sichtbar, dass im Jahr 2011 33,3% (1,66 Mio.) der von der gesetzlichen Rentenversicherung an Frauen in den alten Bundesländern gezahlten Altersrenten monatlich unter 300 EUR lagen!<sup>2</sup>

Damit tritt der sozialpolitische Bedarf, den man mit Hilfe dieses Systems decken wollte, vermehrt zu Tage. Die Folgen sind vielfältig:

### **1. Kreislauf- und Konjunkturreffekte**

In dem Umfang, in dem das zur Verfügung stehende Einkommen aufgrund der zu geringen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung sinkt, sinkt die gesamtwirtschaftliche Konsumquote. Da für die Gruppe der gesetzlichen Rentner eine Verstetigung der Haushalteinkommen im Zeitverlauf nicht mehr erreicht werden kann, fehlt auch eine Verstetigung der Entwicklung der Konsumausgaben im Konjunkturverlauf.

### **2. Wachstums- und Struktureffekte**

Mitunter wird die These vertreten, die Zusage von Sozialleistungsansprüchen verringere die Vorsorge- und Sparbereitschaft und fördere die Konsumneigung. Hierzu ist allerdings anzumerken, dass, wenn die gesetzliche Rentenversicherung besonders leistungsstark wäre, auch ganz objektiv ein geringerer Vorsorge- und Sparbedarf bestünde, d.h. ein solches Verhalten auch „legitim“ wäre. Insofern als nun die gesetzlichen Rentenleistungen nicht mehr ausreichen, um den Lebensun-

terhalt zu decken, dürfte sich mithin die Bereitschaft, in private und/oder betriebliche Altersversorgung zu investieren, erhöhen, und damit in der Anwartschaftsphase die Konsumneigung verringern. Die durch das System der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr gegebene langfristige Konsumstabilisierung dürfte zudem wachstumsschwächende Effekte haben.

### **3. Umverteilungseffekte**

Im Zusammenhang mit der gesetzlichen Rentenversicherung sind vor allem Umverteilungen zwischen den Generationen zu nennen, die vorliegen, wenn eine bestimmte Generation verhältnismäßig mehr oder weniger an Sozialtransfers empfängt als sie selbst an Beiträgen geleistet hat. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Beitragsbelastung der aktiven Bevölkerung für Ausgaben zum System der gesetzlichen Rentenversicherung ungebrochen hoch ist, d.h. der Schluss, wonach dem Umverteilungseffekt nun weniger Bedeutung zukomme, da die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung an Bedeutung verlieren, wäre zu kurz gegriffen. Da in den nächsten Jahrzehnten die Rentnerquote, d.h. der Quotient aus Zahl der Rentenempfänger und der Zahl der Beitragszahler durch die geringen Geburtenraten und den Anstieg der Lebenserwartung und damit der Rentenbezugsdauer deutlich steigen wird, ist absehbar, dass die Beitragszahler sich als Netto-Belastete und die Rentenempfänger als Begünstigte sehen. Das kann unerwünschte Auswirkungen auf den sozialen Frieden haben (vgl. auch Punkt 4).

### **4. Gesellschaftliche Wirkungen**

Ein funktionierendes Alterssicherungssystem trägt zur sozialen Befriedung der Gesellschaft bei. Wenn Altersarmut voranschreitet, obwohl Personen ein Leben lang gearbeitet und in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben, sie im Alter jedoch aufgrund eines geringen Rentenniveaus in Armut leben, sind negative Auswirkungen auf den sozialen Frieden absehbar.

<sup>2</sup> Vgl. Bundesregierung, Rentenversicherungsbericht 2012, Übersicht 8

**Fazit**

Das System der gesetzlichen Rentenversicherung funktioniert nicht mehr ausreichend. Eine Lösung stellt die bAV dar. Sie nimmt sukzessive eine die gesetzliche Rentenversicherung ersetzende Funktion, statt – wie früher – eine ergänzende Funktion ein, jedenfalls auf der Leistungsseite (nicht auf der Beitragsseite). Damit übernimmt die bAV sukzessive die Rolle und Funktion der gesetzlichen Rentenversicherung: D.h. insofern als die gesetzliche Rentenversicherung bei der Erreichung positiver Effekte in konjunktureller Hinsicht, unter Wachstums-,

Struktur- und Umverteilungseffekten sowie im Hinblick auf positive gesellschaftliche Wirkungen versagt, kommt Systemen der betrieblichen Altersversorgung nun verstärkt Verantwortung zu. Damit erhält die bAV eine nicht zu unterschätzende volkswirtschaftliche Bedeutung. Unternehmen und Arbeitnehmer sollten dies erkennen. Die für die gesamte Gesellschaft positiven volkswirtschaftlichen Effekte lassen sich allerdings nur bei einer hohen Verbreitung der bAV erreichen. Hier sind wir in Deutschland noch nicht am Ziel. (Dr. Claudia Veh)

**Überprüfung von Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern**

Die Pensionszusage war traditionell *der* Durchführungsweg der bAV bei Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF). In der Praxis wurden sie häufig erteilt, abgeheftet und wurden dann nicht selten erst bei Eintritt eines Versorgungsfalls oder bei der nächsten Betriebsprüfung hervorgeholt. Allerdings gibt es dann häufig ein böses Erwachen. Denn die Anforderungen seitens der Finanzverwaltung an die steuerliche Anerkennung einer Pensionszusage unterliegen immer wieder Änderungen, häufig ausgelöst durch einschlägige Rechtsprechung der Finanzgerichte. Und auch der Finanzierungsstand der Zusage zeigt bei Eintritt eines Versorgungsfalls häufig Lücken, die den Betroffenen nicht bewusst waren bzw. wirksam verdrängt wurden. Aus diesen Gründen sollte eine Pensionszusage regelmäßig alle 3-5 Jahre einer Überprüfung unterzogen werden. Hier kann zum einen der Inhalt der Zusage auf Neuerungen in Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen überprüft werden. Zum anderen kann der Finanzierungsstand der Zusage einer Überprüfung unterzogen werden, und bei dieser Gelegenheit kann zudem analy-

siert werden, ob der Inhalt und die Höhe der Zusage noch der persönlichen Lebenssituation des GGF entsprechen. Grundsätzlich gilt: je früher man nötige Änderungen umsetzt, umso besser. Auch in Sachen Finanzierung der Zusage ist eine Lücke immer umso schmerzloser zu schließen, je früher man damit beginnt. Bei einem regelmäßigen Check der Pensionszusage können auch neue Gestaltungsmöglichkeiten – z.B. der durch das BMF-Schreiben vom 14.08.2012 (IV C 2 - S 2743/10/10001 :001) ermöglichte Verzicht auf den future service – auf ihre konkrete Anwendbarkeit hin untersucht werden. Eine Überprüfung sollte jedoch grundsätzlich immer dann erfolgen, wenn sich die Beteiligungsverhältnisse in der Firma ändern, der GGF sich dem Ruhestand nähert, das Unternehmen die Rechtsform wechselt und wenn der GGF aus dem Unternehmen ausscheidet. Denn dann können sich arbeits- und steuerrechtliche Änderungen ergeben bzw. lässt sich ein erhöhtes Informationsbedürfnis in Bezug auf die Pensionszusage feststellen. (Dr. Claudia Veh)

## **IMPRESSUM**

**Herausgeber:**

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

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in München ist ein Tochterunternehmen von Swiss Life in Deutschland. SLPM stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.