

Die betriebliche Altersversorgung

Kombimodell Pensionsfonds und Unterstützungskasse

Der BFH hat in den beiden Urteilen vom 20.11.2019 (XI R 52/17 bzw. XI R 42/18) folgende Grundsätze im Zusammenhang mit der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf das sog. Kombimodell aus Pensionsfonds und Unterstützungskasse herausgearbeitet:

- Bei der Ermittlung des Teils des Einmalbeitrages an den Pensionsfonds, der als Betriebsausgabe sofort abzugsfähig ist, ist auf die am vergangenen Bilanzstichtag gemäß § 6a EStG gebildete Pensionsrückstellung abzustellen. Sie ist weder bis zum unterjährigen Übertragungsstichtag fortzuschreiben noch ist sie auf diesen Zeitpunkt zu erstellen.
- Kommt es im Rahmen des sog. Kombinationsmodells dazu, dass der bereits erdiente Teil (Past Service) einer Versorgungsanwartschaft auf einen Pensionsfonds und der noch zu erdienende Teil (Future Service) auf eine Unterstützungskasse übergeht, können die an den Pensionsfonds entrichteten Beiträge nach § 4e Abs. 3 Satz 3 EStG nur insoweit als Betriebsausgaben sofort abgezogen werden, als die Auflösung der in der Steuerbilanz gebildeten Rückstellung auf den Past Service der Anwartschaft entfällt.

Damit wurden zumindest in großen Tei-

len die entsprechenden finanzgerichtlichen Entscheidungen aus München und Kassel aufgehoben und die Auffassung der Finanzverwaltung aus dem BMF-Schreiben vom 10.07.2015 bestätigt.

Maßgeblich für den BFH war, dass zwar nach dem Wortlaut des § 4e EStG auf die volle Rückstellung abzustellen ist, die Vorschrift aber dahingehend einschränkend auszulegen sei, dass der veranlassungsbezogene Auflösungsgrund nicht vernachlässigt werden darf und die Rückstellung für den Future Service nur wegfällt, da dieser auf die Unterstützungskasse ausgelagert wird.

Damit wird im Ergebnis die Teilwertermittlung des § 6a EStG, bei der der Gesamtaufwand gleichmäßig auf die Dienstzeit verteilt wird und somit die Pensionsrückstellung auch immer anteilig den Future Service beinhaltet, als höherwertig eingestuft als der allgemeine Bilanzierungsgrundsatz, dass noch nicht wirtschaftlich verursachte Ausgaben überhaupt nicht rückstellungsfähig sind.

Auch eine Selbstbindung der Finanzverwaltung durch eine entsprechende Regelung des alten BMF-Schreibens vom 26.10.2006 (bei einem Zahlenbeispiel für einen aktiven Anwärter wird die gesamte Rückstellung als Betriebsaus-

gabe angesetzt) sieht der BFH nicht, da es sich lediglich um eine norminterpretierende Verwaltungsanweisung handeln würde, die keine Bindung nach dem Grundsatz von Treu und Glauben

herbeiführen kann. Dies wäre nur anders, wenn der Verwaltung vom Gesetz Entscheidungsfreiheit eingeräumt wäre, bspw. im Zusammenhang mit Typisierungen oder Pauschalierungen.

Der neue gesetzliche Insolvenzschutz bei regulierten Pensionskassen

- Arbeitgeber müssen für eventuelle Leistungskürzungen von Pensionskassen eintreten. Wenn dann allerdings auch noch der betroffene Arbeitgeber insolvent wird, hatte der Betriebsrentner bisher keinen weiteren Schutz.
- Diese Insolvenzlücke wurde mit dem am 24.06.2020 in Kraft getretenen 7. SGB IV - Änderungsgesetz geheilt. In Zukunft steht grundsätzlich der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) für diese Kürzungen bei Insolvenz des Arbeitgebers ein.
- Dieser neue Schutz über den PSV für reduzierte Pensionskassenleistungen setzt bei Arbeitgeber-Insolvenzen nach dem 31.12.2021 ein. Begünstigt sind ausschließlich Kürzungen bei regulierten Pensionskassen. Deren entsprechenden Satzungen enthalten sog. Sanierungsklauseln, die eine Reduzierung der Leistungen aufsichtsrechtlich zulassen. Versorgungen über deregulierte Pensionskassen, für die bereits - wie bei Lebensversicherungsunternehmen - ein Schutz durch Protektor gegeben ist, sowie über gemeinsame Einrichtungen nach § 4 TVG (bspw. Soka-Bau) bleiben dagegen weiterhin außerhalb des PSV-Schutzes, da ein solcher vom Gesetzgeber nicht als erforderlich angesehen wird.
- Für Insolvenzfälle vor dem 01.01.2022 mit entsprechend gekürzten Pensionskassenleistungen gewährt § 30 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG als Übergangsvorschrift einen europarechtskonformen Mindestschutz, der nur greift, soweit die Kürzungen mehr als 50% der ursprünglich zugesagten Leistungen ausmachen bzw. durch die Kürzung der Rentner unter die von Eurostat veröffentlichte Armutgefährdungsschwelle - in Deutschland für Alleinstehende aktuell 1.136 EUR p.m. - fällt (Kosten werden vom Bund getragen).
- Die Beitragspflicht für Arbeitgeber mit Versorgungszusagen über regulierte Pensionskassen beginnt im Jahr 2021. Die Anmeldung beim PSV muss bis zum 31.03.2021 erfolgen, die Beitragsbemessungsgrundlage muss dann jährlich jeweils bis zu 30.09. eines jeden Jahres mitgeteilt werden.
- Die Beitragsbemessungsgrundlage für Pensionskassenzusagen lehnt sich an das bei Unterstützungskassen praktizierte Verfahren an, setzt aber dabei - wie bei Pensionsfondszusagen auch - nur 20% dieser Größe an. Dies bedeutet vereinfacht für die Anwärter jeweils eine erreichbare Jahresrente und für Rentner 20% des sehr pauschal (mit 5,5%) ermittelten Barwerts der für die einzelnen Versorgungsberechtigten gezahlten Jahresrenten.
- Die Pflicht zur Zahlung des regelmäßigen Beitrags, der zum einen von der individuellen Beitragsbemessungsgrundlage, vor allem aber von dem jährlich in Abhängigkeit vom anfallenden Schadenvolumen neu vom PSV festgesetzten Beitragssatz abhängt, beginnt nach § 30 Abs. 2 BetrAVG ab dem Jahr 2022. Zusätzlich zu diesem regelmäßigen Beitrag müssen die Arbeitgeber mit Pensionskassenzusagen über 5 Jahre verteilt Zusatzbeiträge von insgesamt 9 Promille ihrer Bemessungsgrundlage zahlen, um sich anteilig an der Finanzierung des Ausgleichsfonds des PSV zu beteiligen, um insbesondere Beitragsspitzen durch außerordentliche Schadensjahre abzufedern. Die Zahlung beginnt bereits im Jahr 2021 mit 3 Promille und danach 1,5 Promille jährlich zusätzlich zum regelmäßigen Beitrag.
- Im Jahr 2026 soll dann evaluiert werden, ob die getroffenen Annahmen, insbesondere die Herausnahme der Protektor-Pensionskassen aus dem PSV-Schutz und die reduzierte Bemessungsgrundlage, mit den tatsächlichen Entwicklungen in Einklang stehen oder die gesetzlichen Regelungen nachjustiert werden müssen.

BGH zur Teilung eines Anrechts bei einem Versorgungsausgleich eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers

Bundesgerichtshof (BGH), Beschluss vom 15.07.2020 (XII ZB 363/19).

Leitsätze:

1. *Bei einem Statuswechsel zwischen Arbeitnehmereigenschaft und Unternehmereigenschaft richten sich der Insolvenzschutz des Betriebsrentengesetzes und damit auch die versorgungsausgleichsrechtliche Einordnung des Anrechts danach, inwieweit die versprochene Versorgung zeitanteilig auf den jeweils eingenommenen Status entfällt (im Anschluss an Senatsbeschluss vom 16. Januar 2014 -XII ZB 455/13-FamRZ 2014, 731)*
2. *Das Pfandrecht des ausgleichspflichtigen Ehegatten an den Rechten aus einer Rückdeckungsversicherung ist anteilig dem ausgleichsberechtigten Ehegatten zuzuordnen, und zwar im Umfang des zum Ehezeitende bestehenden Deckungsgrads am Ehezeitanteil (Fortführung von Senatsbeschluss vom 11. September 2019 - XII ZB 627/15-FamRZ 2019, 1993)*

Der BGH beschäftigt sich in dem Beschluss vom 15.07.2020 mit verschiedenen Aspekten des Versorgungsausgleichs bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer, der im betriebsrentenrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Sinne „beherrschend“ ist und dessen Versorgungszusage – und hiermit korrespondierend das erworbene Anrecht im Versorgungsausgleich – nicht den Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) unterfällt.

In dem vom BGH entschiedenen Fall lag bei dem ausgleichsverpflichteten Gesellschafter-Geschäftsführer ein betriebsrentenrechtlicher Statuswechsel vor. Sein Status hatte sich also, während des Bestehens der Versorgungszusage und der Ehezeit, von einem betriebsrentenrechtlichen Arbeitnehmer zum beherrschenden Geschäftsführer (Unternehmer) geändert.

Bei einem Versorgungsausgleich werden bei dem Anrecht, im Falle eines Statuswechsels, zwei (zeitrationale) Teile unterschieden, die jeweils mit

einem Staturelement korrespondieren. Dass diese beiden Teile, nach Ansicht des BGH, durchaus anders behandelt werden müssen, hat der BGH durch den vorliegenden Beschluss dargelegt.

Auswirkungen beim Insolvenzschutz, insbesondere bei einem Statuswechsel

Der § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 VersAusglG legt für den Versorgungsausgleich fest, dass auch dem ausgleichsberechtigten Ehegatten ein eigenständiges - und entsprechend gesichertes - Anrecht übertragen werden soll, um eine gleichwertige Teilhabe der Ehegatten an dem in der Ehezeit erworbenen Anrecht sicherzustellen.

Letzteres kann dadurch geschehen, dass die zugunsten des Ausgleichsverpflichteten bestehenden Sicherungsrechte - anteilig - auch für die ausgleichsberechtigte Person begründet werden.

Sind aufgrund Statuswechsels zeitlich getrennt zu bewertende Versorgungsanrechte von den bestehenden Pfandrechten anteilig besichert, soll die Sicherheit dementsprechend anteilig zugeordnet werden. Insoweit hielt es der Senat, in Übereinstimmung mit der Gesetzesbegründung, weiterhin für sachdienlich, wenn das den Insolvenzschutz verkörpernde Deckungskapital der Rückdeckungsversicherung in entsprechender Höhe dem Ausgleichswert zugeordnet wird.

Auswirkungen bei dem zu teilenden Anrecht

Eine für die Praxis überraschende Festlegung traf der BGH aber zur Anwendung des § 45 VersAusglG. Diese Norm erlaubt es dem Versorgungsträger, also hier dem Arbeitgeber, bei „Anrechten im Sinne des Betriebsrentengesetzes“, zu wählen, ob das Anrecht als Rentenbetrag oder als Kapitalwert geteilt werden soll.

Noch die Vorinstanz, das Oberlandesgericht, war nämlich der Auffassung,

dass diese Norm auch auf ein in Unternehmereigenschaft erdientes und hinreichend verfestigtes Anrecht anzuwenden sei. Der BGH verneint dies aber mit Verweis auf den Gesetzeswortlaut.

Das hatte zur Folge, dass für die Zeit vor und nach dem Statuswechsel jeweils eine getrennte Anrechtsbewertung (zum einen nach § 45 Abs.1 VersAusglG und zum anderen nach §§ 5, 39 bis 42 VersAusglG) vorzunehmen war. Das Anrecht war demnach entsprechend der für die verschiedenen Zeitabschnitte „jeweils maßgeblichen Bezugsgrößen“ zu teilen.

Als Folge der Entscheidung darf bei einem betriebsrentenrechtlich beherrschenden Geschäftsführer nur auf Rentenbasis geteilt werden.

Eine Teilung auf Rentenbasis bedeutet für den Versorgungsträger, dass der auf die Ehezeit entfallende betragsmäßige Anteil der zugesagten Rente auf beide Ehegatten aufgeteilt wird. In versicherungsmathematischer Hinsicht entspricht der Wert der geteilten Zusage allerdings nicht dem Wert der ursprünglichen Zusage, was unter anderem auf die unterschiedlichen biometrischen Parameter der verschiedenen Geschlechter und die unterschiedliche Dauer bis zum potentiellen Rentenbeginn zurückzuführen ist. Ob die Teilung

im Einzelfall für den Versorgungsträger zu einer höheren oder niedrigeren Versorgungsverpflichtung führt, hängt etwa von den zugesagten Leistungsbestandteilen, dem Altersunterschied der Ehegatten und deren biometrischen Daten ab.

Ein anderes Verfahren ist bei einer Teilung auf Kapitalbasis der Fall. Dabei wird der Kapitalwert des Ehezeitanteils mit den biometrischen Daten des Ausgleichsverpflichteten bewertet und hälftig geteilt. Aus diesem Wert wird dann, mit den biometrischen Daten der Ausgleichsberechtigten, wiederum eine Zusage für die Ausgleichsberechtigte errechnet. Die errechnete Rente kann, je nach Einzelfall, betragsmäßig höher oder niedriger sein als bei einer gedachten Teilung auf Rentenbasis; ist aber - versicherungsmathematisch betrachtet - wertgleich. Hierin liegt der Unterschied.

Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass Versorgungszusagen, welche nicht eine Renten-, sondern eine Kapitalleistung betreffen, bei beherrschenden Geschäftsführern, im Falle einer Scheidung, aufgrund von § 2 VersAusglG, nicht in den Versorgungsausgleich einbezogen werden (sondern in den Zugewinnausgleich). Betroffen sind demnach nur Rentenzusagen.

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf und freuen uns über jedes Feedback. Wenn Sie *compertis spezial* ganz aktuell in Ihrem Briefkasten finden möchten, bitten wir, den Coupon ausgefüllt an uns zu senden, damit wir Sie in den Verteiler aufnehmen können.

Bitte senden Sie *compertis spezial* an:

.....
Name, Vorname

.....
Firma

.....
Straße und Hausnummer

.....
PLZ/Ort

.....
E-Mail

.....
Unterschrift

Ich möchte compertis spezial nicht mehr zugesendet bekommen.
(Bitte oben Ihre E-Mail und Postadresse angeben.)



Redaktion:
Arne E. Lenz
Telefon: 0611/ 2361-3233

Herausgeber:

Beratungsgesellschaft für betriebliches Personalmanagement mbH

Kreuzberger Ring 17
65205 Wiesbaden
Telefon 0611/ 2361 - 0
Internet www.compertis.de
E-Mail info@compertis.d