

## Quartalsletter 3/2015

### Der Quartalsletter 3/2015 informiert Sie über folgende Themen:

---

- Eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht bei einer Direktversicherung eines Gesellschafter-Geschäftsführers wird im Insolvenzfall nicht automatisch unwiderruflich
  - BAG sieht in „Spätehenklausel“ Altersdiskriminierung
  - Versorgungszusage einer Konzernobergesellschaft nicht geschützt
  - Gesamterledigungsklausel umfasst nicht die bAV
  - Kein Anspruch aus betrieblicher Übung bei irrtümlicher Zahlung
  - Kassenorientierte Betrachtung in der Gruppenunterstützungskasse bestätigt
  - Neues BMF-Schreiben zur Übertragung von Versorgungsverpflichtungen und Pensionsanwartschaften auf Pensionsfonds
- 

#### **Eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht bei einer Direktversicherung eines Gesellschafter-Geschäftsführers wird im Insolvenzfall nicht automatisch unwiderruflich**

Im Urteil vom 24.06.2015 (IV ZR 411/13) hatte sich der BGH erneut mit Direktversicherungen mit eingeschränkt unwiderruflichem Bezugsrecht im Zusammenhang mit einer Unternehmensinsolvenz zu beschäftigen.

##### **Der Fall**

In einem Unternehmen bestanden Direktversicherungen zugunsten von Arbeitnehmern sowie zweier GGF. Das Bezugsrecht war eingeschränkt unwiderruflich ausgestaltet. Weiter war geregelt, dass bei vorzeitigem Ausscheiden ohne unverfallbare Anwartschaft der Arbeitgeber der versicherten Person die Rechtsstellung des Versicherungsnehmers übertragen sowie der versicherten Person unter Kündigung der Versicherung den Zeitwert der Versicherung überlassen kann. Wenn der Versicherungsnehmer keine dieser Optionen wählt, sollte die Versicherung zum Ausscheidezeitpunkt als gekündigt gelten.

Die beiden GGF schieden im November 2006 bzw. Februar 2008 aus dem Unternehmen aus. Im April 2008 wurde über das Vermögen der Firma ein Insolvenzverfahren eröffnet.

Der Insolvenzverwalter forderte die Rückkaufswerte aus den Versicherungen in letzter Instanz vor dem BGH.

##### **Die Entscheidung**

Bereits im Urteil vom 22.01.2014 (IV ZR 201/13) hat der BGH die Auffassung vertreten, dass bei Unternehmensinsolvenz und Direktversicherungen mit noch eingeschränkt unwiderruflichem Bezugsrecht stets im Einzelfall durch Auslegung der Erklärungen zu prüfen sei, ob Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei Abschluss der Direktversicherung auch Fälle von insolvenzbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie einen „normalen“ Dienstaustritt behandeln wollen, der zu einem Widerruf des Bezugsrechts des Arbeitnehmers führt.

Im vorliegenden Fall kam der BGH nun zu der Auslegung, dass die Direktversicherung eines Arbeitnehmers, der in den Schutzbereich des BetrAVG fällt, nicht von künftigen negativen wirtschaftlichen Entwicklungen des Arbeitgebers abhängig sein soll. Deshalb war im vorliegenden Fall das Bezugsrecht aus einer Direktversicherung eines Arbeitnehmers anlässlich eines insolvenzbedingten Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nicht widerrufbar. Schließlich kann der Arbeitnehmer das insolvenzbedingte Ausscheiden nicht beeinflussen. Im Gegensatz dazu hat ein GGF, der – wie hier – arbeitsrechtlich als Unternehmer eingestuft wird, sehr wohl Einflussmöglichkeiten auf einen Vermögensverfall des Unternehmens, die zu einer anderen Auslegung des Widerrufsvorbehalts führen. Diese Auslegung führte dazu, dass bei dem GGF das

Bezugsrecht infolge des insolvenzbedingten Ausscheidens nicht automatisch unwiderruflich wurde. Der Insolvenzverwalter konnte das Bezugsrecht also wirksam widerrufen und bekam damit den Rückkaufswert aus der Versicherung zugesprochen. Der zweite GGF war nicht anlässlich der Insolvenz, sondern vorher ausgeschieden. Bei Ausscheiden war keine Regelung getroffen worden, wonach ihm die Versicherungsnehmerstellung übertragen oder der Rückkaufswert der Versicherung ausgezahlt werden sollte. Damit erhielt auch hier der Insolvenzverwalter das Recht, das Bezugsrecht zu widerrufen und die Versicherung zurückzukaufen.

### **Schlussbemerkung**

Es empfiehlt sich, bei arbeitsrechtlich beherrschenden GGF ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht zu vereinbaren, möchte man im Insolvenzfall den Widerruf durch den Insolvenzverwalter ausschließen. Natürlich kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein Insolvenzverwalter versucht, diese Bezugsrechtsregelung anzugreifen, wenn für alle anderen Arbeitnehmer des Unternehmens nur ein eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht gilt und nur die GGF im Bezugsrecht besser gestellt werden. Um hier wiederum vorzubeugen, könnte der Arbeitgeber auch bei den Arbeitnehmern ein unwiderrufliches Bezugsrecht ab Beginn vereinbaren.

Hingewiesen sei darauf, dass nach dem BAG ein eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht bei insolvenzbedingtem Ausscheiden eines Arbeitnehmers vor Erreichen der Unverfallbarkeit und damit bevor das Bezugsrecht unwiderruflich wurde, durch den Insolvenzverwalter widerrufen ist und die Rückkaufswerte in die Insolvenzmasse gezogen werden können.

### **BAG sieht in „Spätehenklausel“ Altersdiskriminierung (BAG, Urteil vom 04.08.2015 – 3 AZR 137 / 13)**

#### **Sachverhalt**

Eine Versorgungsordnung sah vor, dass ein Anspruch auf Witwenrente nur besteht, wenn die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wird (sog. Spätehenklausel). Ein Versorgungsberechtigter heiratete erst mit 61 Jahren und verstarb kurze Zeit später. Die Witwe akzeptiert den Ausschluss der Versorgung nicht.

#### **Entscheidung**

Sie erhielt in letzter Instanz vor dem BAG Recht. Nach Auffassung des BAG ist die "Spätehenklausel" gemäß § 7 Abs. 2 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) unwirksam. Der verstorbene Ehemann ist durch die "Spätehenklausel" unmittelbar wegen des Alters benachteiligt worden. Die Benachteiligung kann nicht gemäß § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt werden. Diese Bestimmung lässt bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Unterscheidungen nach dem Alter unter bestimmten Voraussetzungen zu. Sie erfasst aber nur die Alters- und Invaliditätsversorgung und nicht die Hinterbliebenenversorgung.

#### **Hinweis**

Die Entscheidung überrascht, da das BAG vergleichbare Regelungen in Urteilen vom 15.10.2013 - 3 AZR 653/11 und 3 AZR 294/11 noch als wirksam angesehen hatte. Da die aktuelle Entscheidung bislang nur als Pressemitteilung vorliegt, ist eine genaue Bewertung noch nicht möglich. Die Auswirkungen dürften aber erheblich sein, da „Spätehenklauseln“ gerade in älteren Versorgungszusagen häufig zu finden sind. Aufwand wird dabei nicht nur durch die Anpassung der Versorgungsordnung entstehen, sondern auch durch die Nachregulierung bislang abgelehnter Leistungen. Vom Geltungsbereich des AGG ausgeschlossen sind lediglich Hinterbliebenenleistungen aus Todesfällen, die vor dem 18.08.2006 (Inkrafttreten des AGG) eingetreten sind.

Was die Verjährung betrifft: Das Rentenstammrecht verjährt erst nach 30 Jahren (§ 18a BetrAVG). Für die Nachzahlungen einzelner Rentenleistungen gilt allerdings die kurze Frist des § 195 BGB (3 Jahre, mit Fristbeginn im Jahr nach der Anspruchsentstehung).

### **Versorgungszusage einer Konzernobergesellschaft nicht geschützt (BAG, Urteil vom 20.05.2014 - 3 AZR 1094/12)**

#### **Sachverhalt**

Ein Arbeitnehmer war in der Zeit von 1962 bis 1979 bei einem Arbeitgeber im Ausland beschäftigt. Im Dezember 1974 erteilte ihm die deutsche Konzernmutter eine Pensionszusage. Diese meldete die

unverfallbaren Anwartschaften auch später dem PSVaG (PSV) und zahlte die entsprechenden Beiträge.

Von 2002 bis 2007 bezog der Arbeitnehmer die Altersrente von der Konzernmutter. Danach wurde über das Vermögen der Konzernmutter das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Versorgungsberechtigte verlangt nun vom PSV die Weiterzahlung der Rente. Dieser verweigert die Zahlung, da keine insolvenzgeschützten Anrechte vorliegen würden.

### **Entscheidung**

Das Gericht weist die Ansprüche gegen den PSV zurück.

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG haben Versorgungsempfänger, deren Ansprüche aus einer unmittelbaren Versorgungszusage des Arbeitgebers nicht erfüllt werden, weil über das Vermögen des Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, gegen den PSV einen Anspruch in Höhe der Leistung, die der Arbeitgeber aufgrund der Versorgungszusage zu erbringen hätte, wenn das Insolvenzverfahren nicht eröffnet worden wäre.

§ 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG schützt aber nur Ansprüche auf Versorgungsleistungen, bei denen es sich um betriebliche Altersversorgung i.S.d. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG handelt. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG liegt betriebliche Altersversorgung vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden sind. Sowohl § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG als auch § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfordern eine Versorgungszusage des Arbeitgebers. Da das Betriebsrentengesetz keinen eigenständigen Arbeitgeberbegriff kennt, ist nach den allgemeinen Grundsätzen Arbeitgeber derjenige, der die Dienstleistungen vom Arbeitnehmer kraft des Arbeitsvertrags fordern kann (vgl. BAG, Urteil vom 27.09.2012 - 2 AZR 838/11).

Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Der Versorgungsberechtigte war seit 1962 auf der Grundlage eines mit der Tochter abgeschlossenen Arbeitsvertrags bei dieser im Ausland tätig. Die Konzernmutter konnte daher Ende 1974 keine Versorgungszusage in der Funktion als Arbeitgeberin erteilen.

Die bloße Stellung als herrschende Konzernobergesellschaft begründet keine Arbeitgeberstellung gegenüber den Beschäftigten der Tochtergesellschaft. Ebenso unerheblich ist der Vortrag des Versorgungsberechtigten, bei der Tochtergesellschaft habe es sich aufgrund der Weisungsgebundenheit ihres Geschäftsführers gegenüber der Konzernmutter und der Art und Weise der Geschäftsabwicklung faktisch um eine „Betriebsabteilung des Mutterkonzerns“ gehandelt. Beide Gesellschaften sind zwei eigenständige juristische Personen.

Auch der Umstand, dass die Konzernmutter PSV-Beiträge geleistet hat, begründet keine Einstandspflicht des PSV. Weder die Beitragsfestsetzung noch die Zahlung von Beiträgen führen zu einem Anspruch auf gesetzliche Insolvenzversicherung (vgl. BAG, Urteil vom 14.10.1998 - 3 AZR 331/97). Maßgeblich ist allein, ob die Voraussetzungen des Insolvenzschutzes nach § 7 BetrAVG erfüllt sind.

### **Hinweis**

Die Entscheidung macht deutlich, dass bei der Erteilung einer Zusage streng darauf zu achten ist, dass der jeweilige Arbeitgeber diese erteilt. Natürlich ist es dabei möglich, dass im Konzernverbund eine Gesellschaft von den jeweiligen Arbeitgebergesellschaften ermächtigt wird, in deren Namen und Auftrag Erklärungen abzugeben (Vollmacht). Auch die Frage, wer im Konzern für die Finanzierung einsteht (z.B. Rückdeckungsversicherungen abschließt), ist für die gesetzliche Insolvenzversicherung unerheblich.

## **Gesamterledigungsklausel umfasst nicht die bAV LArbG Düsseldorf, Urteil vom 17.12.2014 - 12 Sa 580/14**

### **Sachverhalt**

Der Versorgungsberechtigte erhielt von seinem Arbeitgeber eine Zusage auf Unterstützungskassenleistungen. Er schied mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften aus, die aber unter den Abfindungsgrenzen des § 3 Abs.2 BetrAVG lagen. Die Unterstützungskasse bot daher eine Abfindung an und stellte entsprechende Formulare zu Verfügung. Diese unterzeichnete nur die Firma, der Arbeitnehmer erhielt keine Kenntnis davon. Dennoch zahlte die Unterstützungskasse knapp 4.000 EUR an den Arbeitgeber aus.

Parallel stritten Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht um diverse Punkte (Vergütungsansprüche, Urlaubsabgeltung etc.). Etwa zur gleichen Zeit, wie die Unterstützungskasse

Mittel an den Arbeitsgeber auszahlt, wurde ein abschließender Vergleich geschlossen. Der Arbeitgeber verpflichtete sich, an den Arbeitnehmer einen Betrag von 3.250 Euro zu zahlen. Mit Erfüllung dieses Vergleichs sollten sämtliche wechselseitigen Ansprüche zwischen den Parteien - gleich aus welchem Rechtsgrund - erledigt sein. Später erfährt der Arbeitnehmer davon, dass seine Unterstützungskassenversorgung aufgelöst wurde. Er verlangt nun den Rückkaufwert als Schadensersatz von der Firma.

### **Entscheidung**

Das Gericht weist die Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers zurück. Dieser geht dennoch nicht leer aus.

1. Dem Arbeitnehmer steht deshalb kein Schadensersatzanspruch zu, weil ihm kein Schaden entstanden ist. Die Firma hat trotz eingetretener Unverfallbarkeit der Versorgung die Mitgliedschaft bei der Kasse gekündigt und den erhaltenen Rückkaufwert der Versicherung behalten. Da die Versorgung nicht wirksam abgefunden wurde, muss sie die gegebene Versorgungszusage nun selbst erfüllen.

2. Dieser Erfüllungsanspruch ist auch nicht durch die Gesamterledigungsklausel untergegangen. Gesamterledigungsklauseln haben eine besondere Funktion. Sie sollen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den ehemaligen Vertragsparteien klare Verhältnisse schaffen und künftige Streitigkeiten verhindern. Deshalb beziehen sich derartige Erledigungsklauseln regelmäßig nicht nur auf Ansprüche, über welche die Parteien vorher gestritten haben, sondern auch auf solche, an welche die Parteien nicht gedacht haben. Damit sind derartige Gesamterledigungsklauseln im Regelfall weit auszulegen.

Für Versorgungsansprüche gelten aber Besonderheiten. Sie haben einen hohen Wert, ihre Erhaltung und Erfüllung ist für den Berechtigten von großer Bedeutung. Kein Arbeitnehmer wird ohne besonderen Grund auf derartige Rechte verzichten wollen. Diese Bedeutung der Versorgungsansprüche für den Arbeitnehmer erfordert daher eine unmissverständliche Erklärung, ein solcher Verzicht muss eindeutig und zweifelsfrei zum Ausdruck gebracht werden (vgl. auch BAG 20.04.2010 - 3 AZR 225/08). Dies war hier nicht der Fall.

### **Hinweis**

Bei der Gestaltung von Aufhebungsverträgen ist eine erhöhte Vorsicht angebracht, was die bAV betrifft. Nicht selten werden abfindbare oder verzichtbare Anwartschaften hier mit geregelt. Ein pauschaler Verweis darauf, dass alle gegenseitigen finanziellen Forderungen von Arbeitgeber und ausscheidendem Arbeitnehmer als erledigt gelten, ist dabei nicht ausreichend. Die Anrechte müssen explizit aufgeführt sein.

### **Kein Anspruch aus betrieblicher Übung bei irrtümlicher Zahlung (BAG, Urteil vom 12.08.2014 - 3 AZR 194/12)**

#### **Sachverhalt**

Ein Arbeitnehmer schied 1993 mit unverfallbaren Anwartschaften vorzeitig aus dem Dienstverhältnis aus. Der Arbeitgeber teilte mit, dass die für den Versorgungsfall berechnete unverfallbare Anwartschaft 1.027,00 DM brutto monatlich betrage.

Diesen Betrag zahlte er ab 1999 an den Versorgungsberechtigten aus. 2009 stellt der Arbeitgeber fest, dass die Rente falsch berechnet wurde. Anstelle der zuletzt gewährten 558,84 EUR sollte der Rentner nur noch 504,00 Euro erhalten. Dagegen wehrte sich der Rentner.

#### **Entscheidung**

Das Gericht gibt dem Arbeitgeber Recht.

Der Anspruch des Rentners auf eine Altersrente ist mit 504 EUR korrekt berechnet.

Ein höherer Anspruch ergibt sich nicht aus den Mitteilungen des Arbeitgebers über die Höhe der Altersrente. Hierbei handelt es sich nicht um Willenserklärungen, sondern lediglich um informatorische, rein deklaratorische Mitteilungen über die Rentenhöhe und die jeweils zugrunde liegende Berechnung. Der Arbeitnehmer konnte aufgrund dieser Schreiben nicht davon ausgehen, dass sich der Arbeitgeber unabhängig von der materiellen Rechtslage entsprechend dem Inhalt der Schreiben binden wollte.

Es entstand auch kein höherer Anspruch aufgrund betrieblicher Übung. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann nur entstehen, wenn keine andere kollektiv- oder individualrechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht. Eine betriebliche Übung entsteht

demnach nicht, wenn der Arbeitgeber durch andere Rechtsgrundlagen verpflichtet ist. Sie entsteht auch nicht, wenn sich der Arbeitgeber irrtümlich zur Leistungserbringung verpflichtet glaubte. Wenn der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen und sei es auch tatsächlich nicht bestehenden Rechtspflicht hat erbringen wollen, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden.

### **Hinweis**

Leistungsbescheide des Arbeitgebers begründen in der Regel keine Ansprüche. Gleiches gilt nach der Rechtsprechung des BAG im Übrigen für die sogenannten „Leistungsbescheide“ des Pensionssicherungsvereins nach § 9 Abs. 1 BetrAVG.

Anders verhält es sich nur dann, wenn der Versorgungsempfänger im Vertrauen auf die Richtigkeit des Leistungsbescheides Vermögensdispositionen getroffen oder zu treffen unterlassen hat, die er auch für die Zukunft nicht mehr oder nur unter unzumutbaren Nachteilen rückgängig machen bzw. nachholen kann. In diesem Fall sind die Nachteile bis zur Höhe der zugesagten Leistung zu ersetzen (BAG, Urteil vom 29.09.2010 – 3 AZR 546/08).

### **Kassenorientierte Betrachtung in der Gruppenunterstützungskasse bestätigt (BFH, Urteil vom 26.11.2014 - I R 37/13)**

#### **Sachverhalt**

Unterstützungskassen sind als soziale Einrichtung von der Körperschaftsteuer befreit, wenn sie bestimmte Auflagen erfüllen. Eine Voraussetzung dabei ist, dass die Mittel der Unterstützungskasse nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden (sog. Zweckbindung). Die Zweckbindung des Kassenvermögens entfällt, soweit das tatsächliche Kassenvermögen das nach den Vorschriften des § 4d EStG berechnete zulässige Kassenvermögen um 25 % überschreitet.

Dann ist die Unterstützungskasse überdotiert und darf – ohne ihre Körperschaftsteuerfreiheit zu gefährden – Kassenvermögen an die Trägerunternehmen auskehren (§ 6 Abs. 6 KStG). In der Praxis wurde bei Gruppenunterstützungskassen bei der Prüfung einer Überdotierung das Gesamtvermögen der Unterstützungskasse zu Grunde gelegt und nicht das Vermögen des jeweiligen Trägerunternehmens betrachtet (sog. kassenorientierte Betrachtung).

Im dem dem Rechtsstreit zugrunde liegenden Fall sah die Satzung einer körperschaftsteuerbefreiten Gruppenunterstützungskasse hingegen eine Auszahlung von Kassenvermögen an ein Trägerunternehmen bereits dann vor, wenn das rechnerisch anteilige Vermögen des betreffenden Trägerunternehmens überdotiert war. Auf der Basis dieser sog. segmentierten Betrachtung wurde auch in mehreren Fällen tatsächlich Kassenvermögen ausgezahlt.

Bei der Betriebsprüfung verneinte daraufhin das Betriebsstättenfinanzamt die Körperschaftsteuerbefreiung der Gruppenunterstützungskasse.

#### **Entscheidung**

Der BFH bestätigt – anders als die Vorinstanz (FG Nürnberg, Urteil vom 16.04.2013 - 1 K 1741/10) - die kassenorientierte Betrachtung.

Die Maßgeblichkeit des Gesamtvermögens der Unterstützungskasse ergibt sich in systematischer Hinsicht bereits daraus, dass die Unterstützungskasse ein einheitliches und von den Trägerunternehmen zu unterscheidendes Rechtssubjekt ist; dem entspricht es, dass auch die Steuerbefreiung sowie die partielle Steuerpflicht (§ 6 Abs. 5 KStG) ebenso wie seine Überdotierung (§ 6 Abs. 6 KStG) einheitlich zu bestimmen ist. Hiermit übereinstimmend richtet sich auch die Frage, ob die Kasse im Hinblick auf den begünstigten Personenkreis sowie die Höhe der Leistungen als soziale Einrichtung i.S. von § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b KStG zu qualifizieren ist, nach der Gesamtheit aller Leistungsverpflichtungen der Kasse.

### **Neues BMF-Schreiben zur Übertragung von Versorgungsverpflichtungen und -anwartschaften auf Pensionsfonds**

Das BMF hat am 10.07.2015 ein Schreiben (IV C 6 – S 2144/07/10003) zur Auslagerung von Direktzusagen und Unterstützungskassenversicherungen auf einen Pensionsfonds herausgegeben. Es stellt eine Konkretisierung des BMF-Schreibens vom 26.10.2006 dar und klärt bis dato offene Fragen.

### **§ 3 Nr. 66 EStG weiterhin nur für den Past-Service**

Das BMF hält an der Aussage fest, dass im Rahmen einer Neuordnung nach § 3 Nr. 66 EStG nur bereits erdiente Anwartschaften steuerfrei übertragen werden können (sog. Past-Service).

### **Künftige Rentenanpassungen**

Das BMF stellt klar, dass künftige, nicht fest zugesagte Rentenanpassungen keine bestehenden Verpflichtungen im Sinne des § 4 e Absatz 3 EStG sind und damit auch nicht steuerfrei auf den Pensionsfonds übertragen werden können. Lediglich „aus Vereinfachungsgründen“ will das BMF für Verpflichtungen, die der Anpassungsprüfpflicht des § 16 Absatz 1 BetrAVG unterliegen, eine jährliche Rentensteigerung von 1 % im Zuge der Übertragung zulassen. Für Zusagen, die vor der Neuordnung bereits eine Rentensteigerung vorsehen (z. B. feste Dynamik), ändert sich nichts.

### **Ermittlung des erdienten Teils der Zusage**

Die Möglichkeit, die übertragbare Versorgungsanwartschaft statt mit dem m/n-tel-Wert nach § 2 Absatz 1 BetrAVG mit dem höheren Quotienten des Teilwerts gemäß § 6 a Absatz 3 Satz 2 Nr. 1 EStG zum Barwert der künftigen Pensionsleistungen zu bewerten, entfällt. Diese Option kann nur noch bis zum 31.12.2015 genutzt werden.

Soll nicht der erdiente Teil übertragen werden, sondern ein konstanter Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrentenanspruch, ist durch einen Barwertvergleich auf Basis aktueller, steuerlich anerkannter Rechnungsgrundlagen für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen gem. § 6a EStG die Gleichwertigkeit mit dem Past Service nachzuweisen. Damit sind u.E. auch inhaltliche Umstrukturierungen der Zusage im Zusammenhang mit der Auslagerung darstellbar (z.B. Eliminierung eines 2%igen Rententrends zugunsten einer höheren Altersrente)

### **Beherrschender GGF**

Das BMF stellt klar, dass sich der für beherrschende GGF übertragbare (erdiente) Teil einer Anwartschaft ab dem Zusage- bzw. Erhöhungszeitpunkt berechnet (also nicht die m/m-tel-Anwartschaft ab Dienst Eintritt zu berücksichtigen ist). Das ist folgerichtig, da auch nur dieser Teil in steuerlicher Hinsicht als erdient anerkannt wird.

### **Stichtag für aufgelöste Pensionsrückstellungen**

Auch bezogen auf die Auflösung der Pensionsrückstellung gibt es eine Klarstellung: Für die Ermittlung der sofort als Betriebsausgaben abzugsfähigen Leistungen ist auf die am vorangegangenen Bilanzstichtag gebildeten Pensionsrückstellungen abzustellen. Außerdem kann ein sofortiger Betriebsausgabenabzug nur insoweit erfolgen, als die aufzulösende Pensionsrückstellung auf die Übertragung auf den Pensionsfonds entfällt.

### **Übergangsregelung**

Das BMF-Schreiben gilt für alle noch offenen Fälle. Die im „Vorgänger“-BMF-Schreiben vom 26.10.2006 alternativ vorgesehene Ermittlung des erdienten Teils in Form des höheren steuerlich ausfinanzierbaren Teils (Quotient aus Teilwert gem. § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 EStG und Barwert der künftigen Pensionsleistungen) kann letztmalig für Übertragungen vor dem 01.01.2016 angewandt werden.