

## Quartalsletter 02/2019

### Der Quartalsletter 02/2019 informiert Sie über folgende Themen:

---

- Pensions-Sicherungs-Verein haftet für Übergangszuschuss
  - AGB dürfen Hinterbliebenenversorgung nicht an Mindestehedauer von zehn Jahren knüpfen
  - Auflösung einer Pensionsrückstellung bei Auslagerung einer Pensionszusage auf einen Pensionsfonds und eine Unterstützungskasse
  - Bilanzierung einer Pensionszusage aus Entgeltumwandlung beim beherrschenden GGF gem. § 6a EStG
  - Aktuelle Urteile zum Thema Fünftelungsregelung gem. § 34 EStG
  - Ausweis der Pensionsrückstellungen im Jahr der Zusage unter Berücksichtigung neuer „Heubeck-Richttafeln“
  - Ist § 17 VersAusglG verfassungswidrig?
- 

### Pensions-Sicherungs-Verein haftet für Übergangszuschuss

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 20.03.2018 (3 AZR 277/16) entschieden, dass ein Übergangszuschuss an einen ehemaligen Arbeitnehmer während der ersten sechs Monate des Rentenbezugs als Leistung der betrieblichen Altersversorgung, die der Insolvenzversicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) unterliegt, einzustufen ist.

#### Der Fall

Der Kläger bezieht seit Januar 2015 aufgrund der Insolvenz seines ehemaligen Arbeitgebers eine Betriebsrente vom PSV. Darüber hinaus begehrt er vom PSV die Zahlung eines Übergangszuschusses gemäß einer beim ehemaligen Arbeitgeber geltenden Betriebsvereinbarung. Dieser Übergangszuschuss sollte während der ersten sechs Monate des Rentenbezugs unter Anrechnung der Betriebsrente gezahlt werden, wenn der Versorgungsberechtigte im unmittelbaren Anschluss an die aktive Dienstzeit beim Arbeitgeber pensioniert wird. Der PSV ist allerdings der Ansicht, dass es sich bei dem Übergangszuschuss nicht um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handelt, da der erforderliche Versorgungszweck nicht gegeben ist. Das Landesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht.

#### Die Entscheidung

Das BAG hat die vorinstanzliche Entscheidung im Wesentlichen bestätigt und die Berufung des PSV zurückgewiesen. 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 sind. Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen und die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis, nämlich Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst werden. Erforderlich und ausreichend ist, dass durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz genanntes biometrisches Risiko teilweise übernommen wird. Die Risikoübernahme muss in einer „Versorgung“ bestehen. Unter „Versorgung“ sind hierbei alle Leistungen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern, zu verstehen. Daher ist der Übergangszuschuss als Leistung der betrieblichen Altersversorgung einzustufen, da er nicht zur Überbrückung von Zeiträumen bis zum Eintritt des Versorgungsfalls dient, sondern den Lebensstandard des Arbeitnehmers mit Eintritt in den Ruhestand verbessert. Die zeitlich begrenzte Gewährung des Übergangszuschusses spielt hierbei keine Rolle. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Maria Hiemer)

## **AGB dürfen Hinterbliebenenversorgung nicht an Mindestehedauer von zehn Jahren knüpfen**

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 19.02.2019 entschieden, dass die Regelung in einer Versorgungszusage, den Bezug einer Hinterbliebenenversorgung an eine mindestens zehnjährige Ehedauer zum Zeitpunkt des Todes zu knüpfen, nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 2 BGB unwirksam ist. Diese Einschränkung benachteiligt den Versorgungsberechtigten entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen.

### **Der Fall**

Die Klägerin ist die Witwe eines im Jahr 2015 verstorbenen Ehemannes, dem von seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Versorgungszusage erteilt worden war. Eine Witwenversorgung wird laut Versorgungsregelung nur gezahlt, wenn die Ehe zum Zeitpunkt des Todes mindestens zehn Jahre bestanden hat. Die Ehe war im Juli 2011 geschlossen worden und dauerte damit im Todeszeitpunkt noch keine zehn Jahre. Der ehemalige Arbeitgeber verweigerte die Auszahlung, so dass die Witwe den ehemaligen Arbeitgeber auf Zahlung der Witwenrente ab Mai 2015 verklagte. Die Klage wurde von den Vorinstanzen abgewiesen.

### **Die Entscheidung**

Das Bundesarbeitsgericht gab mit Beschluss vom 19.02.2019 der Klägerin mit der folgenden Begründung Recht:

Die Mindestehedauerklausel von zehn Jahren stellt eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten dar. Eine Zusage auf Hinterbliebenenversorgung hat das Ziel der Absicherung der Ehepartner. Wird durch eine Regelung in der Versorgungsordnung nun der Personenkreis zulasten des Arbeitnehmers weiter eingeschränkt, fällt diese Einschränkung unter die Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Wenn sich eine Ausschlussklausel an willkürlich gegriffenen Zeitspannen ohne inneren Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis und zum verfolgten Zweck orientiert, liegt eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten vor, weil der Zweck der Absicherung der Hinterbliebenen durch eine Mindestehedauer von zehn Jahren gefährdet ist. Der Arbeitnehmer hat schließlich die Gegenleistung durch seine Betriebszugehörigkeit bereits vollständig erbracht. In der Urteilsbegründung wird noch ausgeführt, dass das Gericht allenfalls eine Mindestehedauer von einem Jahr als rechtlich zulässig sieht um Versorgungsehen auszuschließen.

In der Vergangenheit sind schon einige Urteile im Zusammenhang mit der Rechtmäßigkeit von Einschränkungen bei der Hinterbliebenenversorgung ergangen. Dies sind u.a. das BAG-Urteil vom 20.02.2018 (3 AZR 43/17), in dem klargestellt wird, dass eine Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen werden kann, wenn der Ehegatte mehr als 15 Jahre jünger ist. Weiter wurde im Urteil vom 11.12.2018 (3 AZR 400/17) festgestellt, dass eine Kürzung bei einem großen Altersunterschied durchaus rechtmäßig ist. Zudem kann eine Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen werden, wenn die Ehe erst nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis oder nach dem Eintritt in den Ruhestand eingegangen wurde (Urteile vom 15.10.2013 – 3 AZR 150/18 bzw. 3 AZR 294/11). Weiter sei auch noch das in der Vergangenheit ergangene BAG-Urteil zur Spätehenklausel erwähnt. Demnach ist der Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung bei Eheschließung nach dem 60. Lebensjahr aufgrund der unzulässigen Altersdiskriminierung unwirksam (3 AZR 137/13). Die Vielzahl der Urteile zeigt deutlich, dass sich bei der Hinterbliebenenversorgung immer wieder neue Aspekte ergeben. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Manuela Greska)

## **Auflösung einer Pensionsrückstellung bei Auslagerung einer Pensionszusage auf einen Pensionsfonds und eine Unterstützungskasse**

Inzwischen werden die Finanzgerichte (FG) zunehmend mit dem Thema Auslagerung einer Pensionszusage auf einen Pensionsfonds beschäftigt. Nach dem FG München (Urteil vom 04.10.2017; vgl. Quartalsletter III/2018) und dem FG Köln (Urteil vom 27.09.2018; vgl. Quartalsletter IV/2018) folgt nun das FG Hessen mit dem Urteil vom 07.11.2018 (4 K 2332/15). Strittig war erneut die Höhe des sofort als Betriebsausgaben abzugsfähigen Teils des Einmalbeitrags an den Pensionsfonds für die Auslagerung des Past Service. Weiter ging es um die Frage, ob bei Vorhandensein von arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Pensionszusagen mit unterschiedlichen Pensionsaltern der Ermittlung der Pensionsrückstellungen ein einheitliches oder unterschiedliche Pensionsalter zugrunde zu legen sind.

## **Der Fall**

In einem Unternehmen existierten arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusagen mit unterschiedlichem Pensionsalter.

In 2016 wurde der Durchführungsweg für die laufenden arbeitgeberfinanzierten Zusagen von der Direktzusage zum Pensionsfonds gewechselt. Ein Antrag nach § 4e Abs. 3 EStG, die die aufgelösten Pensionsrückstellungen übersteigenden Zahlungen an den Pensionsfonds über die folgenden 10 Wirtschaftsjahre gleichmäßig als Betriebsausgaben zu verteilen, wurde gestellt. In den Folgejahren wurden auch die erdienten Anwartschaften auf Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsrenten auf den Pensionsfonds ausgelagert, der Future Service auf eine Unterstützungskasse. Da die aufgelösten Rückstellungen höher waren als der Einmalbetrag an den Pensionsfonds, wurde kein Antrag nach § 4e Abs. 3 EStG gestellt. Bereits im Jahr 2009 kam es zu einer Nachschusszahlung an den Pensionsfonds. Bzgl. der Nachschusszahlung wurde zunächst kein Antrag nach § 4e Abs. 3 EStG gestellt.

Erst in 2013 stellte die Firma im Rahmen einer Außenprüfung den Antrag gemäß § 4e Abs. 3 EStG in Bezug auf die Zahlungen für die Ablösung der Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung sowie die Nachschusszahlung.

Die Außenprüfer waren der Meinung, ein zu hoher Teil der Zahlungen an den Pensionsfonds wäre sofort als Betriebsausgaben berücksichtigt worden. Zwar ist in § 4e Abs. 3 geregelt, dass das bei Übertragung der Zusagen auf den Pensionsfonds entrichtete Entgelt in Höhe der Auflösung der Rückstellungen nicht auf zehn Jahre zu verteilen sei. Dies gelte aber nur für den Teil des aufgelösten Rückstellungsbetrags, der auf den erdienten Teil der Rückstellung entfalle. Weiter seien die Rückstellungen für die durch Entgeltumwandlung finanzierten Pensionszusagen herabzusetzen. Die daneben existierenden Pensionszusagen aus Entgeltumwandlung sahen unterschiedliche Pensionsalter zwischen Alter 60 und 70 vor. Entsprechend erfolgte die Bewertung der Pensionsverpflichtungen in der Steuerbilanz. Der Prüfer war der Meinung, wenn ein Arbeitnehmer verschiedene Versorgungszusagen hat, sei diesen ein einheitliches Endalter zugrunde zu legen. Sofern auch arbeitgeberfinanzierte Zusagen für die jeweiligen Arbeitnehmer bestehen, sei das dort geregelte Endalter von 65 Jahren auch für die arbeitnehmerfinanzierten Zusagen maßgeblich. Die Firma war mit beiden Punkten nicht einverstanden und klagte schließlich vor dem Finanzgericht Hessen.

## **Die Entscheidung**

Das FG gab der Firma in Bezug auf die Höhe des sofort betriebsausgabenwirksamen Teils der Zahlungen an den Pensionsfonds unter Berücksichtigung des Antrags nach § 4e Abs. 3 EStG Recht – ebenso wie das FG München im zu dieser Frage entschiedenen Fall. Das FG kam zu dem Ergebnis, dass der Teilwert nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 EStG aus seiner Systematik heraus bereits erdiente Anwartschaften abdeckt. Es wäre also nicht nur der Teil des Pensionsfonds-Beitrags sofort als Betriebsausgaben abzugsfähig, der der ratierlich gekürzten Pensionsrückstellung entspricht, sondern der Beitrag in Höhe der zuletzt insgesamt gebildeten Pensionsrückstellungen.

Zur Frage eines einheitlichen Pensionsalters für die Bewertung unterschiedlicher parallel existierender Pensionszusagen von einzelnen Arbeitnehmern konnte sich das Gericht dem Prüfer ebenfalls nicht anschließen. Der vorliegende Fall zeigt, dass Arbeitnehmer durchaus Ansprüche auf Altersrente zu unterschiedlichen Endaltern haben können. Und damit besteht für das Unternehmen das rechtliche Risiko einer tatsächlichen Auszahlung mit Erreichung des jeweils dafür vereinbarten Endalters. Entsprechend erfolgt die bilanzielle Bewertung.

## **Fazit**

Auch zu diesem Urteil wurde Revision beim Bundesfinanzhof (BFH) eingelegt (XI R 42/18). Die Sicht des BFH kann mit Spannung erwartet werden, da die Auswirkungen für die Praxis von hoher materieller Bedeutung sein können. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

## **Bilanzierung einer Pensionszusage aus Entgeltumwandlung beim beherrschenden GGF gem. § 6a EStG**

Im Urteil vom 02.04.2019 (1 K 836/18) hatte sich das Finanzgericht Nürnberg mit der Frage auseinanderzusetzen, ob bei einer Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) der „Barwert-Teilwert-Vergleich“ gem. § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG vorzunehmen ist oder stets der Teilwert anzusetzen ist.

## **Der Fall**

Für einen Allein-GGF bestand neben einer arbeitgeberfinanzierten Pensionszusage seit dem Jahr 2014 auch eine Zusage aus Entgeltumwandlung. Die umgewandelten Entgeltbeträge beliefen sich zunächst auf 4.500 EUR monatlich, später auf 3.500 EUR monatlich. Für die Zusage aus Entgeltumwandlung wurde eine Rückstellung in Höhe von 46.504 EUR bilanziert, was dem Barwert der unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres entsprach. In der im Jahr 2016 erfolgten Betriebsprüfung der Jahre 2013 und 2014 war die Prüferin der Meinung, die Zusage hätte nicht mit dem Barwert, sondern mit dem Teilwert bilanziert werden müssen. Gemäß § 6a Abs. 3 Satz 2 EStG ist der Teilwert einer Pensionsverpflichtung vor Beendigung des Dienstverhältnisses des Pensionsberechtigten der Barwert der künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres abzüglich des sich auf denselben Zeitpunkt ergebenden Barwerts betragsmäßig gleich bleibender Jahresbeträge, bei einer Entgeltumwandlung im Sinne von § 1 Abs. 2 BetrAVG mindestens jedoch der Barwert der gem. den Vorschriften des BetrAVG unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres.

Da es sich hier jedoch um einen beherrschenden GGF handelt, der nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG fällt, sei seine Anwartschaft nicht durch das BetrAVG gesetzlich unverfallbar, sondern die sofortige Unverfallbarkeit werde in der Zusage nur vertraglich geregelt. Die gesetzliche Regelung „mindestens jedoch der Barwert...“ komme damit nicht zur Anwendung. Es sei vielmehr der allgemeine, in der Regel niedrigere Teilwert anzusetzen. Dieser betrug nach Berechnungen der Prüferin 42.706 EUR und war damit um 3.798 EUR niedriger als der bilanzierte Wert.

Hiermit war die Firma nicht einverstanden und klagte schließlich vor dem Finanzgericht.

Sie argumentierte, wenn der Gesetzgeber für beherrschende GGF andere Bilanzierungsregelungen wünschen würde als für Personen, die in den persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG fallen, hätte er dies ausdrücklich geregelt. Dies ist aber nicht der Fall.

Außerdem würde in der Auffassung der Finanzverwaltung ein Verstoß gegen den im Steuerrecht geltenden Gleichheitssatz liegen. Dieser verbiete es, die Stellung des Versorgungsberechtigten als Arbeitnehmer oder beherrschender GGF als Differenzierungskriterium heranzuziehen, da in beiden Fällen die Pensionsverpflichtung in identischer Höhe zu bewerten sei.

## **Die Entscheidung**

Das FG gab der Firma Recht. Zwar sieht das Gericht den Wortlaut des § 6a Abs. 3 Satz 1 EStG hinsichtlich der Streitfrage nicht als eindeutig an und räumt ein, dass eine vordergründige Betrachtung für die Sicht des Finanzamts spreche. Allerdings gelangt man bei genauerer Überlegung zu einer anderen Sicht. Denn es ist kein systematischer Ansatz erkennbar, wonach für Personen außerhalb des Anwendungsbereichs des BetrAVG eine andere Bewertung, dem Grunde, der Höhe oder dem Zeitpunkt nach, vorzunehmen wäre als für Personen, die in den Anwendungsbereich des BetrAVG fallen. Zudem ist kein Kriterium ersichtlich, das es sachlich rechtfertigen würde, die Pensionszusage aus einer Entgeltumwandlung mit sofortiger Unverfallbarkeit der Ansprüche anders zu bewerten, wenn sich die ansonsten gleich hohen Ansprüche zum einen aus dem BetrAVG oder zum anderen aus der Pensionszusage ergeben. Dies muss auf alle Fälle dann gelten, wenn wie hier vorliegend, die Unverfallbarkeit entsprechend § 1b Abs. 5 1. Halbsatz BetrAVG nachgebildet ist. Zwar hat das Finanzamt Recht, wonach vertraglich verschiedene Regelungen zur Unverfallbarkeit möglich sind, doch hier entspricht die vertragliche Regelung genau der des BetrAVG.

Die Revision beim BFH wurde zugelassen, wovon die Finanzverwaltung Gebrauch gemacht hat (XI R 9/19). (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

## **Aktuelle Urteile zum Thema Fünftelungsregelung gem. § 34 EStG**

### **Keine Progressionsmildernde Fünftelung gem. § 34 EStG bei Kapitalauszahlung einer bAV – FG Köln vom 14.02.2019 (15 K 855/18)**

#### **Der Fall**

Die Klägerin hatte in 2002 eine nach § 3 Nr. 63 EStG steuerlich geförderte fondgebundene Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht (Pensionskasse) abgeschlossen und beantragte ab 01.09.2014 die vorgezogene (reguläre) gesetzliche Altersrente (Schwerbehinderung). Im Zuge der Kündigung des Arbeitsverhältnisses wurde die Versicherungsnehmereigenschaft der Versicherung auf die Klägerin übertragen. Zum 01.01.2015 kündigte die Klägerin die Versicherung (weitgehend aus wirtschaftlichen Gründen) und erhielt den Rückkaufswert ausbezahlt. Im Rahmen der Einkommensteuererklärung beantragte die Klägerin die Anwendung der Fünftelung nach § 34 EStG, was das Finanzamt nicht anerkannte.

### **Die Entscheidung**

Das FG Köln bestätigte die Entscheidung des Finanzamts, dass hier die Anwendung der Fünftelungsregelung abzulehnen ist. Die Voraussetzungen des § 34 Abs. 2 EStG sind nicht erfüllt, da kein periodenübergreifender Tatbestand vorliegt und die Kapitalauszahlung nicht atypisch erfolgte. Es spielt keine Rolle, ob die Auszahlung nach ausgesprochener Kündigung „zwangsweise“ (aufgrund wirtschaftlicher Erwägungen) oder im Falle der Wahlrechtsausübung zum Vertragsende regulär erfolgt.

Somit unterliegt die Einmalzahlung der vollen (regulären) Besteuerung.

### **Fazit**

Wenn sich der zusammengeballte Zufluss eines Einmalbetrags nach den vertraglichen Abläufen als vertragstypisch darstellt, ist es nicht geboten, den Einmalzufluss infolge einer Kündigung anders zu beurteilen als den Einmalzufluss infolge einer Ausübung des vertraglichen Kapitalwahlrechts. Beide Vorgänge sind wirtschaftlich vergleichbar. Da auch die Kündigung auf einer Entscheidung des Steuerpflichtigen beruht, kann die dann erfolgende Einmalzahlung nicht als atypisch verstanden werden.

Die Entscheidung wurde zur Revision zugelassen und ist beim BFH anhängig (X R 7/19).

Hingewiesen sei darauf, dass der BFH die Anwendung der Fünftelungsregelung bei Ausübung der Kapitaloption in einer Pensionskassenversorgung im Urteil vom 20.09.2016 (X R 23/15) abgelehnt hat, vgl. Quartalsletter I/2017.

Die Vielzahl der Urteile macht deutlich, dass sich bei der Fünftelung immer wieder neue Sonderfälle ergeben, mit denen sich die Gerichte immer wieder aufs Neue befassen müssen.

### **Entschädigung für den Verlust von Versorgungsanswartschaften - Zwangslage bei Einigung mit Arbeitgeber – BFH-Urteil vom 13.03.2018 (IX R 12/17)**

#### **Der Fall**

Der Arbeitgeber gewährte eine bAV nach beamtenrechtlichen Grundsätzen und schloss diese Versorgung zugunsten eines beitragsorientierten Systems – verbunden mit dem Angebot, die Besitzstände in das neue System zu überführen. Bei Zustimmung wurde eine individuell berechnete Wechselprämie gewährt. Sowohl das Finanzamt als auch das Finanzgericht München (FG) haben die Zulässigkeit der Anwendung der Fünftelung für diese Wechselprämie (als „Entschädigung“ gem. § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG) verneint. Eine Entschädigungszahlung müsse laut FG die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwingend zur Folge haben, was hier jedoch nicht gegeben war.

#### **Die Entscheidung**

Der BFH hat das FG-Urteil aufgehoben und dem Kläger mit Beschluss vom 13.03.2019 Recht gegeben, dass für diese Wechselprämie die Fünftelungsregelung angewendet werden kann. Laut Urteilsbegründung müsse bei einer Entschädigungszahlung nicht zwingenderweise das Arbeitsverhältnis beendet werden. Vielmehr erfülle diese Zahlung die Voraussetzungen für die Fünftelung, da es sich um eine Entschädigung handelt, die zudem als „Zwangssituation“ des Arbeitnehmers zu werten ist (nicht unerheblicher Druck zur Zustimmung, da ansonsten keine Abfindung und reduzierte bAV-Versorgungsleistungen). Zudem kam es beim Kläger im Streitjahr zu einer Zusammenballung von Einkünften und infolge dessen zu einer Progressionssteigerung als Voraussetzung für die Anwendung der Fünftelung gem. § 34 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 2 EStG.

#### **Fazit**

Widerruft der Arbeitgeber einseitig die bisherige Versorgungszusage und bietet er den Beschäftigten eine neue betriebliche Altersversorgung an, die zu wesentlich niedrigeren Versorgungsansprüchen führt, so handelt es sich bei einer Zahlung des Arbeitgebers, die den zukünftigen Einnahmeverlust teilweise ausgleichen soll, um eine Entschädigung i.S. von § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG.

### **Abfindungszahlung als Entschädigung – außerordentliche Einkünfte – BFH-Urteil vom 13.03.2018 (IX R 16/17)**

Auch wenn es im folgenden Urteil nicht um betriebliche Altersversorgung geht, sei das Urteil in diesem Kontext kurz skizziert.

### **Der Fall**

Der Kläger erhielt im März 2013 mit Ausscheiden aus den Diensten seines Arbeitgebers zusammen mit der letzten Monats-Gehaltszahlung eine Abfindungszahlung (einvernehmliche „Aufhebung“ des Arbeitsverhältnisses). Ab dem 01. April 2013 bezog er Renteneinkünfte aus gesetzlicher und betrieblicher Altersversorgung. Die Einigung auf eine Abfindungszahlung erfolgte im Dezember 2012. Im Rahmen der Einkommensteuererklärung beantragte der Kläger die Anwendung der Fünftelung gem. § 34 Abs. 1, Abs. 2 EStG für die Abfindungszahlung, was das Finanzamt abwies. In erster Instanz klagte der Kläger erfolgreich vor dem FG Münster gegen die Entscheidung des Finanzamts, dass hier sehr wohl die Fünftelung zur Anwendung kommt. Hiergegen wollte wiederum das Finanzamt Revision einlegen.

### **Die Entscheidung**

Der BFH hat die Revision des Finanzamts zurückgewiesen und die Entscheidung des FG Münster bestätigt. Laut Urteilsbegründung war zum einen eine Zusammenballung von Einkünften gegeben, was die Anwendung der Fünftelung gem. § 34 Abs. 1, Abs. 2 EStG bejaht. Des Weiteren lag eine progressionssteigernde Wirkung der Abfindungszahlung gem. § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG vor [Entschädigung für entgehende (zukünftige) Einnahmen)]. Die „einvernehmliche“ Aufhebung des Arbeitsvertrages für die Gewährung einer Abfindungszahlung war unschädlich, da von einer „Konfliktsituation“ ausgegangen werden kann (ein alleiniger eigener Antrieb des Arbeitnehmers hätte keine Abfindung ausgelöst). Maßgeblich war somit nicht die Art der vereinnahmten Einkünfte im Streitjahr, sondern die potentielle Progressionssteigerung der tatsächlichen Einkünfte.

#### **Fazit**

Zahlt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer im Zuge der (einvernehmlichen) Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, sind tatsächliche Feststellungen zu der Frage, ob der Arbeitnehmer dabei unter tatsächlichem Druck stand, regelmäßig entbehrlich (vgl. hierzu auch BFH vom 08.04.2014 – IX R 33/13). (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Josef Pflieger)

### **Ausweis der Pensionsrückstellungen im Jahr der Zusage unter Berücksichtigung neuer „Heubeck-Richttafeln“**

Im Quartalsletter III/2017 hatten wir über das Urteil des Finanzgerichts Thüringen (FG) vom 17.08.2016 (3 K 228/14) berichtet. Es ging um die Frage, ob bei einer Erstrückstellung für eine Pensionszusage, die Ende 2005 erteilt worden ist, der Unterschiedsbetrag zwischen dem Teilwert nach den Heubeck-Richttafeln 1998 und den Heubeck-Richttafeln 2005G auf das Erstjahr und die beiden folgenden Jahre zu verteilen ist. Das FG war zu dem Ergebnis gekommen, dass bei einer Zusage, die im Jahr der Umstellung auf neue Richttafeln erteilt wird, kein Unterschiedsbetrag existiert, der zu verteilen ist. Jetzt liegt das Revisionsurteil des BFH vor.

### **Der Fall**

Einem Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) war im November 2005 eine Pensionszusage erteilt worden. Das Unternehmen bilanzierte die Höhe der Pensionsrückstellungen zum 31.12.2005 auf Basis der Heubeck-Richttafeln 2005G.

Bekanntlich wurden die der Berechnung von Pensionsrückstellungen zugrunde liegenden steuerlich anerkannten Heubeck-Richttafeln von 1998 im Juli 2005 durch neue Richttafeln (2005G) abgelöst. Die Finanzverwaltung ging auf Basis von § 6a Abs. 4 Satz 2 und 3 EStG davon aus, dass der Unterschiedsbetrag, der auf der erstmaligen Anwendung der Richttafeln 2005G beruhte, auf drei Jahre zu verteilen ist. Die Firma war anderer Meinung und klagte schließlich vor dem FG, das dem Unternehmen Recht gab. Die Finanzverwaltung ging in Revision.

### **Die Entscheidung**

Der BFH schloss sich der Vorinstanz an und bestätigte, dass es bei im Übergangsjahr von alten auf neue Richttafeln neu erteilten Zusagen keinen Unterschiedsbetrag gibt, der auf drei Jahre zu verteilen ist. Die Ermittlung der zu bilanzierenden Pensionsrückstellung erfolgt in diesem Fall geradewegs auf Basis der neuen Richttafeln. Der BFH differenziert hierbei nicht zwischen Neuzusagen, die im Übergangsjahr vor oder nach Erscheinen der Tafeln erteilt wurden, so dass diese Handhabung einheitlich für all Neuzusagen des Übergangsjahrs gilt. Auch der Zweck der Vorschrift sowie auf Basis der Gesetzesmaterialien zu den Regelungen in § 6a Abs. 4 Satz 2 und Satz 6 EStG ergibt nichts anderes.

Als Erstjahr gilt im Übrigen nicht nur das Jahr, in dem die Zusage erstmals erteilt wurde, sondern generell auch das Jahr, in dem mit der Bildung einer Pensionsrückstellung erstmals begonnen werden darf. Letzteres liegt im Fall einer bereits zuvor erteilten Pensionszusage vor, die jedoch zu einem

Zeitpunkt erteilt wurde, als sie steuerbilanziell noch nicht berücksichtigt werden konnte, etwa weil der Versorgungsberechtigte das in § 6a Abs. 2 Nr. 1 Halbsatz 2 genannte Alter (aktuell: 23) noch nicht vollendet hat. D.h. auch bei handelsbilanziell bereits auszuweisenden Pensionszusagen, die erst zu einem späteren Zeitpunkt steuerbilanziell berücksichtigt werden können, gilt, dass es im Jahr des erstmaligen Ausweises einer Pensionsrückstellung im Übergangsjahr keinen Unterschiedsbetrag zwischen alten und neuen Richttafeln geben kann.

Da jüngst erneut ein Richttafel-Wechsel stattgefunden hat - von den Richttafeln 2005G auf die Tafeln 2018G, ist das Urteil von besonderem aktuellen Interesse.

Das BMF-Schreiben vom 19.10.2018 (IV C 6 - S 2176/07/10004), das den Übergang auf die Richttafeln 2018G regelt, sieht in Rz. 5 explizit vor, dass die Verteilung des Unterschiedsbetrags auch für Zusagen gilt, die im Übergangsjahr, d.h. im Jahr 2018, neu erteilt werden. Allerdings weist das BMF auf das zum damaligen Zeitpunkt noch anhängige Verfahren beim BFH hin. Eine baldige Veröffentlichung des Urteils im BStBl II wäre wünschenswert. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

### **Ist § 17 VersAusglG verfassungswidrig?**

Das Oberlandesgericht Hamm stellt in seinem Beschluss vom 17.10.2018 (UF 178/17) die Frage einer möglichen Verfassungswidrigkeit des § 17 VersAusglG.

#### **Der Fall**

Bei der dem Rechtsstreit zugrundeliegenden Versorgung handelt es sich um eine Unterstützungskassenzusage mit kongruenter Rückdeckung. Das Amtsgericht hat die Ehe der Beteiligten geschieden und den Versorgungsausgleich durchgeführt. Leider wurde den Berechnungen eine nicht korrekte Ehezeit zugrunde gelegt, so dass Beschwerde eingelegt wurde. In der neuerlichen Auskunft wurde nun die korrekte Ehezeit berücksichtigt. Dadurch erhöhte sich aber der Ausgleichswert von EUR 4.891,50 auf EUR 7.522,85. Die Unterstützungskasse forderte die externe Teilung, die wegen § 14 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG bzw. § 17 VersAusglG auch ohne Zustimmung der Ausgleichsberechtigten durchzuführen war.

#### **Die Entscheidung**

Der Senat hält die Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 14 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG durch § 17 VersAusglG für verfassungswidrig. Begründet wird dies mit einem Verstoß gegen den Halbteilungsgrundsatz sowie den allgemeinen Gleichheitssatz in Artikel 3 Abs. 1 GG. Artikel 6 Abs. 1 GG („Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung“) in Verbindung mit Artikel 3 Abs. 2 GG („Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“) seien nicht gewahrt.

Die angesprochene Erweiterung in § 17 VersAusglG gilt nur für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse. Demnach darf der Ausgleichswert als Kapitalwert am Ende der Ehezeit höchstens der Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechen, wenn eine externe Teilung ohne Zustimmung der ausgleichsberechtigten Person vorgenommen werden soll. Im vorliegenden Fall waren nun bei der neuen Auskunft die Grenzen aus § 14 Abs. 2 Nr. 2 überschritten, so dass § 17 VersAusglG greifen sollte. Der Senat ist nun der Meinung, dass aufgrund von Unterschieden bei der Berechnung des Kapitalwertes beim abgebenden Versorgungsträger und der Umrechnung dieses Kapitalwertes in ein Rentenanrecht beim Zielversorgungsträger u.a. durch die Verwendung von unterschiedlichen Rechnungszinsen, Sterbetafeln und Verwaltungskosten der Halbteilungsgrundsatz verletzt ist und eine Verfassungswidrigkeit von § 17 VersAusglG vorliegt. In diesem Zusammenhang wird der zu hohe Grenzwert mit der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung bemängelt, der aus Sicht des Senats zu erheblichen und damit verfassungswidrigen Verletzungen des Halbteilungsgrundsatzes führen kann und auch in der Vergangenheit schon geführt hat. Bei Anwendung der Grenzen aus § 14 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG wären die Verwerfungen hinnehmbar, weil diese geringer sind.

Dieses Problem tritt nicht bei interner Teilung auf, weil in diesem Fall identische Sterbetafeln und Rechnungszinsen verwendet werden.

Da der Senat § 17 VersAusglG für verfassungswidrig sieht, ist nach Art. 100 Abs. 1 GG i. V. m. § 80 BVerfGG das Verfahren auszusetzen und die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts einzuholen. Im Falle einer Verfassungswidrigkeit von § 17 VersAusglG wäre die externe Teilung bei unmittelbaren Versorgungszusagen und Unterstützungskassenzusagen mit einem Ausgleichswert, der die Grenzen in §14 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG übersteigt (aktuell in 2019: monatlicher Rentenbetrag

EUR 62,30 bzw. Kapitalwert EUR 7.476), ohne Zustimmung der ausgleichsberechtigten Person nicht mehr zulässig. Das Ergebnis hat ggfs. weitreichende Folgen für die Durchführungswege Unterstützungskasse und Direktzusage und wird daher mit Spannung erwartet. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Manuela Greska)