

# GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr. 3/2014

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Änderungen im Jahr 2015	1
2. Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen im Kontext eines Mindestpensionsalters für beherrschende GGF	3
3. Neues zum Versorgungsausgleich	4
4. Aktuelles	5



### 1. Änderungen im Jahr 2015 a. Mobilitätsrichtlinie

Im April dieses Jahres wurde die Richtlinie 2014/50/EU – „zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen“ – vom Europäischen Parlament nach neun Jahren der fachlichen Diskussion angenommen.

Nach jetzigem Kenntnisstand ist mit einer entsprechenden Umsetzung in nationales Recht Mitte 2018 zu rechnen.

Das Kernanliegen der Richtlinie ist die Erleichterung eines Arbeitgeberwechsels bei Grenzüberschreitungen innerhalb der EU. Gleichwohl folgen daraus erhebliche Auswirkungen auch auf die inländischen Systeme der betrieblichen Altersversorgung.

Diese Richtlinie betrifft ausnahmslos alle Durchführungswege des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Dabei sind nur solche Versorgungswerke erfasst, die für Neueintritte offen sind. Wobei zu beachten ist, dass nur Neueintritte in den Geltungsbereich der Mobilitätsrichtlinie einbezogen

werden, die nach Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht angefallen sind. Bereits geschlossene Systeme werden davon nicht betroffen sein.

Die wesentlichste Veränderung wird es bezüglich gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften geben. Zum einen sollen die Unverfallbarkeitsfristen deutlich verkürzt werden. Vorgesehen ist, dass eine Versorgungszusage nur noch drei, statt – wie bisher – fünf Jahre bestehen muss und der Versorgungsberechtigte nach der Richtlinie nunmehr das 21. Lebensjahr vollendet haben muss, und nicht mehr das 25., um eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft zu erlangen.

Zum anderen ist im Sinne eines Werterhalts der Zusage in der Richtlinie vorgesehen, dass im Hinblick auf dynamische Zusagen auch unverfallbare Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer weiter anzupassen sind. Hinsichtlich der Dynamik ist ein ausgeschiedener Mitarbeiter folglich in Zukunft so zu stellen, wie ein betriebstreuer Mitarbeiter. Dies betrifft insbesondere solche Leistungszusagen, die endgehaltsabhängig sind.

Zudem wird es nach Maßgabe der Richtlinie künftig nicht mehr möglich sein, Kleinstanwartschaften

ten arbeitgeberseitig einseitig abzufinden. Vielmehr wird dafür die Zustimmung des Berechtigten erforderlich sein.

Schließlich soll es gemäß der Richtlinie noch zu einer Ausweitung der Informationspflichten des Arbeitgebers kommen.

Unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und aufgrund von Abgrenzungsproblemen ist es sehr wahrscheinlich, dass die Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht auch die Anwendung der beabsichtigten Änderungen auf innerstaatliche Arbeitsverhältnisse vorsehen wird.

## **b. Weitere Neuerungen**

### **(1) Überarbeitung der Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV-Richtlinie)**

Geplant ist auch eine Überarbeitung der Richtlinie 2003/41/EG aus dem Jahr 2003. Dem Anwendungsbereich dieser Richtlinie unterfallen in Deutschland die Pensionskasse und der Pensionsfonds. Ziel der Überarbeitung ist es, aufsichtsrechtliche Hemmnisse, die ein weiteres Vorkommen der europäischen Altersversorgung hindern, abzubauen.

Zudem sollen Governance-Anforderungen geregelt werden, dabei steht das Risikomanagement im Vordergrund.

Viel Aufwand auf Seiten des Arbeitgebers wird vor allem die ebenfalls bezweckte Ausweitung der Auskunftspflichten gegenüber den Leistungsberechtigten verursachen. Im Entwurf ist bisher eine Umsetzung in nationales Recht bis zum 31.12.2016 vorgesehen.

### **(2) Tarifautonomiestärkungsgesetz**

Am 16.08.2014 trat das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie in Kraft. Dieses setzt sich u.a. aus dem Mindestlohngesetz, dem Tarifvertragsgesetz und weiteren Gesetzen zusammen.

Wichtige Änderung ist die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € pro Stunde.

Die Durchsetzung eines nahezu flächendeckenden Mindestlohnes fordert insbesondere die Vermeidung jedweder Umgehungsmöglichkeiten.

In der Gesetzesbegründung ist eindeutig geregelt, dass der Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung keinen Umgehungstatbestand darstellt. Ob die Änderung des Tarifvertragsgesetzes künftig Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung haben wird, ist im Moment noch nicht absehbar.

Weitere Änderungen des Tarifvertragsgesetzes betreffen auch die Reform der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Die Änderungen sehen insbesondere die Vereinfachung der Erstreckung des Tarifvertrages auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber vor. Dies soll immer dann möglich sein, wenn sich die Sozialpartner innerhalb einer Branche oder innerhalb der Spitzenverbände einig sind, dass dies zwingend erforderlich ist. Es muss zudem im öffentlichen Interesse geboten sein. Das öffentliche Interesse wird im Entwurf zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes näher beschrieben.

Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung darf künftig auch eine Einrichtung für allgemeinverbindlich zur Sicherung der Funktionsfähigkeit erklärt werden, sofern der Tarifvertrag die Einziehung der Beiträge und die Gewährung der Leistung regelt. Dies gilt nur, wenn es sich um betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes handelt. Dann verdrängt die Allgemeinverbindlichkeitserklärung andere Tarifverträge.

### **(3) Gesetz zur Absicherung stabiler und fairer Leistungen für Lebensversicherte (Lebensversicherungsreformgesetz - LVRG) vom 1. August 2014 (BGBl. I S. 1330)**

Im Rahmen des Gesetzes zur Absicherung stabiler und fairer Leistungen für Lebensversicherte wird in Folge der über einen langen Zeitraum anhaltenden Niedrigzinsen der Garantiezins für Lebens- bzw. Rentenversicherungen ab dem 01.01.2015 von 1,75 % auf 1,25 % herabgesetzt. Diese Reduzierung betrifft alle Neuverträge, die nach Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen werden.

Erklärtes Ziel ist das Aufrechterhalten der Leistungsfähigkeit der Versicherungen und damit auch die Sicherung der Ansprüche der Berechtigten.

Absehbar wurde diese Entwicklung vor allem, da bereits die Bundesbank und der internationale Währungsfonds entsprechende Maßnahmen empfohlen haben, um die Lebensversicherer vor Zahlungsschwierigkeiten zu bewahren. Darüber hinaus wurde von der BaFin für Pensionskassen in der jüngeren Vergangenheit bereits kein Zins mehr über 1,25 % akzeptiert.

Die Gesetzesänderung beinhaltet des Weiteren eine Beschränkung der Beteiligung an den Bewertungsreserven, eine erhöhte Beteiligung an den Risikoüberschüssen, sowie die Einführung von Rendite-Kennziffern. Ebenfalls ab dem 01.01.2015 werden Versicherte dann zu mindestens 90 % an den Risikoüberschüssen beteiligt, statt wie bisher zu 75 %. Dies gilt sowohl für Neu-, als auch für Bestandskunden.

Zudem wird ab dem 01.01.2015 der Höchstzimmersatz von 40 auf 25 Promille gesenkt. Unternehmen können so bis zu 25 Promille der Abschlusskosten in den ersten fünf Jahren bilanziell anrechnen.

All diese Reformansätze sind der Kapitalmarktentwicklung der letzten Jahre geschuldet und sollen – wie bereits erwähnt – den Erhalt der Leistungen gegenüber Lebensversicherten fördern.



## 2. Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen im Kontext eines Mindestpensionsalters für beherrschende GGF

Auswirkungen des BFH-Urteils v. 11.09.2013 – I R 72/12

Die steuerliche Anerkennung von Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) hängt von zahlreichen Voraussetzungen ab. Für die Verpflichtung seitens des Unternehmens sind Rückstellungen in der Bilanz zu bilden.

Im Hinblick auf die Steuerbilanz geht die Finanzverwaltung bei der Berechnung der Rückstellung bislang von einem Mindestpensionsalter aus, selbst wenn das vertraglich vereinbarte Pensionsalter niedriger ist. Dies führt in der Regel zu einer Verteilung des steuerlichen Aufwands über einen längeren Zeitraum und damit zu geringeren Rückstellungen in der Steuerbilanz. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 11.9.2013 (I R 72/12) entschieden, dass bei der Berechnung des Teilwerts auf den in der Pensionszusage vorgesehenen Eintritt des Versorgungsfalles abzustellen ist.

### Regelung in den EStR zum Mindestpensionsalter

Für Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) von Kapitalgesellschaften sehen die Einkommensteuerrichtlinien für die Berechnung des steuerlichen Teilwerts ein Mindestpensionsalter vor (R 6a Abs. 8 EStR).

Nach Ansicht der Finanzverwaltung ist zu unterstellen, dass die Jahresbeträge nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 3 EStG bis zur vertraglich vorgesehenen Altersgrenze, mindestens jedoch bis zu einem vorgegebenen Mindestpensionsalter aufzubringen sind.

Nach den EStR 2005 war bei Pensionszusagen an beherrschende GGF für die Rückstellungsbildung mindestens das Pensionsalter 65 zu unterstellen.

Durch die EStÄR 2008 wurden u.a. die Berechnungsvorschriften verschärft. In R 6a Abs. 8 EStR wurde nunmehr ein geburtsjahrabhängiges Pensionsalter zwischen 65 und 67 festgelegt:

- Geburtsjahrgang bis 1952: Pensionsalter 65
- Geburtsjahrgang ab 1953 bis 1961: Pensionsalter 66
- Geburtsjahrgang ab 1962: Pensionsalter 67

Auf ein geringeres vereinbartes Pensionsalter in der Pensionszusage kommt es also nach der Auffassung der Finanzverwaltung nicht an.

**BFH-Urteil vom 11.9.2013 (I R 72/12):**

Wie bereits in unserer Ausgabe 01/2014 berichtet, hat der Bundesfinanzhof (BFH) von dieser Regelung mit seinem Urteil vom 11.09.2013 Abstand genommen.

Nach Auffassung der Münchener Richter gäbe es im Einkommensteuergesetz keine Grundlage für eine automatische Verknüpfung mit der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Ein Mindestpensionsalter müsse daher – entgegen R 6a Abs. 8 EStÄR 2012 – auch für die Zusage gegenüber einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer nicht berücksichtigt werden. Entscheidend für die Anerkennung einer Pensionszusage sei allein die individuell zwischen Kapitalgesellschaft und ihrem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer vertraglich vereinbarte Altersgrenze.

Zur Verhinderung von Missbrauchsgestaltungen führe ein zu niedrig vereinbartes Pensionsalter allenfalls zu einer verdeckten Gewinnausschüttung, nicht jedoch zu einer Bilanzberichtigung (außerbilanzielle Hinzurechnung). Eine verdeckte Gewinnausschüttung dürfe laut BFH dann gegeben sein, wenn ein „übliches“ Pensionsalter in der Pensionszusage unterschritten wird.

**Anmerkung**

Das von der Finanzverwaltung in der Richtlinie R 6a Abs. 8 EStÄR 2012 vorgegebene Mindestpensionsalter wirkt sich ausschließlich auf die Finanzierung der Rückstellung für einen aktiv für die Kapitalgesellschaft tätigen GGF aus. Sollte der GGF vorzeitig – oder auch planmäßig zum vereinbarten Pensionsalter – bei der Gesellschaft ausscheiden, so ergibt sich ein Bilanzsprung auf den vollen Barwert der zu bewertenden Versorgungsleistungen. Ein etwaiges Mindestpensionsalter wäre nicht länger zu berücksichtigen.

**Ausblick**

Eine Reaktion der Finanzverwaltung auf das BFH-Urteil steht noch aus. Es ist denkbar, dass ein Nichtanwendungserlass ergeht. Möglich ist aber auch, dass die Finanzverwaltung die Auffassung des BFH übernimmt. Sofern die Finanzbehörden

auf einen Nichtanwendungserlass verzichten und auch der Gesetzgeber nicht aktiv wird, führt die neue BFH-Rechtsprechung für viele Kapitalgesellschaften zu Steuervorteilen.

Ob und inwieweit die Finanzverwaltung eine Bewertung der Pensionsrückstellung nach Maßgabe des BFH-Urteils akzeptiert, lässt sich derzeit nicht abschließend beantworten. Unklar ist auch, in welchen Fällen es diesbezüglich zu einer verdeckten Gewinnausschüttung käme und wie diese ggf. zu ermitteln wäre.

Derzeit mag es sich als sinnvoll erweisen, dass eine GmbH zwei Werte ermittelt (einen „BMF-Wert“ sowie einen „BFH-Wert“) und gemeinsam mit ihrem steuerlichen Berater entscheidet, welchen der beiden Werte sie bei der Bilanzerstellung in Ansatz bringt.

**3. Neues zum Versorgungsausgleich****a. BGH 16.07.2014 XII ZB 16/14****Anrechte im Sinne des Betriebsrentengesetzes sind unabhängig von der Leistungsform auszugleichen**

Der getrenntlebende Ehemann erwarb im Streitfall von seinem Arbeitgeber betriebliche Anrechte aus einer abgeschlossenen Direktversicherung sowie Anrechte aus einer abgeschlossenen Pensionskassenversorgung. Nach Ehezeitende wurde das Arbeitsverhältnis beendet und die Anrechte auf den Ehemann übertragen. Dieser machte von seinem Auszahlungswahlrecht Gebrauch und verzichtete auf jegliche Umwandlung in eine Rentenzahlung. Das Familiengericht hat die Anrechte intern geteilt. Die dagegen eingereichte Rechtsbeschwerde des Ehemannes ist nicht begründet.

Der Bundesgerichtshof (BGH) führt dazu aus, dass Anrechte im Sinne des Betriebsrentengesetzes unabhängig von der Leistungsform auszugleichen seien. Die unterschiedliche Behandlung der Anrechte aus einer betrieblichen Altersversorgung und Anrechten aus einer privaten, auf eine Kapitalleistung gerichteten Lebensversicherung rechtfertige sich daraus, dass der Zweck der Alterssicherung bei betrieblichen Anrechten eindeutig

feststehe und durch Verfügungsbeschränkungen gesichert sei.

**b. BGH 22.10.2014 XII ZB 325/14**

**Zur Ausgleichsreife eines bei einer Pensionskasse erworbenen Anrechts, das der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb durch freiwillige Wertsicherung ausgebaut hat**

Das erstinstanzliche Familiengericht hat ein während der Ehezeit erworbenes betriebliches Anrecht intern geteilt. Das Anrecht wurde 1990 begründet. Im Jahre 1992 schied der Ehegatte aus dem Unternehmen aus, machte aber von der Möglichkeit Gebrauch, die Pensionsversicherung durch eine freiwillige Weiterversicherung fortzuführen. Die gegen die Entscheidung eingelegte Rechtsbeschwerde des Ehemannes mit der Begründung, dass die Ausgleichsreife mangels Unverfallbarkeit nach dem Betriebsrentengesetz fehle, wurde zurückgewiesen.

Der Bundesgerichtshof (BGH) führt aus, dass ein Anrecht gemäß § 2 Abs. 2 S. 2 VersAusglG auszugleichen sei, sofern es durch Arbeit oder Vermögen geschaffen oder aufrechterhalten worden sei, der Absicherung im Alter diene und auf eine Rente gerichtet sei. Die Voraussetzungen seien im vorliegenden Fall erfüllt.

Ein Wertausgleich finde allerdings dann keine Anwendung, wenn ein Anrecht gemäß § 19 VersAusglG nicht ausgleichsreif sei. Dies sei insbesondere bei noch verfallbaren Anrechten im Sinne des BetrAVG anzunehmen, da es dann an einer hinreichenden Verfestigung des Anspruchs fehle.

Liegen die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nicht vor, dann könne die hinreichende Verfestigung allerdings auch aufgrund in der Versorgungszusage enthaltener Bestimmungen eintreten. Diese Voraussetzungen, so die Richter, seien im vorliegenden Fall erfüllt. Dem Arbeitnehmer wurde aufgrund der Zusage die Stellung eines Versicherungsnehmers und die einer versicherten Person, mithin ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt. Nach Ausscheiden besteht zudem die Möglichkeit der Fortsetzung durch freiwillige Weiterversicherung.



**4. Aktuelles**

**a. BAGE 3 AZR 690/12 v. 21.10.2014 – Betriebsrentenanpassung – Wahrung der Rügefrist nach § 16 BetrAVG**

Der Kläger bezieht seit 1993 eine Betriebsrente von der Beklagten. Die Beklagte hat die Betriebsrente des Klägers u.a. zum Anpassungsstichtag 1. Juli 2008 unter Berufung auf die reallohnbezogene Obergrenze angepasst. Knapp drei Jahre später legte der Kläger gegen die Anpassung Klage ein, die per Telefax am 27. Juni 2011 sowie im Original am 28. Juni 2011 beim Arbeitsgericht eingegangen ist und der Beklagten am 6. Juli 2011 zugestellt wurde. Der Kläger informierte die Beklagte vorab nicht. Die Klage in den Vorinstanzen war erfolgreich.

Die dagegen eingelegte Revision der Beklagten war erfolgreich. Eine Prüfung, ob dem Kläger tatsächlich eine höhere Rente zugestanden hätte, wurde seitens des Gerichts nicht geprüft. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) führt aus, dass der Kläger nicht verlangen könne, dass die Beklagte an ihn ab dem 1. Juli 2008 eine höhere Betriebsrente zahle, da er die von der Beklagten zu diesem Anpassungsstichtag getroffene Anpassungsentscheidung nicht fristgerecht bis zum 30. Juni 2011 gerügt habe. Die Klage sei zwar vor Ablauf der Rügefrist beim Arbeitsgericht eingegangen, der Beklagten sei diese aber erst nach Ablauf der Frist und damit verspätet zugestellt worden. Aus § 167 ZPO folge nichts anderes, so das Gericht weiter. Die Auslegung von § 16 BetrAVG ergebe, dass die Rüge einer unzutreffenden Anpassungsentscheidung dem Arbeitgeber bis zum Ablauf des Tages zugegangen sein müsse, der dem folgenden Anpassungsstichtag vorangeht. Der Arbeitgeber müsse, um seine wirtschaftliche Lage zuverlässig beurteilen zu können, bereits am jeweils aktuellen Anpassungsstichtag wissen, ob und in wie vielen Fällen eine vorangegangene Anpassungsentscheidung gerügt wird. Eine Klage, die zwar innerhalb der Drei-Jahres-Frist dem Gericht, aber erst danach dem Arbeitgeber zugehe, sei nicht ausreichend.

**b. BAG, Urteil vom 30.09.2014 – 3 AZR 402/12  
(Pressemitteilung 51/14) - Bei Anpassungsbedarf von Betriebsrentnern darf nicht um einen biometrischen Faktor gemindert werden**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass die Minderung von Betriebsrenten aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung durch einen sogenannten biometrischen Faktor nicht billigem Ermessen entspricht.

Der Kläger, der ein Ruhegeld nach der Leistungsordnung „A“ des Essener Verbandes erhält, hatte gegen die Minderung der Rentenanpassung seiner Betriebsrente geklagt. Grund für die Minderung um 0,765 %, war die Tatsache, dass die Betriebsrentner des Essener Verbandes länger leben als die Bezieher von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Das BAG hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. In seiner Begründung erläutert es, dass gemäß Leistungsordnung die Betriebsrenten regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls den veränderten Verhältnissen anzupassen seien. Gemäß § 315 Abs. 1 BGB müsse diese Entscheidung billigem Ermessen entsprechen. Eine Minderung der Anpassung um einen „biometrischen Faktor“ entspräche diesem aber nicht.

**c. OFD Niedersachsen v. 15.08.2014 – S 2742-259-St 241**

**Erdienungszeitraum bei Entgeltumwandlung in Pensionszusagen für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer**

Die Oberfinanzdirektion (OFD) Niedersachsen hält trotz der Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen für betriebliche Versorgungszusagen auch weiterhin an dem Grundsatz des Erdienungszeitraums für Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) fest.

Die wichtigsten Aspekte der Erdienbarkeit von Pensionszusagen an GGFs sind folgende Grundsätze:

- Der Zeitraum zwischen Zusagebeginn und vorgesehenem Renteneintritt darf nicht weniger als zehn Jahre betragen.

- Eine nach Vollendung des 60. Lebensjahres erteilte Zusage ist nicht mehr erdienbar.

Obwohl die obigen Grundsätze auf Entscheidungen des Bundesfinanzhofes zu arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen zurückgehen, gelten sie auch für Pensionszusagen die durch Entgeltumwandlungen finanziert werden. So wird im BMF-Schreiben vom 9. Dezember 2002 in Bezug auf die Voraussetzung der Erdienbarkeit nicht zwischen arbeitgeberfinanzierten Zusagen und aus Entgeltumwandlung finanzierten Zusagen unterschieden. Die Erdienbarkeit erfordert einen ausreichenden Zeitraum, in dem sich der GGF die Zusage verdienen kann.

**d. BFH IR 76/13 v. 25.06.2014**

**Pensionszusage: vGA infolge Ausscheidens des beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers aus dem Unternehmen vor Ablauf der Erdienenszeit**

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass regelmäßig eine verdeckte Gewinnausschüttung anzunehmen sei, wenn ein Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) vor Ablauf der Erdienenszeit aus dem Unternehmen ausscheidet. Im zu entscheidenden Fall erhielt der beherrschende GGF einer GmbH im Alter von 58 Jahren auf das vollendete 68. Lebensjahr von der GmbH eine vertragliche Zusage auf eine monatliche Altersrente. Er schied allerdings bereits im Alter von 63 Jahren aus dem Unternehmen als Geschäftsführer aus, nachdem er mit der Firma einen Aufhebungsvertrag geschlossen hatte.

Der BFH führt aus, dass dem beherrschenden GGF einer GmbH eine erteilte Pensionszusage nur dann steuerlich anerkannt werden könne, wenn zwischen dem Zusagezeitpunkt und dem vorgesehenen Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand mindestens zehn Jahre liegen.

Im Streitfall wäre dies dann zu bejahen, wenn man sich (allein) an dem Zeitpunkt orientiert, in welchem die Versorgungszusage erteilt worden ist. Dem damals knapp 58-jährigen GGF stand bezogen auf den avisierten Eintritt des Versor-

gungsfalls mit Vollendung seines 68. Lebensjahres noch ein hinreichender Zeitraum zur Verfügung, in welchem er nach den beschriebenen Maßstäben die Anwartschaft "aktiv" hätte erdienen können.

Auf diesen Zeitpunkt komme es regelmäßig auch an, um abzuschätzen, ob eine vermögensmindernde Zuwendung an den Gesellschafter durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst worden ist.

Allerdings gab es im vorliegenden Fall eine Regelung zwischen der Firma und dem GGF, welche die Möglichkeit vorsah, den Anstellungsvertrag zum Ende des Monats, in dem der GGF das 65. Lebensjahr vollendet, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen. Darin sah das Gericht berechtigte Zweifel an der Ernsthaftigkeit der auf das 68. Lebensjahr projizierten Erdienenszeit. Tatsächlich wurde die getroffene Zusagevereinbarung über die Zahlung einer Altersrente durch den Aufhebungsvertrag, wie bei einem beherrschenden GGF vonnöten, nicht realisiert. Eine Zahlung an den ausgeschiedenen GGF erfolgte nicht. Auch daran erweist sich im Allgemeinen die mangelnde Ernsthaftigkeit der Verabredung.

Anders verhielte es sich nur dann, wenn für die verkürzte Laufzeit plausible betriebliche Gründe des Einzelfalls erkennbar oder vorgebracht worden wären. Das ist jedoch nicht geschehen. Die in den Streitjahren der Pensionsrückstellung zugeführten Beträge stellen danach in vollem Umfang eine vGA dar. Hier käme es auch nicht mehr auf die Rechtsfrage an, ob in dem Fehlen spezifischer Regelungen in der Pensionsvereinbarung zur Unverfallbarkeit der Anwartschaft und zu einer rätterlichen Anspruchskürzung beim vorzeitigen Ausscheiden des Begünstigten ein Indiz für eine im Gesellschaftsverhältnis wurzelnde Veranlassung gesehen werden müsste. Das Finanzamt war demnach befugt, die der Rückstellung jährlich zugeführten Beträge dem Gewinn außerhalb der Bilanz hinzuzurechnen. Es war jedoch nicht befugt, die Rückstellung in Höhe des zum 31.12.2005 ausgewiesenen Betrages gewinnerhöhend aufzulösen.

#### **e. BVerfG BvR 2681/11 v. 15.05.2014 - Unverfallbarkeit von Zusagen der betrieblichen Altersversorgung**

Das BVerfG hat entschieden, dass die Stichtagsregelung gemäß §§ 1b Abs. 1 i.V.m. 30f Abs. 1 S. 1 BetrAVG, verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist.

Diese sehen vor, dass für Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die nach dem 01.01.2001 erteilt werden, eine kürzere Betriebszugehörigkeit ausreichend ist, damit diese gesetzlich unverfallbar werden.

Im zu Grunde liegenden Sachverhalt verlangte der ehemalige Arbeitnehmer nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens die Auszahlung des Rückkaufswertes einer zu seinen Gunsten abgeschlossenen Direktversicherung. Der ehemalige Beschwerdeführer erfüllte zwar die heute geltenden in § 1b Abs. 1 BetrAVG aufgestellten Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit der zugesagten Leistungen, die Zusage war aber noch nach altem Recht zu beurteilen, weil sie vor dem 01.01.2001 erteilt wurde (§ 30f Abs. 1 S. 1 BetrAVG). Die für Altfälle geforderte 10-Jahres-Frist wurde hingegen nicht erfüllt.

Das BVerfG hat erkannt, dass der Arbeitnehmer weder in seinem Eigentumsrecht aus Art. 14 Abs. 1 GG, noch durch die Stichtagsregelung in seinem Grundrecht auf Gleichbehandlung aus Art. 3 GG verletzt sei. Das BVerfG bestätigt mit seiner Entscheidung, dass Art. 14 Abs. 1 GG auch schuldrechtliche Ansprüche und sozialversicherungsrechtliche Rentenansprüche und Rentenanwartschaften schütze und dazu auch unverfallbare Anwartschaften auf Betriebsrenten zu subsumieren seien, allerdings nur insoweit, als diese Ansprüche bereits bestehen. Auch ein Verstoß gegen Art. 3 GG lehnt das BVerfG ab, da Stichtagsregelungen verfassungsrechtlich grundsätzlich zulässig seien, solange sich die Einführung des Stichtags und die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientieren und damit sachlich vertretbar seien.

**Wünschen Sie nähere Informationen zu diesen und weiteren Themen, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.**

**Redaktion:**

Andrea Bahr  
Telefon: (040) 325780-23  
Telefax: (040) 325780-22

**Impressum:**

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH  
Burchardstr. 19-21  
20095 Hamburg  
Telefon: (040) 325780-0  
Telefax: (040) 325780-22  
E-Mail: [info@gbg-consulting.de](mailto:info@gbg-consulting.de)  
Internet: [www.gbg-consulting.de](http://www.gbg-consulting.de)

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem dreimal jährlich erscheinenden Newsletter „GBG-aktuell“ künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an [info@gbg-consulting.de](mailto:info@gbg-consulting.de). Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.