

Inhaltsverzeichnis

1. Versorgungsausgleich – Gesellschafter-Geschäftsführer, Ausgleich bestehender Rückdeckungsversicherungen und Pfandrecht..... 1
2. Direktzusagen: Entwicklung des handelsrechtlichen Rechnungszinssatzes – ein Ausblick für den Jahresabschluss zum 31.12.2018..... 2
3. Abweichung von den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes zum Nachteil von Organen einer Kapitalgesellschaft..... 3
4. Wann liegt Diskriminierung in der Hinterbliebenenversorgung vor?..... 4
5. Aktuelles 5
6. Keine Rückstellung für Nachteilsausgleich bei Altersteilzeit 6



GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH
www.gbg-consulting.de

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

1. Versorgungsausgleich – Gesellschafter-Geschäftsführer, Ausgleich bestehender Rückdeckungsversicherungen und Pfandrecht

*OLG Stuttgart Beschluss vom 28.07.2017
Az.: 15 UF 251/16*

Das OLG Stuttgart hat sich in dieser Entscheidung sehr ausführlich mit der Teilung einer Zusage an einen beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) befasst und zu unterschiedlichen Problemen, die sich gerade im Zusammenhang mit der Teilung einer rückgedeckten Direktzusage stellen, ausführlich Stellung genommen.

Im Streitfall sollte laut bestehender Teilungsordnung die interne Teilung einer rückgedeckten Direktzusage vorgenommen werden. Die bestehende Rückdeckungsversicherung sollte ebenfalls geteilt werden. Für ein möglicherweise bestehendes Pfandrecht war in der Teilungsordnung bestimmt, dass der Verpflichtete die Freigabe hierfür erklärt.

Das Gericht hat zur Frage der zeitratierlichen Bewertung von Versorgungsanwartschaften eines GGF, zum Ausgleich bestehender Rückdeckungsversicherungen, zur Insolvenzschutzgewährung, zum Pfandrecht an der Rückdeckungssumme und zu der Frage Stellung genommen, wie zu verfahren ist, wenn die Deckungslücke besteht, weil die Rückdeckungsversicherung das auszugleichende Anrecht nicht vollständig abdeckt.

a. Zusagezeitpunkt

Das OLG hat sich der Rechtsprechung des BGH angeschlossen, wonach bei Versorgungsanwartschaften an beherrschende GGF für den Beginn der gemäß § 40 VersAusglG im Rahmen der zeitratierlichen Bewertung einzustellenden Gesamtzeit regelmäßig das Datum maßgeblich sei, an dem die Zusage erteilt worden ist.

b. Gleichwertige Teilhabe

Es wird durch das OLG klargestellt, dass gemäß § 11 Abs. 1 S. 1 VerAusglG die interne Teilung eine gleichwertige Teilhabe der Ehegatten an den in der Ehezeit erworbenen Anrechten sicherstellen müsse.

Ist das auszugleichende Anrecht eines GGF durch eine Verpfändung der Rückdeckungsversicherung abgesi-

chert, so müsse für den Ausgleichsberechtigten ebenfalls eine entsprechende Sicherung geschaffen werden.

Dabei sei es auch Aufgabe des Versorgungsträgers, durch eine entsprechende Gestaltung der Teilungsordnung einen vergleichbaren Insolvenzschutz zu gewährleisten. Fehlt in der Teilungsordnung eine entsprechende Regelung zum Insolvenzschutz oder ist dieser unzureichend geregelt, müsse ein vergleichbarer Insolvenzschutz in der gerichtlichen Entscheidung über den Versorgungsausgleich sichergestellt werden. Dies habe dann in der Form zu erfolgen, dass der Rückdeckungsbetrag in entsprechender Höhe dem Ausgleichswert zugeordnet wird.

In Fällen, in denen ein Pfandrecht an der Rückdeckungssumme begründet worden ist, sei dieses Pfandrecht in entsprechender Höhe dem Ausgleichsberechtigten ebenfalls zuzuordnen. Nicht entschieden wurde vom Gericht allerdings die Frage, ob die in der Teilungsordnung aufgenommene Freigabeerklärung des Pfandrechts durch den Ausgleichspflichtigen ausreichend sei, insbesondere vor dem Hintergrund, dass ein Insolvenzverfahren eröffnet werden könnte, bevor die entsprechenden Erklärungen abgegeben wurden.

Besteht eine Deckungslücke, weil die Rückdeckungsversicherung das auszugleichende Anrecht nicht vollständig abdeckt, so sei das Deckungskapital dem Ausgleichswert lediglich anteilig in einem Verhältnis zuzuordnen, das dem Quotienten zwischen dem Ausgleichswert und dem gesamten Wert des Anrechts entspricht.

Abschließend hält das Gericht fest, dass der Anteil des Ausgleichsberechtigten am Kapital der Rückdeckungsversicherung und am Pfandrecht an den Rechten aus der Versicherung nicht auf das Ende der Ehezeit festgeschrieben sei. Bei der fortlaufenden Reduzierung der Deckungslücke durch die Beitragszahlungen, die nach dem Ende der Ehezeit auf die Rückdeckungsversicherung erbracht werden, handele es sich um einen Umstand, der in Anwendung des Rechtsgedankens des § 5 Abs. 2 VersAusglG auf das zugunsten des Ausgleichsberechtigten zu begründende Anrecht zurückwirkt.

2. Direktzusagen: Entwicklung des handelsrechtlichen Rechnungszinssatzes – ein Ausblick für den Jahresabschluss zum 31.12.2018

Die Höhe des für die handelsrechtliche Bewertung nach § 253 Abs. 2 HGB zu ermittelnden Erfüllungsbetrags hängt wesentlich von dem der Bewertung zu-

grunde liegenden Rechnungszinssatzes ab. Dabei gilt: je niedriger der angesetzte Zinssatz, desto höher der zum Stichtag ermittelte Erfüllungsbetrag. Die durch Zinssatzänderung entstehenden Veränderungsbeträge belasten das Jahresergebnis im vollen Umfang. Genaue Auswirkungen sind von der Art der Zusage und von der Altersstruktur des der Bewertung zu Grunde liegenden Personenbestandes abhängig und können deshalb nicht pauschal abgeleitet werden.

Der für handelsrechtliche Bewertungen maßgebliche Rechnungszinssatz wird verbindlich von der Deutschen Bundesbank auf monatlicher Basis sowie für unterschiedliche Restlaufzeiten der zu bewertenden Verpflichtungen ermittelt und veröffentlicht. Zur Glättung etwaiger Schwankungen werden hierbei Werte aus den letzten sieben Jahren berücksichtigt. Für Bilanzstichtage ab 31.01.2016 sind bei der Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen sogar Werte der letzten zehn Jahre einzubeziehen. Im Folgenden betrachten wir ausschließlich den praxisrelevanten Fall von 15-jährigen Restlaufzeiten (sog. Vereinfachungsregel¹) für den Monat Dezember sowohl für 10-Jahres-Durchschnittswerte als auch für 7-Jahres-Durchschnittswerte.

Sicherlich ließ sich bereits im Rahmen der letzten Jahresabschlussarbeiten feststellen, dass die für handelsbilanzielle Zwecke ermittelten Verpflichtungswerte gegenüber den Vorjahreswerten erneut deutlich gestiegen sind. Selbst bei reinen Rentnerbeständen kommt es mitunter nicht zu einem Rückgang der zu bildenden Pensionsrückstellung. Tatsächlich ist der für die Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen maßgebliche Zinssatz (10-Jahres-Ø) für Dezember 2017 gegenüber dem Vorjahreswert um insgesamt 33 Basispunkte gesunken.

	31.12.2016	31.12.2017	Veränderung
10-Jahres-Ø	4,01 %	3,68 %	- 33 Basispunkte
7-Jahres-Ø	3,24 %	2,80 %	- 44 Basispunkte
Unterschiedsbetrag § 253 Abs. 6 HGB	77 Basispunkte	88 Basispunkte	+ 11 Basispunkte

Aufgrund der Tatsache, dass für die Ermittlung der

¹ IDW RS HFA 30 n.F., Rz. 56)

Rechnungszinssätze mehrjährige Durchschnittsbildungen vorgenommen werden, lässt sich die künftige Entwicklung bereits heute gut prognostizieren. Insbesondere bei der Prognose des Zinssatzes für den nächstfolgenden Jahresabschluss kann es lediglich zu einer geringen und insoweit eher unwesentlichen Abweichung zu heutigen Prognosewerten kommen. Insoweit möchten wir Ihnen gerne die von uns für Dezember 2018 prognostizierten Werte mitteilen:

	31.12.2017	31.12.2018 (Prognose)	Veränderung
10-Jahres-Ø	3,68 %	3,20 %	- 48 Basispunkte
7-Jahres-Ø	2,80 %	2,31 %	- 49 Basispunkte
Unterschiedsbeitrag § 253 Abs. 6 HGB	88 Basispunkte	89 Basispunkte	+ 1 Basispunkt

Der für das Jahr 2017 beobachtete Rückgang im Zinssatz wird sich demnach in 2018 noch verstärken und erwartungsgemäß 48 Basispunkte betragen. Aktuelle Prognosen sowie die historischen Werte finden Sie auch stets auf unserer [Homepage](#).

Wie wirkt sich diese Entwicklung auf Ihr nächstes Jahresergebnis aus? Gerne erstellen wir für Sie eine Prognoserechnung zum nächsten Bilanzstichtag oder auch für einen mehrjährigen Planungshorizont. Sprechen Sie uns an, wir kommen mit einem sicherlich interessanten Angebot auf Sie zu.



3. Abweichung von den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes zum Nachteil von Organen einer Kapitalgesellschaft

BGH Urteil vom 23.05.2017 – II ZR 6/16

Das Gericht hat sich in dieser Entscheidung mit der Frage beschäftigt, ob für Organmitglieder vom Betriebsrentengesetz abweichende Vereinbarungen getroffen werden können.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Der Kläger war von 1989 bis 2011 gemeinsam mit dem Mitgesellschafter G Geschäftsführer der beklagten GmbH. Der Kläger hielt 35 %, G 5 % der Geschäftsanteile an der Beklagten. Am 21.12.1999 beschloss die Gesellschafterversammlung der Beklagten, dem Kläger und seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen eine betriebliche Versorgung zu gewähren. Der Kläger sollte eine Versorgungszusage von damals mtl. 3.500 DM erhalten.

Nr. 15.4 der Vereinbarung lautet:

"Das Unternehmen ist berechtigt, nach Eintritt des Versorgungsfalls Versorgungsansprüche durch Kapitalzahlung abzufinden. Die Kapitalisierung erfolgt in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes gem. den versicherungsmathematischen Grundsätzen und Bemessungsgrundlagen, die für die Berechnung der jährlichen Teilwerte gem. § 6a EstG zu diesem Zeitpunkt gültig sind."

Nr. 20 der Vereinbarung lautet:

"Auf diese Versorgungszusage findet das Betriebsrentengesetz mit Ausnahme des Abfindungsverbots aus § 3 des Gesetzes in seiner jeweiligen Fassung Anwendung, soweit diese Versorgungszusage nicht ausdrücklich günstigere Regelungen für den Versorgungsberechtigten enthält."

Ab dem 1.10.2011 zahlte die Beklagte an den Kläger eine mtl. Rente, derzeit rd. 2.300 € brutto. Die Mitgesellschafter des Klägers beabsichtigen, die Rente in eine Kapitalabfindung umzuwandeln. In einer Gesellschafterversammlung vom 28.11.2013 wurden mit der Mehrheit der Stimmen "die vertragliche Abwicklung der Versorgungsansprüche über das im Jahr 1999 vereinbarte Abfindungsmodell nach § 15.4" beschlossen und der Antrag des Klägers, die Versorgungszusage ins System des BetrAVG zurückzuführen, abgelehnt. Der Kläger wandte sich mit seiner Anfechtungsklage gegen diesen Beschluss.

Die Revision des Klägers hatte vor dem BGH keinen Erfolg. Der Bundesgerichtshof (BGH) führt aus, dass der Beschluss, die Versorgung des Klägers zu kapitalisieren, nicht gegen das Betriebsrentengesetz verstoße, insbesondere nicht gegen § 3 BetrAVG.

Begründet wird dies damit, dass Nr. 20 der Versorgungsvereinbarung vorsah, dass § 3 BetrAVG und damit auch das Abfindungsverbot auf die Vereinbarung zur Altersversorgung des Klägers keine Anwendung finden sollen.



Der BGH stellt klar, dass der § 3 BetrAVG in der Versorgungsvereinbarung abbedungen werden könne.

Von den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes könne zum Nachteil von Organen einer Kapitalgesellschaft nach § 17 Abs. 3 S. 1 BetrAVG abgewichen werden, soweit auch den Tarifvertragsparteien Abweichungen erlaubt seien. Zu den Vorschriften, von denen nach § 17 Abs. 3 S. 1 BetrAVG abgewichen werden könne, zähle auch § 3 BetrAVG.

Nach § 17 Abs. 3 S. 3 BetrAVG könne allerdings von den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes grundsätzlich nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Diese Regelung gelte auch für den Kläger, der als Geschäftsführer Organmitglied der Beklagten war. Arbeitnehmer i.S.v. § 17 Abs. 3 S. 3 BetrAVG sind auch die in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG genannten Personen, zu denen der Kläger gehöre. Die Erstreckung der arbeitsrechtlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes auf diesen Personenkreis liefe ins Leere, könnte durch vertragliche Vereinbarungen ohne Weiteres von den gesetzlichen Schutzregelungen abgewichen werden. Dass bei Organmitgliedern - zumindest typischerweise - anders als bei Arbeitnehmern bei der Aushandlung ihrer Betriebsrentenregelung keine Verhandlungsunterlegenheit vorliegt, rechtfertigt nicht die Annahme, das Betriebsrentenrecht sei für diesen Personenkreis vollständig abdingbar.

Abweichende Vereinbarungen kommen allerdings insoweit in Betracht, als der Gesetzgeber sie unter Zugrundelegung eines Verhandlungsprozesses, der geeignet sei, zu angemessenen Ergebnissen zu führen, zulässt, wie § 17 Abs. 3 S. 1 BetrAVG zeigt.

Für Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne könne dies angenommen werden, soweit eine tarifliche Regelung vorliege, weil der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien eine entsprechende Verhandlungsmacht zu-erkenne.

Das Betriebsrentenrecht ist demzufolge auch für Organmitglieder insoweit abdingbar, als auch den Tarifvertragsparteien Abweichungen erlaubt seien.

Eine weitergehende Unabdingbarkeit würde dazu führen, dass dieser Personenkreis besser geschützt wäre als Arbeitnehmer. Von einer Verhandlungsunterlegenheit des einzelnen Organmitglieds, wie sie der Gesetzgeber bei einem Arbeitnehmer typisiert annimmt, könne nicht ausgegangen werden.

Der BGH hat erstmals entschieden, dass von den in § 17 Abs. 3 S. 1 BetrAVG genannten Vorschriften zum Nachteil von Organen einer Kapitalgesellschaft in Individualvereinbarungen abgewichen werden kann, soweit dies den Tarifvertragsparteien erlaubt ist. Damit schließt sich der BGH den Argumenten des Bundesarbeitsgerichts (BAG) an (vgl. Urteil v. 21.04.2009 – 3 AZR 285/07), wonach Organmitglieder bei der Aushandlung ihrer Betriebsrentenregelung typischerweise (ebenso wenig wie Tarifvertragsparteien) nicht verhandlungsunterlegen seien.

4. Wann liegt Diskriminierung in der Hinterbliebenenversorgung vor?

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in zwei aktuellen Fällen mit der Frage einer möglichen Diskriminierung wegen Alters in der Hinterbliebenenversorgung beschäftigt. In der ersten Entscheidung setzte sich das Gericht mit der Frage auseinander, ob eine Spätehenklausel eine Diskriminierung wegen Alters darstelle. In einer weiteren Entscheidung prüfte das Gericht, ob die Verwendung einer Altersabstandsklausel eine Altersdiskriminierung darstellt

a. BAG Urteil 14.11.2017 Az.: 3 AZR 781/16

In der Entscheidung vom 14.11.2017 hat das Bundesarbeitsgericht eine Spätehenklausel am Maßstab des § 10 AGG überprüft.

In dem zu Grunde liegenden Sachverhalt hat der Ehemann der Klägerin im Januar 1992 eine Rente erhalten, nachdem er das 65. Lebensjahr erreicht hatte. Die Versorgungsordnung sah eine Hinterbliebenenversorgung vor, schloss aber die Zahlung einer Witwenrente aus, wenn der Verstorbene bei der Eheschließung das 65. Lebensjahr bereits vollendet hatte oder mehr als 25 Jahre älter als der hinterbliebene Ehegatte war.

Nachdem seine erste Ehefrau im Jahre 2001 verstorben war, heiratete der Ehemann der Klägerin im Jahr 2007 erneut. Im Jahr 2014 verstarb er. Die Witwe macht geltend, dass die Spätehenklausel in der Leistungsordnung wegen Altersdiskriminierung unwirksam sei.

Die Klage vor dem BAG war erfolglos, das Gericht hält die Spätehenklausel für wirksam.

Das Gericht führt aus, dass eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen Alters i.S.v. § 6 AGG für den verstorbenen Mitarbeiter anzunehmen sei, da er sich anderweitig um die Absicherung seiner Hinterbliebenen kümmern müsse.

Der Wunsch des Arbeitgebers, seine Belastungen aus der Hinterbliebenenversorgung zu begrenzen und kalkulierbar zu machen, sei jedoch ein legitimes Ziel i.S.v. § 10 S. 1 AGG.

Dennoch sind solche Altersgrenzen nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG zwar grundsätzlich, aber nicht immer zulässig. Im hier zu beurteilenden Sachverhalt ist die verwendete Altersgrenze von 65 Jahren jedoch zulässig, da diese auch in § 2 Abs. 1 BetrAVG für die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft gelte und sie sich deshalb an einem Strukturprinzip des Betriebsrentenrechts orientiere.

b. BAG Urteil vom 20.02.2018 Az.: 3 AZR 43/17

Das BAG hat entschieden, dass die hier verwendete Altersabstandsklausel zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen Alters bewirke, diese aber gerechtfertigt sei.

Die Klägerin ist 1968 geboren. Sie hat ihren im Jahre 1950 geborenen und im Jahre 2011 verstorbenen Ehemann im Jahr 1995 geheiratet. Dem verstorbenen Ehemann war von seinem Arbeitgeber u.a. auch eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden. Diese sah vor, dass ein Anspruch auf Leistungen nur besteht, wenn der Ehegatte nicht mehr als 15 Jahre jünger als der verstorbene Versorgungsberechtigte ist.

Nach Auffassung des Gerichts hat der Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusagt, ein legitimes Interesse, das hiermit verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Die Altersabstandsklausel sei damit erforderlich und angemessen.

Begründet wird dies damit, dass die Klausel nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer führe, die von der Klausel betroffen seien. Bei einem Altersabstand von mehr als 15 Jahren sei der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner darauf angelegt, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringe. Zudem werden wegen des Altersabstands von mehr als 15 Jahren nur solche Ehegatten erfasst, deren Altersabstand zum Ehepartner den üblichen Altersabstand erheblich übersteige.

5. Aktuelles

a. Pensionskassenrente - Leistungskürzung - Insolvenz des Arbeitgebers - Eintrittspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins

BAG Beschluss vom 20. Februar 2018 - 3 AZR 142/16

Das Bundesarbeitsgericht hat den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um eine Vorabentscheidung zur Auslegung und unmittelbaren Geltung von Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG ersucht. Dabei handelt es sich um eine Schutzvorschrift des Arbeitnehmers im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

Nach dem zu Grunde liegenden Sachverhalt bezieht der Kläger eine Pensionskassenrente, die von der Pensionskasse aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten gekürzt wird. In der Vergangenheit hat die frühere Arbeitgeberin des Klägers diese Leistungskürzungen aufgrund ihrer gesetzlichen Einstandspflicht ausgeglichen. Nachdem die Arbeitgeberin zahlungsunfähig geworden ist, fordert der Kläger, dass der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung für die Leistungskürzungen der Pensionskasse eintritt.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hatte ihr stattgegeben.

Nach Auffassung des Gerichts bestehe aufgrund des nationalen Rechts keine Eintrittspflicht des PSV für Kürzungen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, wenn wie im vorliegenden Sachverhalt die Leistungen im Durchführungsweg der Pensionskasse erbracht werden. Eine Haftung des PSV könne sich daher allenfalls aus Art. 8 der Richtlinie ergeben. Dies setze voraus, dass die Norm auch auf Sachverhalte anwendbar sei, in denen ein Arbeitgeber aufgrund eigener Zahlungsunfähigkeit die Kürzungen der Pensionskassenrente nicht ausgleichen könne. Entscheidungserheblich sei darüber hinaus, unter welchen Voraussetzungen nach Art. 8 der Richtlinie ein staatlicher Insolvenzschutz gewährleistet ist. Weiter komme es darauf an, ob die Richtlinienvorschrift unmittelbare Geltung entfaltet und ob sich der Arbeitnehmer deshalb auch gegenüber dem PSV auf sie berufen könne. Für die Beantwortung der Fragen ist der EuGH zuständig.

b. Neues Vordruckmuster für Leistungen der externen bAV (Riesterrenten, Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen)

BMF-Schreiben vom 10.04.2018 IV C 3 – S 2257 – b/07/10002:018

Die Anbieter der Altersvorsorgeverträge bzw. der betrieblichen Altersversorgung sind dazu verpflichtet, ihren Leistungsempfängern (= Steuerpflichtigen) den Betrag der im abgelaufenen Kalenderjahr zugeflossenen Leistungen (i.S. des § 22 Nr. 5 S. 1 bis 3 EStG) mitzuteilen.

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 10.04.2018 ein neues Vordruckmuster für diese Mitteilungen veröffentlicht.

6. Keine Rückstellung für Nachteilsausgleich bei Altersteilzeit

BFH Urteil vom 27.09.2017 I R 53/15

Arbeitgeber dürfen hinsichtlich laufender Altersteilzeitarbeitsverträge keine Rückstellungen für einen Anspruch ihrer Arbeitnehmer auf die Zahlung einer Abfindung wegen der zu erwartenden Rentenkürzung aufgrund vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente (sog. Nachteilsausgleich) bilden, § 5 Abs. 7 TV ATZ.

Die Klägerin, eine Sparkasse in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts, hat mit verschiedenen Mitarbeitern Verträge über Altersteilzeit abgeschlossen. Die Mitarbeiter hatten einen tariflichen Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung wegen der zu erwartenden Rentenkürzung aufgrund vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente (sog. Nachteilsausgleich gemäß § 5 Abs. 7 TV ATZ). Die künftigen Abfindungszahlungen hat die Klägerin in ihren Handels- und Steuerbilanzen ab Abschluss des jeweiligen Altersteilzeitvertrags in voller Höhe – abgezinst auf den Zeitpunkt der Auszahlung – als Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten passiviert. Während das Finanzamt unter Hinweis auf das BMF-Schreiben vom 28.03.2007 der Auffassung war, dass die Rückstellungen für die Abfindungszahlungen nicht bereits bei Abschluss des Vertrags in voller (abgezinster) Höhe passiviert werden dürfen, sondern ratierlich angesammelt werden müssen, gab das Finanzgericht der dagegen erhobenen Klage statt.

Der BFH hält weder eine Rückstellungsbildung in voller Höhe der abgezinster Abfindungszahlung bei Vertragsabschluss noch eine ratierliche Ansammlung für zulässig.



Gemäß § 249 Abs. 1 S. 1 HGB seien in der Handelsbilanz Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten zu bilden und gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 EStG für die Steuerbilanz maßgeblich. Voraussetzung für die Bildung von Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten sei entweder das Bestehen einer ihrer Höhe nach ungewissen Verbindlichkeit oder die überwiegende Wahrscheinlichkeit des Entstehens einer Verbindlichkeit dem Grunde nach, deren Höhe zudem ungewiss sein könne. Bei den Ansprüchen der Arbeitnehmer auf Nachteilsausgleich handele es sich in den Zeitpunkten des Abschlusses der jeweiligen Verträge sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach um ungewisse Verbindlichkeiten. Denn der Zahlungsanspruch setzt u.a. voraus, dass dem Arbeitnehmer nach dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses tatsächlich nur ein "gekürzter" gesetzlicher Rentenanspruch zustehe.

Ist die Verpflichtung am Bilanzstichtag – wie im Streitfall – dem Grunde nach noch nicht rechtlich entstanden, sei eine Rückstellung nur dann zu bilden, wenn sie mit überwiegender Wahrscheinlichkeit entsteht, der Steuerpflichtige daraus in Anspruch genommen werde und wenn sie wirtschaftlich in den bis zum Bilanzstichtag abgelaufenen Wirtschaftsjahren verursacht sei (vgl. z.B. BFH-Urteile vom 06.06.2012 und vom 06.02.2013). Eine Inanspruchnahme der Klägerin aus den Altersteilzeitverträgen war im Streitfall hinreichend wahrscheinlich, an der wirtschaftlichen Verursachung der Verbindlichkeiten im abgelaufenen Wirtschaftsjahr fehlte es indessen.

Letztere Voraussetzung erfordert, dass die wirtschaftlich wesentlichen Tatbestandsmerkmale zu den maßgeblichen Bilanzstichtagen erfüllt seien. Hiernach ist die wirtschaftliche Wertung des Einzelfalls im Lichte der rechtlichen Struktur des Tatbestands maßgebend, mit dessen Erfüllung die Verbindlichkeit entsteht (vgl. ständige Rechtsprechung, BFH-Urteile vom 06.02.2013 und vom 15.03.2017).

Der rechtliche und wirtschaftliche Bezugspunkt müsse in der Vergangenheit liegen, so dass die Verbindlichkeit nicht nur an Vergangenes anknüpft, sondern auch

Vergangenes abbildet (vgl. BFH-Urteil vom 17.10.2013).

Im Streitfall sei die Vereinbarung bzw. der tarifliche Anspruch auf Nachteilsausgleich dahingehend auszulegen, dass der Abfindungsanspruch nur entsteht, wenn es beim Eintritt des jeweiligen Arbeitnehmers in den Ruhestand tatsächlich zu einer Rentenkürzung komme. Sinn und Zweck der Abfindung bestehe gerade darin, jenen Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Bereitschaft zum Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags später eine Rentenkürzung hinnehmen müssen, einen Nachteilsausgleich zu gewähren.

Es handele sich bei der Rentenkürzung somit um den eigentlichen wirtschaftlichen Beweggrund für die Leistung der Abfindung. Der tatsächliche Eintritt der bei Vertragsschluss erwarteten Rentenkürzung sei daher nicht nur in rechtlich-formaler, sondern auch in wirtschaftlicher Hinsicht eine wesentliche Tatbestandsvoraussetzung für die Entstehung des Abfindungsanspruchs.

Wünschen Sie nähere Informationen zu diesem 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
Internet: www.gbg-consulting.de

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung