

**QUARTALSLETTER****III/2020****In dieser Ausgabe:**

<b>Mehraufwand für Arbeitgeber beim Versorgungsausgleich – Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 26.05.2020 (1 BvL 5/18) .....</b>	<b>2</b>
<b>Unangemessene Benachteiligung – Hinterbliebenenversorgung – BAG-Beschluss vom 18.02.2020 (3 AZN 954/19) .....</b>	<b>3</b>
<b>Ausschluss der Anpassungsprüfungspflicht bei Pensionskassenrente mit Überschussbeteiligung i.S.v. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG – BAG-Urteil vom 10.12.2019 (3 AZR 122/18) .....</b>	<b>4</b>
<b>Auslagerung von Direktzusagen im „Kombi-Modell“: BFH bestätigt Finanzverwaltung – BFH-Urteil vom 20.11.2019 (XI R 52/17) .....</b>	<b>5</b>
<b>Änderungen beim gesetzlichen Insolvenzschutz und der versicherungsvertraglichen Lösung .....</b>	<b>6</b>
<b>Die neue SLPM.DE Website ist online! .....</b>	<b>7</b>

PENSIONSMANAGEMENT

**EDITORIAL**

RECHNUNGSMATHEMATISCHE GUTACHTEN VERSICHERUNGSVER-

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe unseres Quartalsletters zur Verfügung zu stellen, in dem wir Sie über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Dieses Mal können wir über einige „gewichtige“ Entscheidungen der höchsten Gerichte berichten: z. B. das Urteil des BVerfG zu den Wertgrenzen für die externe Teilung beim Versorgungsausgleich in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse. Oder das BFH-Urteil zum sog. „Kombi-Modell“, d.h. der Frage, welcher Teil des Beitrags an den Pensionsfonds für die Auslagerung des Past Service sofort betriebsausgabenwirksamen ist, wenn gleichzeitig der Future Service auf eine Unterstützungskasse ausgelagert wird.

Mit dieser Ausgabe möchte ich mich bei Ihnen verabschieden und für Ihre Treue und Ihr Interesse bedanken. Den Quartalsletter werden Sie natürlich weiterhin – wie gewohnt – alle drei Monate erhalten und dort wie bisher Aktuelles rund um die BAV vorfinden. Mit den besten Wünschen

Ihre Claudia Veh



## Mehraufwand für Arbeitgeber beim Versorgungsausgleich – Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 26.05.2020 (1 BvL 5/18)

Der Versorgungsausgleich, der für einen Ausgleich von während der Ehezeit erworbenen Versorgungsanswartschaften zwischen den Ehepartnern sorgen soll, brachte bereits seit der Neuordnung des Versorgungsausgleichsgesetzes (VersAusglG) ab dem 01.09.2009 erheblichen Aufwand für betroffene Arbeitgeber mit sich. Seitdem muss nach dem sog. einzelrechtsbezogenen Ausgleich jede einzelne Rentenanwartschaft, die auf die Ehezeit entfiel, hälftig geteilt werden. Vor 2009 wurden noch sämtliche Anwartschaften in einen fiktiven Wert umgerechnet; dabei gingen i.d.R. Vermögenswerte „verloren“, sodass der ausgleichsberechtigte Ehepartner in Folge i.d.R. weniger Rentenansprüche zugewiesen bekam, als ihm nach heutigem Recht zustehen würden.

Wie die Änderung der Gesetzeslage in 2009 zieht auch das aktuelle Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 26.05.2020 eine höhere Aufwandsbelastung für betroffene Arbeitgeber nach sich.

### Die Ausgangssituation

Gemäß § 17 i.V.m. § 14 VersAusglG dürfen Anwartschaften in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse, deren Wert maximal die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (in 2020: 82.800 EUR) beträgt, durch eine Zahlung an einen externen Versorgungsträger extern abgefunden werden, sog. externe Teilung. Liegt der Wert der Anwartschaft über der Grenze, kommt ausschließlich die sog. interne Teilung in Betracht, die für den Arbeitgeber wesentlich aufwändiger ist. Bei der externen Teilung leistet der Arbeitgeber zwar zur Abbildung der Versorgungsanwartschaft für den ausgleichsberechtigten Ehepartner eine Zahlung an einen externen Versorgungsträger, muss im Gegenzug jedoch diese Anwartschaft eines Betriebsfremden nicht in sein System aufnehmen, was mit langfristigen Verwaltungsaufwänden verbunden wäre (wie bei der internen Teilung).

Der „Knackpunkt“ der favorisierten externen Teilung liegt darin, dass aufgrund des teilweise geringeren Zinssatzes der neuen (externen) Zielversorgung zum Teil auch geringere Zielrenten im Vergleich zur Ausgangsrente entstehen. Diese Differenz und in Folge die Frage nach der verfassungskonformen Zulässigkeit der externen Teilung war Gegenstand der Verhandlung vor dem Bundesverfassungsgericht. Da häufig Frauen ausgleichsberechtigt sind, ging es auch um die mittelbare Benachteiligung von Frauen.

### Die Entscheidung

In seinem Urteil vom 26.05.2020 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass die Regelung des § 17 VersAusglG zur externen Teilung **nicht verfassungswidrig** ist.

Die Regelung diene dem verfassungsrechtlich legitimen Zweck, Arbeitgeber davor zu schützen, weitere Personen in ihre Versorgung aufnehmen zu müssen, die sie nicht selbst als Vertragspartner ausgewählt haben. Mittelbar diene dies der Förderung der betrieblichen Altersversorgung. Dem berechtigten Interesse der Arbeitgeber stehen auf der anderen Seite die Interessen der ausgleichsberechtigten Person – die in der überwiegenden Zahl der Fälle weiblich ist – gegenüber, die keine unangemessene Verringerung ihrer Versorgungsleistungen hinnehmen darf. Den Ausgleich dieser zwei gegenläufigen Interessen weist nun das Bundesverfassungsgericht den Familiengerichten zu. Sie haben die Aufgabe und den Entscheidungsspielraum, den Ausgleichswert bei der externen Teilung so zu bestimmen, dass die ausgleichsberechtigte Person keine unangemessene Verringerung ihrer Versorgungsleistung zu erwarten hat.

Eine mögliche Festsetzung des maximalen Transferverlustes in Höhe von 10 % (diese Grenze wird absehbar als Prüfmaßstab gesetzt, da bereits das OLG Hamm in Vorinstanz bei einer Abweichung der Zielversorgung von der Ausgangsversorgung diese Grenze gezogen hatte) kann dazu führen, dass die Familiengerichte höhere Ausgleichswerte, die vom Berechnungsvorschlag des Arbeitgebers abweichen, festsetzen, d.h. der Arbeitgeber kann nicht mehr aufwandsneutral an den Zielversorger leisten. Diese Mehrkosten der externen Teilung – so das Bundesverfassungsgericht – könne dann der Arbeitgeber vermeiden, wenn er die interne Teilung wählt.

### Die Leitsätze des Urteils im Einzelnen:

1. **Der Versorgungsausgleich kann verfassungswidrig sein**, wenn bei der verpflichteten Person eine Kürzung des Anrechts erfolgt, ohne dass sich dies entsprechend im Erwerb eines selbständigen Anrechts für die berechtigte Person auswirkt. Transferverluste aufgrund externer Teilung können zur Zweckverfehlung der Kürzung des Anrechts und damit zu deren Verfassungswidrigkeit führen.
2. **Art. 14 Abs. 1 GG schützt** bei dem Versorgungsausgleich neben der ausgleichs-

pflichtigen Person auch die ausgleichsberechtigzte Person selbst. Transferverluste aufgrund externer Teilung sind auch an ihrem Eigentumsgrundrecht zu messen.

3. Bei der gerichtlichen Festsetzung des für die externe Teilung nach § 17 VersAusglG maßgeblichen Ausgleichswerts ist **neben den Grundrechten der ausgleichsberechtigten und der ausgleichspflichtigen Person das Interesse des Arbeitgebers in die Abwägung einzustellen**, extern teilen zu können, zugleich aber im Rahmen der externen Teilung lediglich aufwandsneutralen Kapitalabfluss hinnehmen zu müssen.
4. **Das Grundgesetz steht auch solchen Regelungen entgegen, die neutral formuliert und auch nicht verdeckt auf Benachteiligung ausgerichtet sind**, jedoch tatsächlich ganz überwiegend Frauen benachteiligen. Von nachteiligen Effekten externer Teilung sind wegen der überwiegenden Aufteilung von familienbezogener und berufsbezogener Tätigkeit zwischen

den Ehepartnern weit mehr Frauen als Männer betroffen. Solche faktischen Benachteiligungen können nur gerechtfertigt werden, wenn dafür hinreichend gewichtige Gründe bestehen.

5. **Es ist Aufgabe der Gerichte**, bei Durchführung des Versorgungsausgleichs im Wege externer Teilung nach § 17 VersAusglG den als Kapitalbetrag zu zahlenden Ausgleichswert so festzusetzen, dass die Grundrechte aller beteiligten Personen gewahrt sind.

#### Fazit und Folgen des Urteils

Die externe Teilung wird für Arbeitgeber in Zukunft teurer werden, wenn die Zielversorgung aufgrund eines Transferverlustes von mehr als 10 % erhöht werden muss. Als Alternative bleibt die interne Teilung mit den eingangs beschriebenen Nachteilen des höheren Kosten- und vor allem Verwaltungsaufwands. Einmal mehr wird der Aufwand für den Arbeitgeber bei der Direktzusage und Unterstützungskassenversorgung durch den Gesetzgeber in Form von Verwaltungs- und Kostenaufwand erhöht. (Dimitri Kitzmann)

### Unangemessene Benachteiligung – Hinterbliebenenversorgung – BAG-Beschluss vom 18.02.2020 (3 AZN 954/19)

Das BAG hatte bereits am 21.02.2017 entschieden, dass eine Beschränkung der Witwenrente in Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf die zur Zeit der Zusage mit dem Arbeitnehmer verheiratete Person diesen in unzulässiger Weise benachteiligt (vgl. Quartalsletter II/2017). Um eine der Sache nach fast gleich gelagerte Regelung in einer Versorgungszusage ging es im Verfahren 3 AZN 954/19 im Rahmen einer Nichtzulassungsbeschwerde wegen Nichtzulassung der Revision gegen ein Urteil des LAG Düsseldorf vom 7.6.2019 (6 Sa 54/19). Das BAG lehnte die Zulassung der Beschwerde des zusagenden Arbeitgebers v.a. mit Hinweis auf sein Urteil vom 21.02.2017 (3 AZR 297/15), aber auch wegen teilweiser Unzulässigkeit und mangelnder Stichhaltigkeit anderer vorgebrachter Beschwerdegründe, ab.

#### Sachverhalt

Strittig war eine Klausel in einer Versorgungszusage, wonach die Hinterbliebenenversorgung nur dem dort namentlich benannten Ehepartner, also dem Ehepartner, mit dem der Arbeitnehmer bei Erteilung der Zusage verheiratet war, zugesagt war. Hiergegen klagte die neue Ehepartnerin, mit der der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes tatsächlich verheiratet war. Ihre Klage hatte vor dem LAG Düsseldorf Erfolg; die Revision war nicht zugelassen. Der Arbeitgeber legte beim BAG gegen die

Nichtzulassung der Revision Nichtzulassungsbeschwerde ein; diese wurde jedoch vom BAG zurückgewiesen.

#### Die Entscheidung

Das BAG verweist zur Begründung großteils auf die bereits im Urteil des BAG-Senats vom 21.2.2017 (3 AZR 297/15) für einen ähnlichen Fall gemachten Rechtsausführungen. Demnach sollen bei einer Hinterbliebenenversorgung grundsätzlich diejenigen Personen abgesichert werden, die entsprechend der Kategorie in einem abgrenzbaren Näheverhältnis zum Arbeitnehmer stehen. Wenn nun der Arbeitgeber den danach erfassten Personenkreis zulasten des Arbeitnehmers in einer Versorgungszusage weiter einschränke, unterliege diese Einschränkung der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Es werde durch diese Einschränkung dem typisierten Versorgungsinteresse des Arbeitnehmers an der Zusage einer Hinterbliebenenversorgung für nicht geschiedene Ehepartner nicht entsprochen, und dies benachteilige den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers sah das Gericht nicht. Dass die Begrenzung im 2017 entschiedenen Fall – anders als im vorliegenden – abstrakt und nicht konkret formuliert war, sei unerheblich.

### Hinweis

Diese Rechtsprechung gilt nur für AGB, d.h. für Formularverträge und allgemeine Versorgungsbedingungen, die vor allem bei vertraglichen Einheitsregelungen (namentliche Nennung des Ehepartners) und Gesamtzusagen (Ehepartner, mit dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Zusageerteilung verheiratet ist) vorliegen. Inwiefern sie auch auf Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge übertragbar sind, für die die Regeln zur AGB-Kontrolle nicht greifen (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB), ist offen. Allerdings finden sich in durch die Rechtsbegründungsakte Gesamtzusage und vertragliche Einheitsregelung erteilten Versorgungszusagen nach unserer Erfahrung selten Einschränkungen auf den „zum Zeitpunkt der Zusageerteilung vorhandenen Ehegatten“ bzw. namentlich genannte Ehepartner. Bei Individualzusagen, die vor allem bei Geschäftsführern und Vorständen zu finden sind, würden wir weiterhin von der Zulässigkeit individuell zugesagter Hinterbliebenenversorgung ausgehen. Im Fall einer Scheidung bzw. des Todes des Ehepartners und anschließender Wiederheirat kann der neue Ehepartner in die Zusage als versorgungsberechtigter Hinterbliebener aufgenommen werden. Denn das AGB-Recht ist nicht auf „echte“ Einzelzusagen anwendbar.

Hingewiesen sei abschließend darauf, dass der BGH im Urteil vom 22.07.2015 (IV ZR 437/14; vgl. Quartalsletter I/2016) in einem vergleichbaren Fall zu einer Todesfall-Leistung aus einer Direktversicherung entschieden hat, dass der Ehepartner, mit dem der Arbeitnehmer bei Regelung der Bezugsberechtigung verheiratet war, im Todesfall bezugsberechtigt ist, nicht der Ehepartner, mit dem der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Todes verheiratet war. Der Arbeitnehmer hatte in diesem Fall auf einem Vordruck zur Begünstigungserklärung für den Todesfall als Bezugsberechtigte Person den „verwitweten Ehegatten“ angekreuzt. Der BGH stellt bei dem Begriff „verwitweter Ehegatte“ auf die Sachlage bei Festlegung der Bezugsrechtsregelung und nicht auf Umstände ab, die erst nach der Bezugsrechtserklärung eintreten sind. Nach Ansicht des BGH hat der Arbeitnehmer mit der Erklärung „verwitweter Ehegatte“ gewünscht, dass die zum damaligen Zeitpunkt mit ihm verheiratete Ehefrau begünstigt werden soll und nicht eine etwaige zukünftige Ehefrau (was u.E. zweifelhaft erscheint). Damit ist das Bezugsrecht der ersten Ehefrau nicht durch die nachfolgende Scheidung entfallen und die zweite Ehefrau ist bezogen auf die Direktversicherung nicht in den Status der „verwitweten Ehefrau“ nachgerückt. (Thomas Rappolder, Dr. Claudia Veh)



### Ausschluss der Anpassungsprüfungspflicht bei Pensionskassenrente mit Überschussbeteiligung i.S.v. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG – BAG-Urteil vom 10.12.2019 (3 AZR 122/18)

Das BAG hatte sich im Urteil vom 10.12.2019 mit der Frage zu befassen, welche Vorgaben nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG erfüllt sein müssen, damit der Arbeitgeber von der Verpflichtung zu prüfen, ob Betriebsrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu erhöhen sind, befreit ist.

#### Der Fall

Die Klägerin, die seit April 1983 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stand, hatte von dieser im November 1983 eine Versorgungszusage erteilt bekommen, die über den Bankenversicherungsverein (BVV), eine Pensionskasse, durchgeführt wurde. Die Klägerin bezieht seit Oktober 2011 vom BVV eine Betriebsrente i.H.v. 920,07 EUR brutto monatlich. Mit ihrer am 12. Februar 2016 eingegangenen Klage hat sie deren Anpassung zum 1. Oktober 2014 begehrt. Die Beklagte hat eine Anpassung unter Hinweis auf § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG abgelehnt. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen.

#### Die Entscheidung

Die Revision vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts war teilweise erfolglos, weil die Klägerin ihre Forderung falsch berechnet hatte. Im Übrigen führte die Revision zur Zurückverweisung an

das Landesarbeitsgericht zwecks erneuter Entscheidung.

Nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG entfällt die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers, im Abstand von drei Jahren zu prüfen, ob die Betriebsrente anzupassen ist, wenn die Versorgung (u.a.) über eine Pensionskasse durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Die in diesem Ausnahmefall genannten Voraussetzungen müssen laut BAG aufgrund einer unabdingbaren vertraglichen Regelung bei Beginn der Betriebsrentenleistung rechtlich feststehen. Diese Voraussetzung sei hier erfüllt, da es sich bei der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse um einen Vertrag zugunsten Dritter handelt, der nicht ohne Zustimmung der Betriebsrentner geändert werden darf. Des Weiteren müsse bei Eintritt des Versorgungsfalls durch die vertraglichen Regelungen sichergestellt sein, dass die Überschussanteile - falls solche anfallen - weder dem Arbeitgeber noch der Pensionskasse zustehen; laut BAG betreffe hingegen die Frage, ob die Überschussanteile jeweils entsprechend den versicherungsrechtlichen Vorgaben angemessen und auch sonst richtig berechnet

sind, nicht die Anwendung der betriebsrentenrechtlichen Ausnahmebestimmung, sondern das Verhältnis zwischen Betriebsrentner und Pensionskasse.

Zudem müsse bei Eintritt des Versorgungsfalls sichergestellt sein, dass die für die Überschussbeteiligung notwendige Abgrenzung der Versicherungsbestände verursachungsorientiert im Sinne des Versicherungsrechts erfolgt und auch bleibt. Änderungsklauseln in Versorgungsverträgen stehen den vorgenannten Erfordernissen nicht entgegen, da sie strukturelle Veränderungen nicht deckten. Dazu gehörten auch Neuabgrenzungen des Versicherungsbestandes, die dem Gesichtspunkt der Verursachungsorientierung nicht hinreichend gerecht werden. Ferner müsse bei Rentenbeginn gewährleistet sein, dass die Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Hierfür ist erforderlich, dass dauernde und ggf. vorübergehende Rentenerhöhungen in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen. Der Anteil der nur befristeten Erhöhung der Betriebsrente

dürfe nicht unangemessen hoch sein; diese Grenze ist bei einem Anteil von 25 v.H eingehalten. Die den Betriebsrentnern aus den Überschussanteilen gewährten Leistungen müssten zudem betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes darstellen; Sterbegeld gehöre nicht dazu. Aufgrund der (insofern nicht ausreichenden) Tatsachenfeststellungen des hessischen LAG in der Vorinstanz (6 Sa 183/17) stehe noch nicht fest, ob die genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

#### Hinweis

In der Entscheidungsbegründung arbeitet das BAG klar heraus, welche Kriterien genau zur Erfüllung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG erfüllt sein müssen, und grenzt diese zu anderen leistungsbeeinflussenden Faktoren bzw. Änderungen ab. Der Senat problematisierte auch die Vereinbarkeit des § 30c Abs. 1a BetrAVG mit Verfassungs- bzw. Unionsrecht, musste dazu jedoch beim derzeitigen Stand des Verfahrens keine Stellung nehmen. (Thomas Rappolder)



### Auslagerung von Direktzusagen im „Kombi-Modell“: BFH bestätigt Finanzverwaltung – BFH-Urteil vom 20.11.2019 (XI R 52/17)

In den Quartalslettern IV/2018 und III/2019 hatten wir über die Finanzgerichtsurteile aus München und Hessen bzgl. der Auslagerung von Direktzusagen auf den Pensionsfonds (Past Service) und die Unterstützungskasse (Future Service) berichtet. Nun liegen die beiden Revisionsentscheidungen des BFH vor.

#### Hintergrund

Bei der Auslagerung einer Pensionszusage eines aktiven Arbeitnehmers kommt bekanntlich die Auslagerung der Zusage über § 3 Nr. 66 EStG i.V.m. § 4e Abs. 3 EStG nur für den sog. Past Service, also die erdienten Anwartschaften in Betracht. Von dem geleisteten Einmalbeitrag an den Pensionsfonds für die Übernahme des Past Service ist jedoch nur der Teil sofort betriebsausgabenwirksam, der der Höhe der aufgelösten Pensionsrückstellungen entspricht. Der die aufgelöste Rückstellung übersteigende Betrag ist gem. § 4e Abs. 3 Satz 3 EStG über die folgenden 10 Wirtschaftsjahre gleichmäßig als Betriebsausgaben zu verteilen.

Die Finanzverwaltung ist der Meinung, für die Ermittlung des sofort betriebsausgabenwirksamen Einmalbeitrags ist nur der Teil der Pensionsrückstellung relevant, der auf der Übertragung des erdienten Teils beruht. Es ist also gemäß BMF nicht die Höhe der insgesamt, also auch für die Auslagerung des Future Service aufgelösten Pensionsrückstellungen für die Höhe des sofortigen Betriebsaus-

gabenabzugs maßgeblich, sondern nur die – entsprechend dem erdienten Teil – ratierlich gekürzte aufgelöste Pensionsrückstellung.

Damit ist ein geringerer Teil des Beitrags sofort betriebsausgabenwirksam und ein höherer Teil über die folgenden 10 Wirtschaftsjahre gleichmäßig als Betriebsausgaben zu verteilen als wenn die insgesamt aufgelösten Pensionsrückstellungen für den sofortigen Betriebsausgabenabzug zugrunde gelegt werden würden. Zwei Unternehmen hatten hiergegen geklagt und vor dem FG München am 04.10.2017 (6 K 3285/14) bzw. vor dem FG Hessen am 07.11.2018 (4 K 2332/14) zunächst Recht bekommen. Sie waren der Meinung, dem Gesetzeswortlaut des § 4e Abs. 3 EStG wäre nicht zu entnehmen, dass für die Zwecke der Auslagerung die Pensionsrückstellung zu quotieren sei; weiter würde der Teilwert nach § 6a EStG bei einem aktiven Arbeitnehmer ohnehin nur den erdienten Teil abdecken.

#### Entscheidung

Der BFH jedoch konnte sich den Vorinstanzen nicht anschließen. Seines Erachtens stellt der Zweck des § 4e EStG alleinig auf die Auslagerung einer Zusage auf einen Pensionsfonds ab. Eine Neutralisierung der ergebniserhöhenden Auflösung der Pensionsrückstellung durch den Beitrag an den Pensionsfonds ist damit nur soweit gerechtfertigt, wie die Auflösung der Pensionsrückstellung auf der Über-



tragung der Zusage auf einen Pensionsfonds be-  
ruht. Hier auch die aufgelösten Rückstellungen für  
die Auslagerung des Future Service auf die Unter-  
stützungskasse mit einzubeziehen, ist nicht von  
§ 4e Abs. 3 EStG gedeckt.

Weiter deckt der Teilwert nach § 6a EStG bei einem  
aktiven Arbeitnehmer und arbeitgeberfinanzierter  
Zusage nicht nur den Past Service einer Versor-  
gungszusage ab. Als Teilwert gilt nach § 6a Abs. 3  
Satz 2 Nr. 1 Satz 1 EStG der Barwert der künftigen  
Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjah-  
res (sog. Leistungsbarwert) abzüglich des sich auf  
denselben Zeitpunkt ergebenden Barwerts der  
künftigen dem Betrage nach gleichbleibenden Jah-  
resbeträge (sog. Prämienbarwert). Hieraus kann  
man jedoch gem. BFH nicht ableiten, dass im Teil-  
wert nach § 6a EStG nur Beträge enthalten sind,  
die auf den sog. Past Service entfallen. Das Teil-  
wertverfahren unterscheidet nicht zwischen erdien-  
ter und noch zu erdienender Anwartschaft. Past-  
und Future-Service sind mithin unselbständiger Teil  
der einheitlichen Versorgungszusage.

Mangels Entscheidungserheblichkeit konnte im  
Verfahren XI R 52/17 offen bleiben, ob die Hinzu-  
rechnung der dem Grunde nach sofort abzugsfä-  
higen Betriebsausgaben im Jahr der Übertragung und  
der Abzug des jeweiligen Zehntels in den folgenden  
zehn Jahren außerbilanziell zu erfolgen hat (so BMF  
im Schreiben vom 26.10.2006, IV B 2 - S 2144 -  
57/06, Rz.8) oder – wie im Streitfall verfahren  
wurde und gemeinhin als zulässig erachtet wird –  
alternativ ein steuerbilanzieller Rechnungsabgren-  
zungsposten, der über diesen Zeitraum aufzulösen  
ist, zulässig ist.

### Fazit

Damit hat sich der BFH der Verfahrensweise der Fi-  
nanzverwaltung angeschlossen, wonach bei der

Auslagerung von Direktzusagen im sog. Kombi-Mo-  
dell die an den Pensionsfonds zur Übernahme des  
Past Service zu entrichtenden Beiträge nach § 4e  
Abs. 3 Satz 3 EStG als Betriebsausgaben nicht im  
Umfang der in der Steuerbilanz insgesamt aufzulö-  
senden Pensionsrückstellung abgezogen werden  
können, sondern nur soweit die Auflösung der  
Rückstellung auf den bereits erdienten Teil der An-  
wartschaft entfällt.

### Finanzierungsendalter bei mehreren Direkt- zusagen aus Entgeltumwandlung mit jeweils unterschiedlichem Pensionsalter

Im Verfahren XI R 42/18 war neben der Auslage-  
rungsthematik als weitere Frage strittig, welches  
Finanzierungsendalter der Bewertung von Pensi-  
onszusagen aus Entgeltumwandlung steuerbilanzi-  
ell zugrunde zu legen ist, wenn einem Arbeitneh-  
mer im Rahmen der Entgeltumwandlung mehrere  
Zusagen mit jeweils unterschiedlichen Pensionsal-  
tern erteilt wurden. Hier hat der BFH klargestellt,  
dass in diesen Fällen bei der Ermittlung der Pensi-  
onsrückstellungen das in den Zusagen jeweils fest-  
gelegte Pensionsalter als Finanzierungsendalter zu-  
grunde zu legen ist. Es ist also nicht auf das Endal-  
ter einer gleichzeitig bestehenden arbeitgeberfin-  
anzierten Zusage abzustellen wie auch nicht ein-  
heitlich auf das Pensionsalter, das bei der ersten  
Entgeltumwandlung gewählt wurde. Dies ergibt  
sich aus dem Grundsatz der Einzelbewertung (§  
252 Abs. 1 Nr. 3 HGB, § 6 Abs. 1 Satz 1 EStG) sowie  
daraus, dass bei mehreren Versorgungszusagen  
mit unterschiedlichen Pensionierungsaltern jeweils  
eigenständige Zusagen vorliegen, d.h. nicht von ei-  
ner einheitlichen Versorgungszusage ausgegangen  
werden kann. (Dr. Claudia Veh)



## Änderungen beim gesetzlichen Insolvenzschutz und der versicherungsvertraglichen Lösung

Bereits seit Ende 2019 liegt ein Referentenentwurf  
des Bundesarbeitsministeriums vor, demzufolge  
Pensionskassen unter bestimmten Umständen in  
den gesetzlichen Insolvenzschutz einbezogen wer-  
den sollen und es Änderungen bei der versiche-  
rungsförmigen Lösung geben soll. Am 05.06.2020  
hat das Gesetzesvorhaben den Bundesrat (nicht  
zustimmungspflichtig) passiert und wird demnächst  
mit dem Eintrag im Bundesgesetzblatt in Kraft tre-  
ten.

### Insolvenzschutz bei Pensionskassen

Dass Pensionskassen als bislang nicht in den ge-  
setzlichen Insolvenzschutz einbezogener Durchfüh-  
rungsweg diesbezüglich zu überdenken sind, wurde  
durch das beim Bundesarbeitsgericht anhängige  
Verfahren (3 AZR 142/16), zu dem das BAG den

Europäischen Gerichtshof (EuGH) angerufen hat,  
deutlich (vgl. Quartalsletter II/2018).

Künftig soll der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV)  
für den Teil einer Pensionskassenversorgung ein-  
treten, den der Arbeitgeber im Rahmen der Sub-  
sidiärhaftung aufgrund Insolvenz nicht mehr er-  
bringen kann. Erfasst sein sollen auch bereits be-  
stehende Anwartschaften und laufende Leistungen,  
jedoch nur für den Fall künftiger Arbeitgeberinsol-  
venzen. Primär ist also nach wie vor der Arbeitge-  
ber in der Leistungspflicht, wenn eine Pensions-  
kasse ihre Leistungen senken muss. Kann er auf-  
grund eigener Insolvenz jedoch nicht mehr stem-  
men, tritt der PSV ein.

Es gilt folgende Unterscheidung:

### **Pensionskassen mit ausreichenden Sicherungslinien**

Pensionskassen, die dem Sicherungsfonds Protektor angehören oder die auf tarifvertraglicher Grundlage als gemeinsame Einrichtung betrieben werden wie auch Pensionskassen, die als Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst betrieben werden, sind von der Neuregelung nicht betroffen.

### **Andere Pensionskassen**

Alle anderen unterfallen ab 2021 der PSV-Sicherungspflicht. Dies betrifft vor allem die regulierten Pensionskassen mit einer Sanierungsklausel, d.h. Firmenpensionskassen und diejenigen überbetrieblichen Pensionskassen, die nicht von einem Versicherungskonzern gegründet wurden und dabei dem Sicherungsfonds Protektor beigetreten sind.

Der PSV-Schutz differenziert zwischen Insolvenzen vor dem 01.01.2021 und nach dem 31.12.2021 eintreten.

### **Insolvenzen nach dem 31.12.2021**

Von dem vollen PSV-Schutz erfasst sind auch bestehende Anwartschaften, allerdings nur, wenn die Insolvenz des Arbeitgebers nach dem 31.12.2021 eintritt.

Zur Finanzierung dieses Insolvenzschutzes bezahlen künftig die Arbeitgeber Beiträge, die über die betroffenen Pensionskassen ihre bAV durchführen. Die Beitragsbemessung wird pauschal, ähnlich dem Verfahren bei Unterstützungskassen, und zwar künftig gleich für Pensionskassen und Pensionsfonds erfolgen:

#### Bei gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften:

- Ist eine Altersrente zugesagt, liegt der Beitragsbemessung die jährlich zugesagte Altersrente zugrunde.
- Ist ausschließlich eine Invaliden- oder Witwenrente zugesagt, beträgt der Wert 25% dieses Werts.
- Bei Kapitalzahlungen gelten 10% des Kapitals als jährliche Versorgungsleistung.

#### Bei laufenden Leistungen:

- Bei lebenslang laufenden Versorgungsleistungen beträgt die Bemessungsgrundlage 20% des nach Anlage 1, Spalte 2 zu § 4d Absatz 1 EStG berechneten Deckungskapitals.

Bei Pensionsfondszusagen ist es in 2021 und 2022 möglich, die Meldung noch nach der bisherigen Verfahrensweise (20% des Teilwerts nach § 6a EStG) vorzunehmen.

Die durch die Gesetzesnovellierung hinzugekommenen beitragspflichtigen Unternehmen müssen sich auch am Ausgleichsfonds angemessen beteiligen. Die Zielgröße liegt bei 9 Promille der BBG. Um

die Beitragszahler nicht zu sehr zu belasten, erfolgt eine Streckung über 5 Jahre. In 2021 wird der Beitrag, der sich auf Basis des Beitragssatzes in Höhe von 3 Promille ergibt, in den Ausgleichsfonds fließen. Zudem wird sich der Beitrag in den Jahren von 2022 bis 2025 um jeweils 1,5 Promille erhöhen.

Um die künftigen Beitragszahler zu identifizieren, wird die BaFin auf Anfrage des PSV diesem die betroffenen Pensionskassen mitteilen. Vermutlich werden diese Pensionskassen dann vom PSV aufgefordert, ihm die Arbeitgeber mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften bzw. laufenden Leistungen mitzuteilen.

Im Insolvenzfall wird die BaFin in jedem Einzelfall entscheiden, ob das Vermögen der Pensionskasse im Wege des § 9 BetrAVG auf den PSV übertragen wird. Dies soll auch für Pensionsfonds gelten, wobei bei der versicherungsförmigen Variante das Vermögen immer auf den PSV übergehen soll.

In den Fällen, in denen das Vermögen in der Pensionskasse verbleibt (z.B. um den Bestand insgesamt zu sichern), kann der PSV der Pensionskasse Mittel zur Verfügung stellen, damit diese die Leistung weiter ungekürzt erbringen kann.

### **Insolvenzen bis zum 31.12.2021**

Bei Insolvenzen, die vor dem 01.01.2022 eintreten, greift ein eingeschränkter PSV-Schutz. Der PSV prüft in diesen Fällen jeweils, ob die Voraussetzungen aus der EuGH-Rechtsprechung vorliegen:

- Wichtig: geprüft wird nur auf Antrag des Rentners
- Die Kürzung darf maximal 50% betragen
- Der Rentner muss mit seinen Einkünften unterhalb der Armutgefährdungsschwelle liegen.

Hierbei muss der Rentner alle Unterlagen beibringen, die der PSV zur Klärung der Sachlage benötigt. Weiter werden Renten nicht rückwirkend übernommen.

Die Kosten für diese Variante trägt der Bund.

### **Versicherungsvertragliche Lösung**

Eine Änderung ergibt sich auch bei der versicherungsvertraglichen Lösung. So wird sie künftig den Regelfall darstellen und nicht mehr an das Verlangen des Arbeitgebers gekoppelt sein. Die sozialen Auflagen für die versicherungsvertragliche Lösung bleiben jedoch unverändert bestehen. Dies gilt auch für bereits vor dem Inkrafttreten der Neuregelung ausgeschiedene Arbeitnehmer.

Für das Thema Insolvenzschutz ergibt sich damit künftig eine höhere Komplexität; die Vereinfachung bei der versicherungsvertraglichen Lösung sind hingegen sehr zu begrüßen, insbesondere in Anbetracht der zusätzlichen Hürden, die das BAG im Urteil vom 19.05.2016 (3 AZR 794/14) der Praxis besichert hat. (Dr. Claudia Veh)



## Die neue SLPM.DE Website ist online!

Moderner, kundenfreundlicher und jetzt mit Kunden-Lounge: Der Relaunch der Homepage hatte vor allem das Ziel, benutzerfreundlicher für die Kunden zu werden und die Auftragsabwicklung zu vereinfachen sowie zu digitalisieren.

Die neue Homepage präsentiert sich nun nicht nur in einem viel moderneren und kundenfreundlicheren Design, sondern stellt alle angebotenen Dienstleistungen zielgruppenorientiert dar. Die komplette Auftragsabwicklung sowie Dokumentenverwaltung kann nun komplett digital stattfinden – die Zeiten der Papierformulare und Faxeaufträge gehören somit endgültig der Vergangenheit an!

Ganz neu ist die Kunden-Lounge:

Jeder Kunde hat die Möglichkeit, sich in diesem Kundenportal in einem geschützten Bereich zu registrieren und dort seine Aufträge, Rechnungen und Unterlagen digital zu verwalten. Weiterhin erhalten Nutzer der Lounge exklusiven Zugriff auf wichtige Fachinformationen sowie die aktuellsten Neuigkeiten aus dem Bereich betriebliche Altersvorsorge. Hubertus Harenberg (Geschäftsführer der SLPM) hierzu:

„Für viele Unternehmen werden betriebliche Vorsorgelösungen immer wichtiger. Wir möchten das nicht nur durch exzellente Produkte unterstützen, sondern auch einen modernen und praktischen Service bieten. Unsere neue Homepage und die Kunden-Lounge werden dazu beitragen. Schauen Sie doch gleich mal vorbei: <https://slpm.de/>. (Nicole Mandt)

## IMPRESSUM

Herausgeber:  
SLPM  
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH  
Zeppelinstraße 1  
85748 Garching b. München  
Tel. +49 89 38109-2000  
Fax +49 89 38109-4696  
E-Mail: kontakt@slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in Garching b. München ist ein Unternehmen der Swiss Life Gruppe und stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.