

## Übertragung von Vermögenswerten bei Ausscheiden eines Trägerunternehmens aus einer Unterstützungskasse

– BMF-Schreiben vom 18.02.2020 – IV C2-S2723 –

Nach der BFH-Entscheidung vom 26.11.2014 drohte bei Rückübertragung von Vermögenswerten in Folge des Ausscheidens eines Trägerunternehmens aus einer Gruppen-Unterstützungskasse die Steuerfreiheit der Unterstützungskasse rückwirkend verloren zu gehen (s. hierzu auch unser DLPQ 2/2015). Begründet wurde dies mit der Zweckbindung des Kassenvermögens und der nicht vorliegenden steuerrechtlichen Überdotierung der gesamten Unterstützungskasse. Unterstützungskassen sind unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG steuerbefreit. Das Körperschaftsteuergesetz fordert dabei, dass vorbehaltlich des § 6 KStG die ausschließliche und unmittelbare Verwendung des Vermögens und der Einünfte der Kasse nach Satzung und der tatsächlichen Geschäftsführung für Zwecke der Kasse dauerhaft gesichert ist. Dieser Sachverhalt gilt auch für Gruppenunterstützungskassen.

Zum Ausscheiden eines Trägerunternehmens aus einer Gruppen-Unterstützungskasse und Übertra-

gung der Vermögenswerte, die den Versorgungsanswartschaften dieses Trägerunternehmens zuzuordnen sind, nimmt jetzt die Finanzverwaltung mit dem BMF-Schreiben vom 18.02.2020 Stellung.

Die Übertragung der Vermögenswerte bei Ausscheiden eines Trägerunternehmens aus einer Gruppenunterstützungskasse auf eine andere Unterstützungskasse stellt keinen Verstoß gegen das Vermögensbindungsgebot dar, wenn eine steuerfreie Gruppen-Unterstützungskasse dieser anderen, ebenfalls steuerfreien Unterstützungskasse unmittelbar die auf das Trägerunternehmen entfallenden Vermögenswerte überträgt. Einer ausdrücklichen Regelung derartiger Vermögensübertragungen in der Satzung der steuerfreien Gruppen-Unterstützungskasse bedarf es nicht.

Somit sind jetzt Übertragungen zwischen Unterstützungskassen, ohne die Steuerfreiheit der Gruppen-Unterstützungskasse zu gefährden, wieder möglich.

### In dieser Ausgabe

Übertragung von Vermögenswerten bei Ausscheiden eines Trägerunternehmens aus einer Unterstützungskasse – BMF-Schreiben vom 18.02.2020 – IV C2-S2723 –

1

Anwendung des Betriebsrentengesetzes auf GGF bei einer 50%-Beteiligung durch Zusammenrechnung – BGH, Urteil vom 01.10.2019 (II ZR 386/17) –

1

Ablösung von Versorgungsordnungen nach der 3-Stufen-Theorie auch bei Betriebsübergängen zu beachten

3

– BAG-Urteil vom 22.10.2019 – 3 AZR 429/ 18 –

### **Anwendung des Betriebsrentengesetzes auf GGF bei einer 50%-Beteiligung durch Zusammenrechnung**

– BGH, Urteil vom 01.10.2019 (II ZR 386/17) –

Ein Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) einer GmbH, der mit einem oder mehreren anderen GGF 50% der Gesellschaftsanteile hält und selbst nicht mit einem nur unbedeutenden Geschäftsanteil (weniger als 10%) an der Gesellschaft beteiligt ist, stellt keine arbeitnehmerähnliche Person i.S.d. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG dar.

Der im Jahre 1941 geborene Kläger gründete 1977 mit drei weiteren Gesellschaftern (zwei natürliche und eine juristische Person) eine GmbH. Im Jahre 1980 wurden der Kläger und eine weitere Person zum Geschäftsführer bestellt. Außerdem erhielt

der Kläger mit Zustimmung der Gesellschafterversammlung eine betriebliche Pensionszusage. 1994 wurde die Zusage noch einmal verändert (Festschreibung des pensionsfähigen Einkommens). Im Jahre 1994 kam ein dritter Geschäftsführer hinzu. Im Juli 2015 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der GmbH eröffnet.

Der BGH hatte sich mit der Frage, wann ein GGF vom Schutzzweck des Betriebsrentengesetzes und der gesetzlichen Insolvenzversicherung erfasst ist, auseinander zu setzen. In der für das Revisionsverfahren maßgeblichen Zeit vom 08.08.1984 bis zum 19.06.1994 waren die drei Geschäftsführer mit je 1/6, also insgesamt zu 50% am Gesellschaftskapital beteiligt. In der übrigen Zeit lagen die Beteiligungsquoten teilweise unter und teilweise über 50%.

Die Vorinstanz das OLG Köln hatte die Meinung vertreten, der GGF würde für die strittige Zeit in den Geltungsbereich des BetrAVG fallen und damit den gesetzlichen Insolvenzschutz genießen. Er habe zwar mit 1/6 der Kapitalanteile keine unwesentliche Beteiligung, doch sei er nicht für ein „eigenes“ Unternehmen tätig. Auch bei Zusammenrechnung der Anteile aller GGF hätten diese mit genau 50% der Anteile keinen bestimmenden Einfluss auf die GmbH nehmen können.

Der BGH hat dieser Einschätzung des OLG Köln nicht zugestimmt. Entscheidend ist, dass die GGF einer GmbH mit zusammen einer 50%igen kapitalmäßigen Beteiligung an der Gesellschaft die Beschlussfassung in der Gesellschafterversammlung blockieren können. Das reicht aus, um eine hinreichende Leitungsmacht im Unternehmen anzunehmen, sodass der GGF für das Unternehmen nicht als fremdes, sondern als sein eigenes tätig wird, weil er eine deutlich einflussreichere Stellung im Unternehmen hat, als ein Arbeitnehmer.

Aufgrund dieser Sperrminorität können die GGF ihre Vertretungsmacht für die Gesellschaft unabhängig von Weisungen der Gesellschafter ausüben, sie können nicht gegen ihren Willen als Geschäftsführer abberufen werden und z.B. negative Veränderungen ihrer Versorgungszusagen verhindern.

Der BGH weist auch darauf hin, dass diese Auslegung in Übereinstimmung mit dem Bundesarbeitsgericht (BAG) und dem Bundessozialgericht (BSG) steht. Das BAG stellt ebenfalls auf das Vorliegen einer Sperrminorität ab, die es dem GGF möglich macht, ihm nicht genehme Weisungen hinsichtlich seiner Tätigkeit abzuwehren. Somit fehle die für das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis wesentliche persönliche Abhängigkeit. Auch das BSG stellt bei der Abgrenzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung von einer selbstständigen Unternehmertätigkeit auf das Vorliegen einer Sperrminorität ab.

Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass der GGF bei einer Zusammenrechnung der Gesellschaftsanteile aller geschäftsführenden Gesellschafter von genau 50% nicht vom gesetzlichen Insolvenzschutz erfasst wird, da er bzw. sie nicht zu dem in § 17 Abs. 1 Satz 2 genannten Personenkreis zählt bzw. zählen. Unwesentliche Beteiligungen von unter 10% werden dabei nicht addiert.

Das OLG Köln hatte argumentiert, die anderen beiden GGF hätten mit der Mitgesellschafterin (nicht geschäftsführend) eine Mehrheit gegen den Kläger organisieren können, mit der Folge, dass der GGF keine hinreichende Leitungsmacht in der GmbH habe. Dem widerspricht der BGH, da es irrelevant sei, wie sich die GGF im Einzelfall tatsächlich verhalten und ob sie von der Möglichkeit, gemeinsam Leitungsmacht auszuüben, Gebrauch machen.

Gesellschafter-Geschäftsführer sollten also in ihrem Fall prüfen, ob sie vom persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG erfasst werden und ihre Pensionszusagen in den sachlichen Geltungsbereich des BetrAVG fallen. Diese Prüfung können wir für Sie gerne übernehmen.

Falls der gesetzliche Insolvenzschutz nicht greift, sollte im eigenen Interesse des GGF ein zivilrechtlicher Insolvenzschutz durch Verpfändung des Rückdeckungsvermögens oder eine Treuhandlösung geschaffen werden.

---

## **Ablösung von Versorgungsordnungen nach der 3-Stufen-Theorie auch bei Betriebsübergängen zu beachten**

– BAG-Urteil vom 22.10.2019 – 3 AZR 429/ 18 –

---

Wird eine bestehende Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) durch eine neue (verschlechternde) Betriebsvereinbarung abgelöst, so gelten die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit der geplanten Eingriffe.

Für die praktische Durchführung einer einschränkenden Neuordnung ergeben sich folgende Grundsätze:

- Bei der Änderung von Leistungsrichtlinien sind die Gründe, die für die Änderung sprechen, gegen die Belange der Versorgungsberechtigten abzuwägen, deren Rechte geschmälert werden sollen. Dieser abstrakten Billigkeitskontrolle kann u.U. eine konkrete Billigkeitskontrolle folgen, wenn die Neuregelung zwar insgesamt nicht zu beanstanden ist, jedoch im Einzelfall Wirkungen entfaltet, die unbillig erscheinen. Es können also Korrekturen in Form von Härteklauseln geboten sein.
- Bereits erdiente Versorgungsanwartschaften (zeitanteilig erreichte Anwartschaften) sind grundsätzlich einer ablösenden oder sie zum Nachteil der Arbeitnehmer verschlechternden Vereinbarung entzogen.
- Soweit eine Versorgungsanwartschaft noch nicht verdient ist (zugesagte Steigerungsbeträge, für die die Leistungsvoraussetzungen noch nicht erfüllt sind), verlangt der Vertrauensschutz des Arbeitnehmers „weniger strenge Maßstäbe“. Die Kürzung von leistungssteigernden Beträgen für künftige Dienstjahre ist in der Regel dann nicht zu beanstanden, wenn eine Übergangsregelung dafür sorgt, dass ältere Arbeitnehmer gar nicht oder entsprechend ihrem Lebensalter weniger stark von Kürzungen betroffen sind.

Die Versorgungsbesitzstände und die für entsprechende Eingriffe erforderlichen Änderungsgründe lassen sich nach der BAG-Rechtsprechung wie folgt abstufen:

- a) Der bereits erdiente und nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG errechnete Teilbetrag darf nur in seltenen Ausnahmefällen gekürzt werden (wirtschaftliche Notlage). Der nach § 2 BetrAVG errechnete Teilbetrag entspricht der zum Neuordnungsstichtag zeitanteilig verdienten Anwartschaft auf Altersrente. Hierzu wird die erreichbare Anwartschaft im Pensionsalter (feste Altersgrenze, z.B. 65. Lebensjahr) ermittelt und mit dem Quotienten abgeleitete Dienstjahre bis zum Neuordnungsstichtag zu möglicher Dienstzeit bis zum Pensionsalter 65 gekürzt. Bei beitragsorientierten Leistungszusagen entspricht die erdiente Anwartschaft auf Versorgungsleistung dem Wert, der mit den erbrachten Beiträgen bereits aufgebaut wurde.
- 
- 

- b) Zuwächse, die sich aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben, können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden, soweit sie zeitanteilig verdient sind. Das bedeutet, dass der Besitzstand einer z.B. gehaltsabhängigen Zusage für die Dienstjahre nach Neuordnung auch der Gehaltsentwicklung folgen muss, solange keine triftigen Gründe zur Aussetzung der Gehaltsdynamik vorliegen. Dies gilt auch für andere mögliche Anwartschaftsdynamiken, die vereinbart wurden.
- c) Für Eingriffe in Zuwachsraten, die noch nicht verdient sind, genügen sachliche Gründe.

Bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB gehen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auf den Erwerber über. Das gilt auch für die bestehende bAV. Bestehen Betriebsvereinbarungen sowohl beim Veräußerer als auch beim Erwerber, so gilt folgende „Kollisionsregel“ (§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB): Sofern der übergehende Betrieb seine Betriebsidentität (nach Betriebszweck und Organisationsstruktur) verliert, gilt die Betriebsvereinbarung des Erwerbers. Andernfalls gilt die im übernommenen Betrieb geltende Betriebsvereinbarung fort.

Auch wenn die im übernommenen Betrieb geltende Betriebsvereinbarung „verdrängt“ wird (kollidierende Betriebsvereinbarung), ist aus Gründen des Vertrauensschutzes der bis zum Betriebsübergang erdiente Versorgungsbesitzstand aufrechtzuerhalten. Damit wird also die Anwartschaft der 1. Besitzstandsstufe beim Betriebsübergang geschützt.

Nach der BAG-Entscheidung vom 22.10.2019 sind allerdings die Grundsätze aller 3 Besitzstandsstufen auch bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB zu beachten. Im zu behandelnden Fall des BAG hielt dieser die beim Erwerber bestehende Betriebsvereinbarung für ungeeignet, die geltende Versorgungsordnung abzulösen. Der Vertrauensschutz geht damit grundsätzlich über das beim Betriebsübergang bereits Erdiente hinaus.

Betriebserwerber werden sich zukünftig intensiv damit auseinandersetzen müssen, inwieweit übernommene Versorgungsregelungen durch eigene Betriebsvereinbarungen zur bAV abgelöst werden können. Angestrebte Harmonisierungen sind nur unter Berücksichtigung der Vertrauensgrundsätze nach der 3-Stufen-Theorie möglich.

---



**Impressum:**

Herausgeber:

**Lutz Pension  
Consulting GmbH**

Hauptstraße 97  
51465 Bergisch Gladbach

Tel.: +49-2204-475-7070  
Fax: +49-2204-475-7079  
E-Mail: [info@lutzpc.de](mailto:info@lutzpc.de)

*Lutz Pension Consulting– das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).*

*Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung*

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

---

[WWW.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE](http://WWW.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE)

---

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

01.04.2020