

Absicherung von nicht gesetzlich insolvenzgeschützten Pensionszusagen mit Treuhandlösungen

-BAG-Urteil vom 22.09.2020 – 3 AZR 303/18-

Ein CTA (Contractual Trust Agreement) zur Auslagerung betrieblicher Altersversorgung ist heute in der Struktur der doppelstöckigen Treuhand (Verwaltungs- und Sicherungs-Treuhand) weit verbreitet. Ein solcher CTA ist grundsätzlich insolvenzfest und sichert somit auch Versorgungsansprüche, die nicht gem. § 7 BetrAVG gesetzlich über den PSVaG insolvenzgeschützt sind einschließlich von Ansprüchen auf Rentenanpassungen nach § 16 BetrAVG ab.

Die CTA wurden früher zur nachträglichen Ausfinanzierung betrieblicher Pensionszusagen eingerichtet. Die Unternehmen hatten ihren MitarbeiterInnen klassische Leistungszusagen erteilt und hierfür Pensionsrückstellungen in Steuer- und Handelsbilanz (damals i.d.R. gleiche Wertansätze) gebildet. Insbesondere bei Unternehmen, die ihre Bilanzen nach internationalen Bewertungsgrundsätzen (z.B. IFRS, USGAAP u.a.) aufstellen mussten (kapitalmarktnahe Unternehmen), wurde sehr bald die hohe Unterdeckung zwischen tatsächlichem Verpflichtungsum-

fang und steuerlichen Pensionsrückstellungen gem. § 6a EStG transparent. Daher errichteten diese Arbeitgeber CTA's zur Ausfinanzierung der Verpflichtungen bzw. zumindest der Unterdeckungen zwischen internationalem Bilanzausweis und steuerwirksamer Pensionsrückstellung. Die Dotierung des CTA konnte flexibel, d.h. auch nach Ertragslage vorgenommen werden. Neben Barvermögen konnten auch Sachwerte wie Aktien und/oder Grundstücke eingebracht werden.

Heute arbeiten die CTA's anders: Es werden beitragsorientierte Leistungszusagen (insbesondere wertpapiergebundene Zusagen) erteilt. Hierbei sagt der Arbeitgeber einen Beitrag zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung zu (z.B. feste Beträge oder in Prozent vom Gehalt), die laufend in das Treuhandvermögen eingezahlt werden. Die zugesagte Leistung bemisst sich an der Höhe der eingezahlten Beiträge. Somit ist die Versorgungsverpflichtung von Anbeginn zu 100% ausfinanziert.

In dieser Ausgabe

Absicherung von nicht gesetzlich insolvenzgeschützten Pensionszusagen mit Treuhandlösungen

1

-BAG-Urteil vom 22.09.2020 – 3 AZR 303/18-

GGF-Versorgung, Deckelung des Pensionsanspruchs bei Übergang auf Teilzeitbeschäftigung nach Vollendung des 65. Lebensjahres

3

-BFH-Urteil vom 17.06.2020 – IR 56/17-

Betriebliche Altersversorgung in Zeiten von Corona

4

Anlageerträge kommen dann den ArbeitnehmerInnen bzw. Versorgungsberechtigten zu Gute.

Hauptmotivation des CTA ist heute die sich mit der Treuhandlösung ergebende Bilanzverbesserung. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen gegenüber ArbeitnehmerInnen auf der Passivseite können nach § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB oder nach IAS 19 mit Vermögenswerten (assets) auf der Aktivseite der Bilanz saldiert werden. Voraussetzung ist, dass die Vermögensgegenstände ausschließlich der Erfüllung der Versorgungsansprüche dienen und endgültig dem Zugriff anderer Gläubiger entzogen sind. Ein CTA erfüllt genau diese Voraussetzungen, die Sicherungstreuhand sichert die Vermögen vor dem Zugriff aller Gläubiger mit Ausnahme der Versorgungsberechtigten. Die Saldierung bewirkt somit eine Bilanzverkür-

zung und damit eine Verbesserung der bilanziellen Kennziffern.

Nachdem lange nicht sicher war, ob ein CTA in Form der doppelstöckigen Treuhand tatsächlich im Insolvenzfall das Pensionsvermögen absichert, bestätigte das BAG mit seiner Grundsatzentscheidung vom 18.07.2013, dass ein Absonderungsrecht des Treuhänders nach § 150 Nr. 1 InsO entstehe und eine Insolvenzanfechtung nach §§ 130 ff. InsO regelmäßig ausscheide. Dieses Urteil bezog sich aber auf die Absicherung von Altersteilzeit, für die ausdrücklich eine privatrechtliche Absicherung gesetzlich verlangt wird (§ 8 ATZG). Diese gesetzliche Verpflichtung zur privatrechtlichen Absicherung besteht aber für betriebliche Altersversorgung nicht, hier gilt die gesetzliche Absicherung durch den PSVaG (die aber nicht für beherrschende GGF oder auch höhere Versorgungsansprüche oberhalb der Sicherungsgrenzen greift). Somit war die Frage der Anfechtbarkeit bei Betriebsrenten CTA's noch nicht höchstrichterlich geklärt.

Diese Frage der Anfechtbarkeit von Betriebsrenten CTA's hat das BAG nunmehr aber abschließend mit seinem Urteil vom 22.09.2020 positiv entschieden. Auch für den CTA zur Ausfinanzierung und Absicherung betrieblicher Pensionszusagen wurde die Insolvenz-Anfechtbarkeit verneint. Das heißt, alle anderen Gläubiger können die Absonderung des CTA-Vermögens nicht anfechten.

In dem konkreten Fall war geregelt, dass das CTA-Vermögen vorrangig solche Versorgungsansprüche abdecken soll, die nicht vom PSV abgesichert sind. Hier wurden ausdrücklich Anpassungen der laufenden Renten gem. § 16 BetrAVG genannt (Inflationsausgleich alle drei Jahre ab Rentenbeginn). Der PSV war dann aufgrund der Insolvenz des Unternehmens einstandspflichtig geworden und übernahm die gesetzlich unverfallbaren Versorgungsansprüche der Arbeitnehmer (§ 9 Abs. 2 BetrAVG). Gleichzeitig machte der PSVaG seinen Anspruch auf das CTA-Vermögen (bezogen auf die übernommenen Versorgungsansprüche) in Anwendung der §§ 401 und 412 BGB geltend. Nach Meinung des PSVaG sei die Treuhand nicht berechtigt, aus diesem Vermögen vorrangig die Anpassungen der laufenden Renten gem. § 16 Abs. 1 BetrAVG vorzunehmen. Das BAG bejahte auch die Anwendung von §§ 401 und 412 BGB auf den gesetzlichen Forderungsübergang nach § 9 Abs. 2 BetrAVG. Damit konnte der PSVaG letztlich das CTA-Vermögen für sich verwerten.

Nun stellte sich aber die Frage, ob der PSVaG die zu seinen Lasten vereinbarte Sicherungsrangfolge (zunächst Bedienung der gesetzlich nicht geschützten Ansprüche wie z.B. Anpassung laufender Renten) gegen sich gelten lassen musste. Diese Absicherung sog. PSV-Exzedenten wurde vom BAG in seiner Entscheidung vom 22.09.2020 bejaht. Er begründete dies damit, dass der gesetzliche Forderungsübergang nicht zum Nachteil der Versorgungsberechtigten geltend gemacht werden kann. Zugunsten dieser Versorgungsberechtigten wurde ja gerade diese Sicherungsrangfolge festgelegt.

Auch das Argument des PSVaG, dass in einer wirtschaftlichen Krise nach der Arbeitsrechtsprechung ausdrücklich keine Anpassung laufender Renten mit dem Teuerungsausgleich erfolgen muss und der gesetzliche Insolvenzschutz diese Anpassungen nach § 16 Abs. 1 BetrAVG im Gegensatz zu fest vereinbarten Erhöhungen der Renten (z.B. 1% pro Jahr) auch ausschließt, hat das BAG nicht gelten lassen. Das BAG entschied, dass über die Treuhandvereinbarung auch Ansprüche auf Inflationsanpassungen gem. § 16 BetrAVG gesichert werden können, und zwar in der geregelten Rangfolge. Somit kann das Treuhandvermögen vorrangig für diese nicht vom PSVaG übernommenen Verpflichtungen verwendet werden.

Dieses BAG-Urteil hat für die Praxis große Bedeutung und schafft Rechtssicherheit. Das gilt natürlich insbesondere für GGF- Pensionszusagen, die nicht dem Schutzzweck des Betriebsrentengesetzes unterliegen und für die nur zivilrechtlich Insolvenzschutz über Pfandrechte und/oder Treuhandlösungen geschaffen werden kann. Nach diesem BAG-Urteil ist jetzt auch geklärt, dass

die Insolvenzanfechtung bei Betriebsrenten-CTA's ausgeschlossen ist. Dies führt zu einer höheren Qualität der Absicherung im Vergleich zu Pfandrechten, da hier ja nach der BGH-Rechtsprechung das verpfändete Vermögen zwar abgedeckt werden muss, andererseits der Insolvenzverwalter aber das Recht zur Liquidierung der Vermögenstitel (z.B. Rückkauf der Rückdeckungsversicherungen oder Veräußerung der Wertpapierdepots) hat und nur das nach Abzug seiner Gebühren verbleibende Vermögen hinterlegen muss.

GGF-Versorgung, Deckelung des Pensionsanspruchs bei Übergang auf Teilzeitbeschäftigung nach Vollendung des 65. Lebensjahres

- BFH-Urteil vom 17.06.2020 – IR 56/17 –

Bei dieser Entscheidung ging es einerseits um die Frage, ob die Anwartschaft auf Altersrente bei einem neuen Geschäftsführeranstellungsvertrag auf Teilzeitbasis nach Vollendung des 65. Lebensjahres auf 75% des Teilzeitgehaltes gekürzt werden muss und andererseits um die Problematik der verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) bei gleichzeitiger Zahlung von Gehalt und Pension.

Zum ersten Punkt hat der BFH entschieden, dass keine Deckelung auf 75% des reduzierten Gehalts vorgenommen werden muss, da der volle Pensionsanspruch mit Vollendung des 65. Lebensjahres verdient ist. Eine Regelung in der Pensionszusage, dass die Zahlung der Altersrente erst einsetzt, wenn der Geschäftsführer keine Gehaltszahlungen oder entsprechende Zahlungen von der Gesellschaft mehr erhält, ist nach zivilrechtlichen Grundsätzen dahingehend auszulegen, dass ein bereits verdienter Pensionsanspruch im Umfang des gezahlten Teilzeitgehaltes aufgeschoben wird.

Die gleichzeitige Zahlung einer Rente aus betrieblicher Altersversorgung und Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer hat schon regelmäßig zu Streitfällen im Rahmen von Betriebsprüfungen geführt. Das gilt auch für Beraterverträge, die unmittelbar nach Beendigung des Geschäftsführerdienstvertrages vereinbart werden.

In dem konkreten Fall erhielt der GGF 1998 eine Pensionszusage mit einer Altersrente ab Alter 65. Weitere Voraussetzung war, dass zum Zeitpunkt der Pensionsgewährung erstmals keine Gehaltszahlungen mehr geleistet werden. Die Höhe der Altersrente sollte sich vor Rentenbeginn im gleichen Verhältnis wie das Bruttogehalt verändern. 2008 schloss der Gesellschafter eine Aufhebungsvereinbarung seines Geschäftsführervertrags zum 30.09.2009 (Ende des Monats, in dem er sein 65. Lebensjahr vollendete). Ab 01.10. 2009 zahlte die GmbH die vorgesehene Altersrente von monatlich € 3.417,10. Parallel zur Aufnahme der Altersrente schloss die GmbH mit ihrem Gesellschafter einen neuen unbefristeten Dienstvertrag als Geschäftsführer für eine beratende Tätigkeit auf Teilzeitbasis mit einem Monatsgehalt von € 1.500,- ab.

Das Finanzamt sah den neuen Arbeitsvertrag als Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ohne Unterbrechung der Geschäftsführertätigkeit. Damit war eine Voraussetzung für die Zahlung der Altersrente, dass nämlich keine Gehaltszahlungen mehr erfolgten, nicht erfüllt und die Altersrente wurde vollumfänglich als vGA eingestuft.



Der BFH beurteilte die Fallgestaltung aber anders: Das neue Arbeitsverhältnis interpretierte der BFH als tatsächlich neues (abweichendes) Dienstverhältnis und eben nicht als nahtlose Fortsetzung des Altvertrages. Damit waren die Voraussetzungen für die Fälligkeit der Pensionszusage sehr wohl erfüllt (Erreichen Pensionsalter und keine weitere Zahlung aus dem Geschäftsführer-Anstellungsvertrag). Die Auszahlung der Altersrente war somit nicht vollständig als vGA einzustufen. Allerdings bestätigte der BFH die Entscheidung des Finanzgerichts, dass die Zahlung der Altersrente nach Eintritt des Versorgungsfalls wegen der fortbestehenden entgeltlichen Tätigkeit als Geschäftsführer der GmbH partiell eine vGA nach sich zieht, soweit das Einkommen als Geschäftsführer (monatlich € 1.500,-) nicht auf die Versorgungsleistung (monatlich € 3.417,10) angerechnet worden ist.

Der BFH stellt somit mit Verweis auf sein Urteil aus dem Jahre 2015 klar, dass sowohl das Aufschieben des Eintritts der vollständigen Fälligkeit der Versorgungsbezüge als auch die Anrechnung des Einkommens aus der fortbestehenden Geschäftsführertätigkeit auf die Pensionsleistung dem in diesem Fall anzustellenden hypothetischen Fremdvergleich entspricht.

Das BFH-Urteil hat große Bedeutung für die Praxis und hilft „Übergangsregelungen“ für GGF rechtssicher zu gestalten. Eine Fortsetzung der Geschäftsführungstätigkeit auch nur auf Teilzeitbasis oder im Wege eines Beratervertrags entbindet den GGF nicht davon, die Vergütung (Gehalt oder Beratungs-Honorar) auf die Versorgungszahlung anzurechnen. Ein steuerrechtlich anzuerkennender Anrechnungsverzicht wäre beispielhaft nur möglich über eine Beratertätigkeit bezogen auf einzelne Projekte oder klar und eindeutig umschriebene Aufgabenstellungen, die sich nicht auf die allgemeine Geschäftsführung des Unternehmens beziehen.

Betriebliche Altersversorgung in Zeiten von Corona

Die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung reflektiert die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise. Es ergeben sich Störfälle für Entgeltumwandlungen bei Kurzarbeit. Gleiches gilt für Beitragsorientierte Systeme bei Arbeitgeberfinanzierung. Die Maßnahmen der Zentralbanken drücken die Zinsen weiter und langfristiger ins Minus, mit der Folge, dass die handelsbilanziellen Pensionsrückstellungen noch stärker steigen und die Schere zu den steuerlich anerkannten Rückstellungen sich noch mehr öffnet. Das kann für kleine und mittlere Unternehmen mit Pensionszusagen (z.B. auch GGF-Zusagen) existenzbedrohend sein. In dem als Anlage beigefügten Aufsatz aus Der Steuerberater Heft 3 März 2021 haben wir Lösungsansätze mit entsprechender arbeits- und steuerrechtlicher Expertise vorgestellt.



Impressum:

Herausgeber:



Hauptstraße 97
51465 Bergisch Gladbach

Tel.: +49-2204-475-7070
Fax: +49-2204-475-7079
E-Mail: 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

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

31.03.2021

