

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Wertkonten

Zeitraum 01.01. bis 31.12.2011
Laufende Aktualisierungen finden Sie unter <http://www.febs-consulting.de/fachinfos>

20.12.2011: Abdingbarkeit der Entgeltumwandlung durch Tarifvertrag

Am 19.04.2011 hatte das BAG über einen Fall zu entscheiden, in dem arbeitsvertraglich die Anwendung eines Tarifvertrages zur Altersversorgung vereinbart war. Dieser Tarifvertrag (öffentlicher Dienst) schloss in Anlehnung an § 17 Abs. 3 BetrAVG die Möglichkeit der Entgeltumwandlung aus. Der betroffene Arbeitnehmer klagte dagegen und bekam Recht, weil der Tarifvertrag nicht einschlägig war. Eine vertraglich vereinbarte Abweichung vom BetrAVG ist nur bei Anlehnung an den Tarifvertrag möglich, der auch gelten würde, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden wären.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung ist auch für solche Fälle relevant, in denen z. B. die Anpassung laufender Renten durch Anlehnung an einen Tarifvertrag geregelt wird. Ist der betreffende Tarifvertrag nicht einschlägig, so kann der Rentner jederzeit die gesetzliche Mindestanpassung fordern.

20.12.2011: 1 %-Rentenanpassung nicht beliebig vereinbar

Für Zusagen, die ab 1999 erteilt wurden, kann der Arbeitgeber die Rentenanpassung auf 1 % pro Jahr begrenzen. In der Praxis wird diese Möglichkeit häufig auch genutzt, wenn bestehende Zusagen verändert, ausgelagert oder innerhalb von Konzernen vereinheitlicht werden. Am 28.06.2011 hatte das BAG über mehrere gleichgelagerte Fälle zu entscheiden. Ein Konzern hatte seine Direktzusagen auf einen Pensionsfonds ausgelagert und dabei auch die Anpassung laufender Renten per Betriebsvereinbarung auf die o. g. 1%-Anpassung umgestellt.

Mehrere Rentner klagten dagegen und bekamen Recht. Das BAG wies darauf hin, dass die 1 %-Anpassung nur für Zusagen ab 01.01.1999 gelte und dass es auch nicht rechtswirksam möglich sei, diese Regelung für ältere Zusagen zu vereinbaren.

Bedeutung für die Praxis

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der 1 %-Anpassung für Altzusagen, so ist damit die Anpassungsverpflichtung des § 16 BetrAVG nicht erfüllt. Ein Arbeitnehmer kann jederzeit die „normale“ § 16-Anpassung verlangen. Unter Umständen müssen hierfür bereits gebildete Rückstellungen in der Steuer- oder Handelsbilanz korrigiert werden.

20.12.2011: Haftung des Versicherers für nicht ausreichende Produktinformation

Am 17.11.2011 wurde erneut ein Versicherer zum Schadensersatz verurteilt. Geklagt hatte ein Steuerberater, der über einen Makler ein kreditfinanziertes Altersvorsorgemodell abgeschlossen hatte. Einige Zeit nach Abschluss kamen im Zweifel an dem Konzept. Er kündigte die Verträge und verlangte Schadensersatz für die erlittenen Verluste. Das Gericht gab ihm Recht. Die Produktgestaltung würde so deutlich von den in Deutschland üblichen Produkten abweichen, dass der Versicherer besondere Aufklärungspflichten gegenüber dem Kunden gehabt hätte. Das Gericht verurteilte ausdrücklich nicht den Versicherungsmakler, da dieser offensichtlich glaubhaft machen konnte, das Produkt selbst nicht im Detail verstanden zu haben.

Bedeutung für die Praxis

Auch wenn es sich in den bisherigen Entscheidungen stets um Extremfälle handelte,

ist die Tendenz erkennbar, dem Versicherer auch bei Einschaltung eines unabhängigen Vermittlers eine gewissen Fürsorgepflicht für den Kunden abzuverlangen.

20.12.2011: Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn

Sieht eine Versorgungsordnung für den Fall der vorgezogenen Altersrente einen versicherungsmathematischen Abschlag für die längere Laufzeit der Rente vor, ohne diesen der Höhe nach näher zu bestimmen, so darf der Arbeitgeber pro Monat vorgezogener Rente eine Kürzung von 0,5 % vornehmen. Das hat das BAG am 08.03.2011 entschieden. Nach Meinung der Richter ist die pauschale Kürzung durchaus als „versicherungsmathematisch“ zu bewerten, weil dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden könne, in jedem Einzelfall individuelle Berechnungen anzustellen. Außerdem sei der Umfang der Kürzung auch üblich und somit nicht zu beanstanden.

Bedeutung für die Praxis

Um spätere Diskussionen über die Höhe der Abschläge zu vermeiden, sollten diese bereits in der Versorgungsordnung eindeutig bestimmt werden.

08.11.2011: SV-Pflicht bei Abfindung durch Mitgabe der Rückdeckungsversicherung

In einer erst jetzt bekannt gewordenen Entscheidung des Sozialgerichts Marburg vom 29.01.2008 fassen die Richter den sozialversicherungsrechtlichen Begriff der bAV wesentlich weiter als nach dem Betriebsrentengesetz. Der Fall: Die Anwartschaft eines unverfallbar Ausscheidenden wurde im Rahmen des § 3 BetrAVG durch Mitgabe der Rückdeckungsversicherung abgefunden. Die Beteiligten behandelten den Vertrag anschließend als private Versicherung. Die Richter dagegen sahen die fälligen Leistungen aus der Versicherung in voller Höhe als Betriebsrente an, weil der Rechtsgrund für die Leistung im früheren Arbeitsverhältnis lag und der Arbeitgeber bei der Einrichtung und Umsetzung der Versorgung organisatorisch beteiligt war.

Bedeutung für die Praxis:

Die Richter verkennen u. E. völlig, dass die bAV durch Zahlung der Abfindung endgültig beendet wird. Würde man der Begründung der Richter folgen, dann wären auch Kollektivverträge über günstigere Konditionen für Privatverträge von Arbeitnehmern als bAV einzustufen. Leider hilft hier auch die aktuelle Rechtsprechung zur Sozialversicherungsfreiheit „privater“ Beitragszahlungen nach Ausscheiden eines Arbeitnehmers nicht weiter, da es sich um einen anders gelagerten Sachverhalt handelt. Es bleibt zu hoffen, dass dieses „Fehlurteil“ über den Einzelfall hinaus keine Bedeutung erlangt.

08.11.2011: Keine verdeckte Einlage bei Verzicht auf verfallbare Pensionszusage

Der Fall: Zwei Gesellschafter-Geschäftsführer schieden anlässlich des GmbH-Verkaufs mit verfallbaren Ansprüchen aus der GmbH aus. Der Käufer löste die Rückstellungen auf – allerdings nicht gewinnerhöhend sondern durch Umbuchung in eine verdeckte Einlage. Das ließ der BFH nicht zu und verlangte mit Urteil vom 08.06.2011 die gewinnerhöhende Auflösung ohne verdeckte Einlage.

Bedeutung für die Praxis:

Die Entscheidung ist völlig unabhängig von der derzeitigen Diskussion über verdeckte Einlagen bei teilweisem Verzicht auf eine Pensionszusage. Denn im vorliegenden Fall schieden beide Gesellschafter-Geschäftsführer tatsächlich mit verfallbaren Ansprüchen

aus. Selbst wenn man eine verdeckte Einlage annehmen würde, wäre diese der Höhe nach Null, weil die Anwartschaft durch das Ausscheiden ohnehin wertlos wurde.

08.11.2011: Haftung des Versicherers für Fehlverhalten von Vermittlern

Gleich in zwei Urteilen wurden Versicherungsunternehmen in den letzten Monaten zu Schadensersatz verpflichtet, weil sie offensichtliche Missetände bzw. Fehlberatungen bei Vertragsabschluss nicht erkannt oder nicht darauf hingewiesen haben.

Im Urteil des OLG Karlsruhe vom 02.08.2011 ging es um selbständige Distributoren eines ausländischen Lebensversicherers. Diese vertrieben ein Anlagemodell, das aus einer fremdfinanzierten Lebensversicherung (prognostizierte Rendite: 8,5 %) und einem Investmentfonds bestand. Die Richter sahen die Vermittler deshalb nicht als Sachwalter des Kunden sondern in Bezug auf die Versicherung als „verlängerten Arm“ des Versicherers. Deshalb hätte der Versicherer den Kunden auch darauf hinweisen müssen, dass er die prognostizierte Rendite für kaum erreichbar hält.

Im Urteil des OLG Saarbrücken vom 04.05.2011 ging es um einen Makler, der einem ledigen Kunden eine Basisrente verkauft hatte. Im Antrag wurde für den Todesfall die Lebensgefährtin als Bezugsberechtigte eingetragen. Nach Meinung der Richter hätte der Versicherer bei der Policierung erkennen müssen, dass der Kunde nicht wusste, dass die Lebensgefährtin im Todesfall trotz namentlicher Benennung keine Ansprüche gehabt hätte. Hierauf hätte der Versicherer den Kunden hinweisen müssen.

Bedeutung für die Praxis:

Versicherungsunternehmen werden zukünftig wohl häufiger in die Pflicht genommen werden, offensichtliche Fehler bei der Beantragung zu erkennen und den Kunden darauf hinzuweisen.

03.11.2011: Verzinsung ab Ehezeitende auf Kosten des Versorgungsträgers

BGH, Urteil vom 07.09.2011

Das Versorgungsausgleichsgesetz sieht grundsätzlich vor, dass die Teilung einer bAV auf das Ehezeitende erfolgt. Dieser Zeitpunkt kann mehrere Jahre vor dem rechtskräftigen Urteil liegen. Bei externer Teilung ist aber eine rückwirkende Umsetzung grundsätzlich nicht möglich, da die Einzahlung beim neuen Versorgungsträger oder der Versorgungsausgleichskasse erst nach Rechtskraft der Entscheidung erfolgt.

Nun hat der BGH entschieden, dass der Ausgleichswert bei einer externen Teilung grundsätzlich ab dem Ehezeitende zu verzinsen ist. Im entschiedenen Fall ging es um eine Pensionszusage. Der Arbeitgeber musste den Ausgleichswert mit 5,25 % verzinsen. Das war der Zins, den er im Ausgleichsvorschlag zugrunde gelegt hatte.

OLG Celle, Urteil vom 04.05.2011

Auch das OLG Celle hat in einem Fall entschieden, dass der Kapitalwert des Ausgleichsanspruchs bei einer externen Teilung ab dem Ehezeitende zu verzinsen ist. Im konkreten Fall ging es um eine geteilte Lebensversicherung, bei der das Gericht eine Verzinsung in Höhe des Rechnungszinses anordnete.

OLG Bamberg, 08.02.2011

Ganz anders gingen die Richter des OLG Bamberg mit der Frage der Verzinsung um. Sie sind der Meinung, dass der Gesetzgeber zugunsten einer Vereinfachung des Ver-

sorgungsausgleichs gezielt auf Regelungen zur Verzinsung verzichtet hätte und halten dies auch für verfassungsmäßig unbedenklich.

Bedeutung für die Praxis

Nachdem sich offensichtlich selbst die Gerichte in der Frage der Verzinsung nicht einig sind, empfehlen wir, derzeit keine Verzinsung in die Teilungsordnung aufzunehmen.

03.11.2011: Keine Teilung bei Versicherungsabschluss nach Ehezeitende

Am 12.04.2011 hatten die Richter des OLG München über die Teilung einer Pensionszusage zu entscheiden, die unstrittig während der Ehezeit entstanden war. Nach Ehezeitende, aber noch vor dem Urteil über den Versorgungsausgleich, wurde der Arbeitgeber des Ausgleichsverpflichteten liquidiert und die Zusage auf eine Liquidationsversicherung übertragen. Die Richter entschieden, dass die Versicherung nicht in den Versorgungsausgleich fällt, da diese vollständig durch Beiträge nach der Ehezeit begründet wurde. Die Tatsache, dass es sich lediglich um die Übertragung eines Anrechts aus der Pensionszusage handelte, ignorierten die Richter.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung zeigt, wie schwierig es für die Familiengerichte ist, die komplizierten Regelungen zur bAV richtig einzuordnen. Sie zeigt aber auch die Notwendigkeit, über die Berechnung des Ehezeitanteils sorgfältig nachzudenken und diese im Rahmen der Teilungsordnung auch ebenso sorgfältig zu begründen. Denn der Sinn einer Teilungsordnung sollte vor allem sein, Versorgungsausgleichsfälle mit einem geringstmöglichen Aufwand für den Versorgungsträger abzuwickeln.

03.11.2011: Versorgungsausgleich bei laufenden Renten

Am 26.04.2011 hatte das OLG Hamburg über die Teilung einer bereits laufenden Rente zu entscheiden. Der Versorgungsträger wurde verpflichtet, den zum Ehezeitende erstellten Ausgleichsvorschlag umzusetzen, obwohl bis zur Rechtskraft der Entscheidung die volle Rente „zu Unrecht“ und somit zu Lasten des Versorgungsträgers an den Ausgleichsverpflichteten geleistet wurde. Das Gericht hielt sich im Übrigen auch nicht für zuständig, über eine eventuelle Rückzahlung der zu viel gezahlten Renten zu entscheiden.

Bedeutung für die Praxis

Da es rechtlich u. E. nicht haltbar ist, ab Bekanntwerden eines Scheidungsverfahrens die Rente „vorsorglich“ zu kürzen, sollte die Formulierung in der Teilungsordnung so gewählt werden, dass am Ende nicht der Versorgungsträger belastet ist.

03.11.2011: Notwendige Maßnahmen

Die genannten Urteile zeigen sehr deutlich die immer noch bestehenden Rechtsunsicherheiten bei der Teilung von Betriebsrenten. Bestehende Teilungsordnungen sollten dringend überprüft werden, um das finanzielle Risiko für den Versorgungsträger so gering wie möglich halten. Der Aufwand für eine Überprüfung beträgt meist nur 2 - 3 Stunden, kann dem Versorgungsträger aber eine Menge Ärger und Kosten sparen. Gerne unterstützen unsere Experten dabei.

25.10.2011: Das Familienpflegegesetz im Überblick

Am 20.10.2011 hat der Bundestag das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) verabschiedet. Das Gesetz tritt zum 01.01.2012 in Kraft.

Danach dürfen Arbeitnehmer künftig ihre Arbeitszeit reduzieren, um einen Familienangehörigen zu pflegen. Der Vorteil während der Familienpflegezeit: Das monatliche Gehalt wird nur halb so stark gekürzt wie die Arbeitszeit. Den damit gewährten Gehaltsvorschuss muss der Arbeitnehmer später ausgleichen.

Die wichtigsten Inhalte im Einzelnen

Dauer und Umfang der Familienpflegezeit, § 2 FPfZG

Arbeitnehmer können mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass sie Familienangehörige für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten pflegen. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht.

Während dieser Familienpflegezeit reduziert der Arbeitnehmer seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden wöchentlich. Um unregelmäßigen Arbeitszeiten praktisch Rechnung zu tragen, kann auch vereinbart werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreitet.

Aufstockung des Arbeitsentgelts, § 3 Abs. 1 Nr.1b FPfZG

Während der Familienpflegezeit erhält der Arbeitnehmer ein Teilzeitgehalt. Dieses Gehalt erhöht sich um einen Aufstockungsbetrag, der in der Regel der Hälfte der Differenz zwischen Voll- und Teilzeitvergütung entspricht.

Diesen Aufstockungsbetrag finanziert der Arbeitnehmer aus einem bereits bestehenden Wertguthaben. Soweit kein Wertguthaben vorhanden ist, entsteht während der Familienpflegezeit ein negatives Wertguthaben. Dieses muss der Arbeitnehmer in der so genannten „Nachpflegephase“ wieder ausgleichen.

Darlehen, § 3 Abs.1 Satz 1 FPfZG

Bei negativen Wertguthaben kann der Arbeitgeber zur Finanzierung des Aufstockungsbetrags ein zinsloses Darlehen beim „Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben“ beantragen. Das Darlehen muss im Rahmen der Nachpflegephase wieder zurückgezahlt werden.

Nachpflegephase, § 3 Abs. 1 Nr.1c FPfZG

Während der Nachpflegephase erhöht der Arbeitnehmer seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit wieder. Sein Gehalt wird jedoch reduziert, soweit ein negatives Wertguthaben ausgeglichen werden muss.

Risikoabsicherung, § 4 FPfZG

Die Rückzahlung der Aufstockungsbeträge kann durch eine so genannte „Familienpflegezeitversicherung“ abgesichert werden. Diese tritt allerdings nur dann ein, wenn der Arbeitnehmer stirbt oder berufsunfähig wird.

Kündigungsschutz und Sachgrundbefristung, § 9 FPfZG

Arbeitnehmer genießen während der Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase einen Sonderkündigungsschutz.

Arbeitnehmer die als Ersatz für den wegen Familienpflegezeit nur in Teilzeit tätigen Arbeitnehmer eingestellt werden, können befristet beschäftigt werden.

Fazit

Unternehmen sind nunmehr gezwungen, ihren Arbeitnehmern attraktive Lösungen zur Umsetzung der Familienpflegezeit anzubieten.

Dabei geht es zum einen um die mögliche Nutzung bereits bestehender Wertkontenmodelle. Zum anderen aber auch um die richtige Ausgestaltung des Modells zur Vermeidung unternehmerischer Risiken wie beispielsweise das Ausfallrisiko der Rückzahlung der Aufstockungsbeträge im Falle einer vorzeitigen Kündigung.

Gerne informieren wir Sie im Rahmen einer Inhouse-Schulung über die Details des Familienpflegezeitgesetzes und die Möglichkeiten der praktischen Umsetzung insbesondere im Zusammenhang mit bereits bestehenden Wertkontenmodellen.

18.10.2011: Aktuelle Rechtsprechung zum Versorgungsausgleich

Verzinsung ab Ehezeitende auf Kosten des Versorgungsträgers

Das Versorgungsausgleichsgesetz sieht grundsätzlich vor, dass die Teilung einer bAV auf das Ehezeitende erfolgt. In vielen Fällen liegt dieser Zeitpunkt aber mehrere Jahre vor dem rechtskräftigen Urteil und die Teilung kann rückwirkend nicht mehr durchgeführt werden. Bei externer Teilung ist eine rückwirkende Umsetzung grundsätzlich nicht möglich, da die Einzahlung beim neuen Versorgungsträger bzw. bei der Versorgungsausgleichskasse erst nach Rechtskraft der Entscheidung erfolgen kann.

Am 07.09.2011 hat der BGH nun entschieden, dass der Kapitalwert des Ausgleichsanspruchs bei einer externen Teilung grundsätzlich ab dem Ehezeitende zu verzinsen ist. Im entschiedenen Fall ging es um eine Pensionszusage. Der Arbeitgeber wurde verpflichtet, den Ausgleichswert mit 5,25 % zu verzinsen.

Bedeutung für die Praxis

Nicht selten liegt das Ehezeitende zum Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung bereits viele Jahre zurück. Aus Arbeitgebersicht besteht die Gefahr, dass die vom Gericht festgelegte Verzinsung zu seinen Lasten geht. Wir empfehlen dringend, bestehende Teilungsordnungen zu überprüfen. Gerne unterstützen wir Sie dabei.

Ergänzendes Urteil des OLG Celle zur Verzinsung bei externer Teilung

Auch das OLG Celle hat - bereits am 04.05.2011 - in einem Fall entschieden, dass der Kapitalwert des Ausgleichsanspruchs bei einer externen Teilung ab dem Ehezeitende zu verzinsen ist. Im konkreten Fall ging es um eine geteilte Lebensversicherung, bei der das Gericht eine Verzinsung in Höhe des Rechnungszinses anordnete.

06.10.2011: Herausforderungen in der bAV – vom Tag der betrieblichen Altersversorgung bei febs Consulting

Am 28. und 29. September 2011 lud febs Consulting wieder zu den traditionellen Tagen der betrieblichen Altersversorgung nach Grasbrunn bei München ein. Knapp 80 Personal- und bAV-Verantwortliche größerer Unternehmen diskutierten zwei Tage lang die aktuellen Herausforderungen der betrieblichen Altersversorgung.

Am ersten Tag standen die Themen im Vordergrund, die derzeit die Personalabteilungen mittelständischer Unternehmen bewegen. So war es nicht verwunderlich, dass die Auswirkungen der Rechnungszinssenkung sowie die Einführung von Unisextarifen in der betrieblichen Altersversorgung intensiv diskutiert wurden. Während für die Arbeitnehmer der Abschluss von Versicherungen zur bAV zunehmend unattraktiver zu werden droht, befürchten die Arbeitgeber zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Denn „alte“

Polisen können ab 2012 in aller Regel nicht mehr aufgestockt werden. Soll der Beitrag steigen, ist eine zusätzliche Police notwendig. Das erhöht den Verwaltungsaufwand und reduziert in der Regel die Rendite. Und spätestens ab 2013 beginnt das Spiel mit der Einführung von Unisex-Tarifen von Neuem.

„Die Pflicht zur geschlechtsunabhängigen Kalkulation von Versorgungsleistungen trifft auch zahlreiche Arbeitgeber, deren Versorgungsleistungen heute bereits geschlechtsunabhängig ermittelt werden“, warnt febs-Geschäftsführer Manfred Baier die Teilnehmer. Denn die üblichen Regelungen zur Kapitalisierung lebenslanger Renten – z. B. zur Ermittlung einer Abfindung – greifen so gut wie immer auf geschlechtsabhängige Rechnungsgrundlagen zurück. Auch diese Versorgungswerke müssen demnächst angepasst werden.

Tipps und Tricks zur Entgeltumwandlung erhielten die Teilnehmer von febs-Chef Andreas Buttler. Er riet den Teilnehmern, nicht nur auf eine vermeintlich kostenfreie Einzelberatung aller Mitarbeiter zu achten, sondern auch die Kosten des Vertragsabschlusses im Auge zu behalten. Zu hohe Abschlussprovisionen drücken nicht nur die Rendite der Verträge, sondern beinhalten auch die Gefahr, dass die Beratung zu abschlussorientiert erfolgt.

Auf die Frage nach Alternativen zu Versicherungslösungen präsentierte Buttler die Vor- und Nachteile einer beitragsorientierten Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage mit einem Festzins von z. B. 4 %. Dieses Modell sei insbesondere für Unternehmen interessant, die ohnehin mit Fremdkapital im Unternehmen arbeiten. „Wer seinen Arbeitnehmern 4 % Zins verspricht, statt seiner Bank 6 % zu zahlen, der büdet sich durch die Altersversorgung keine zusätzlichen finanziellen Risiken auf, sondern entlastet sich“, erläuterte der febs-Chef den Teilnehmern. Für die Arbeitnehmer ist eine solche Zusage nicht nur rentabel, sondern dank dem umfassenden PSV-Schutz auch absolut insolvenz sicher.

Über einen neuen Trend in Form von so genannten "Negativen Zeitwertkonten" berichtete Katrin Kümmerle, Zeitwertkontenspezialistin der febs. Bei dieser Form der Zeitwertkonten geht der Mitarbeiter in eine Freistellung, ohne vorher dafür ein Guthaben angespart zu haben. Für das während der Freistellung vom Arbeitgeber gezahlte Gehalt arbeitet der Mitarbeiter später nach und begleicht damit seine Schuld beim Arbeitgeber. Vorteilhaft ist dabei, dass es keiner Insolvenzversicherung bedarf. Unternehmen greifen damit dem geplanten Familienpflegezeitgesetz vor. Dieses soll zum 01.01.2012 in Kraft treten. Danach sollen die Mitarbeiter während der Pflege von Familienangehörigen in Teilzeit gehen und als Ausgleich für die Gehaltseinbuße vom Arbeitgeber einen Aufstockungsbetrag erhalten. Für diesen Betrag arbeitet der Mitarbeiter in der so genannten Nachpflegephase wieder mehr. Diesem wichtigen sozialpolitischen Thema werden sich die Unternehmen in jedem Fall stellen müssen, so Kümmerle.

Der zweite Tag stand dabei traditionell ganz im Zeichen der Produktanbieter und der beratenden Vertriebsorganisationen. So war es nicht verwunderlich, dass die aktuellen Entwicklungen in der GGF-Versorgung gleich zu Beginn ausführlich besprochen wurden. febs-Geschäftsführer Manfred Baier erläuterte den Teilnehmern den aktuellen Stand zum Thema „Teilverzicht auf Pensionszusagen“, der ja angeblich seit Mitte des Jahres bundeseinheitlich geregelt ist. Dass die Praxis ganz anders aussieht, zeigten die zahlreichen Beispiele aus der täglichen Erfahrung der febs Consulting bei der Beratung von Unternehmen rund um den Teilverzicht auf Pensionszusagen.

Erstaunt waren die Teilnehmer aber auch über die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen eines Teilverzichtes. Denn während dieser in der Steuerbilanz in der Regel zur

Rückstellungsauflösung führt, verändern sich die handelsrechtlichen Rückstellungen bei einem Teilverzicht meist nur minimal.

Interessant sind laut febs-Chef Baier aber nicht nur die neuen Verzichtsmöglichkeiten, sondern auch Gestaltungsvarianten, die sich daraus ergeben. So kann z. B. zukünftig auch auf eine bereits erdiente BU- oder Hinterbliebenenrente verzichtet werden, wenn dafür ein entsprechender Ausgleich bei der Altersleistung erfolgt. Ein interessanter Aspekt, wenn an eine Umfinanzierung der Versorgung auf eine versicherungsfreie Kapitalanlage angedacht wird.

Über ihre Erfahrungen bei Scheidungen von Mitarbeitern mit hohen Einzelzusagen berichtete Marina Kail, febs-Spezialistin für den Versorgungsausgleich. Sie empfahl unter anderem, die Zusage bereits rechtzeitig vor der Scheidung auf formale Fehler und Finanzierungslücken zu überprüfen. Im Einzelfall kann es sinnvoller sein, wegen einer Reduzierung der Zusage die steuerlichen Konsequenzen einer verdeckten Einlage zu tragen, als dem ehemaligen Ehegatten die Hälfte einer fehlerhaften und nicht finanzierbaren Zusage zu schulden.

Ungewöhnlich kritisch diskutierten die Teilnehmer zum Abschluss noch einzelne Fragen zur rückgedeckten Unterstützungskasse. So sei es vielen Kunden und Vermittlern nicht bewusst, dass der Insolvenzschutz über den PSVaG bei den üblichen beitragsorientierten Zusagen nicht „optimal“ ist. Denn anders als bei Direktversicherungen ist eine Mitnahme und Weiterführung der Rückdeckungsversicherung bei der U-Kasse nicht möglich.

Einig waren sich die Teilnehmer auch bei der kritischen Beurteilung der im Markt derzeit angebotenen „Einmalbeitragsmodelle“ über rückgedeckte Unterstützungskassen. Im Ergebnis bringen die bekannten Modelle dem Arbeitgeber nicht nur erhebliche steuerliche Nachteile, sondern auch eine Vielzahl an bilanziellen Zweifelsfragen. Da sei es im Zweifel besser – so die einhellige Meinung der anwesenden Experten – eine Pensionszusage gegen Einmalbeitrag einzurichten. Die erscheint zwar über Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz, führt aber in der Praxis auch zu einem deutlich höheren Betriebsausgabenabzug.

29.09.2011: Beitragsbemessungs-Grenzen steigen 2012 wieder

Die folgenden Beitragsbemessungsgrenzen sowie die daraus abgeleiteten Werte werden voraussichtlich im Oktober endgültig verabschiedet. Erfahrungsgemäß ist aber nicht mit Änderungen zu rechnen.

		Alte Bundesländer (West)		Neue Bundesländer (Ost)	
		2012	2011	2012	2011
BBG Renten- versicherung	monatlich	5.600 €	5.500 €	4.800 €	4.800 €
	jährlich	67.200 €	66.000 €	57.600 €	57.600 €
Bezugsgröße § 18 SGB IV	monatlich	2.625 €	2.555 €	2.240 €	2.240 €
	jährlich	31.500 €	30.660 €	26.880 €	26.880 €

Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (4 % der BBG)	Monatlich	224 €	220 €	224 €	220 €
	jährlich	2.688 €	2.640 €	2.688 €	2.640 €
Max. Abfindung gem. § 3 BetrAVG	monatlich	26,25 €	25,55 €	22,40 €	22,40 €
	Einmal-kapital	3.150 €	3.066 €	2.688 €	2.688 €

29.09.2011: Neue Sterbetafeln

Das statistische Bundesamt hat soeben die neuen Sterbetafeln 2008/2010 für Deutschland veröffentlicht. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Lebenserwartung bei neugeborenen Jungen um zwei Monate und bei neugeborenen Mädchen und Rentnern um ein Monat erhöht.

Ein 65-jähriger Mann wird demnach im Schnitt 82 Jahre und 4 Monate alt, eine gleichaltrige Frau sogar 85 Jahre und 7 Monate alt. Das 100. Lebensjahr erreichen immerhin noch 1 % der Männer und 2 % der Frauen.

Für die Versorgung von Mitarbeitern mit lebenslangen Renten kann somit auch weiterhin mit steigenden Kosten aufgrund gestiegener Lebenserwartung gerechnet werden.

Sozialversicherungsbeiträge auf „private“ Direktversicherungsbeiträge

Bereits Ende September 2010 hatte das Bundesverfassungsgericht über die beitragsrechtliche Behandlung von bAV-Versorgungsleistungen zu entscheiden. Mit Rundschreiben vom 30.08.2011 hat nun der GKV-Spitzenverband nochmals dargelegt, wann Versorgungsleistungen aus einer bAV beitragsrechtlich so zu behandeln sind wie private Lebensversicherungen:

- Es muss sich um eine Direktversicherung handeln, deren Beiträge zeitweise vom Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer „privat“ geleistet wurden.
- Wann und wie oft zwischen „privater“ und „betrieblicher“ Beitragszahlung gewechselt wird, ist unerheblich.
- Der „private“ Anteil der Versorgungsleistungen ist nach dem Verhältnis der Dauer der „privaten“ Beitragszahlung zur Dauer der „betrieblichen“ Beitragszahlung zu ermitteln. Alternativ kann das Verhältnis von „privaten“ zu „betrieblichen“ Beiträgen der Höhe nach herangezogen werden. Andere (u. E. genauere) Verfahren sind nur erlaubt, wenn die o. g. Verfahren unvermeidbaren Aufwand verursachen.
- Die o. g. Aufteilung muss von der Zahlstelle (d. h. vom Versicherer) auf Anfrage der Krankenkassen nachvollziehbar dargelegt werden.

Für „private“ Beiträge eines ehemaligen Mitarbeiters in eine Pensionskasse wenden die Krankenkassen die o. g. Urteile derzeit noch nicht an. Es laufen aber bereits erste Klagen von Pensionskassen-Rentnern gegen diese Ungleichbehandlung.

29.09.2011: Gleichzeitige Zahlung von Gehalt und Rente führt zur vGA

Am 19.07.2010 hat das Finanzgericht München in Anlehnung an die BFH-Rechtsprechung aus 2008 entschieden, dass ein beherrschender GGF neben seiner Betriebsrente nicht gleichzeitig auch Gehalt beziehen darf. Im zu entscheidenden Fall war die Fälligkeit der Betriebsrente nur vom Lebensalter, aber nicht vom Ausscheiden des GGF aus dem Unternehmen abhängig. Die Richter beurteilten dies als unüblich und unterstellten eine verdeckte Gewinnausschüttung. Ob auch die gleichzeitige Gewährung der Betriebsrente neben einer freiberuflichen Tätigkeit als Berater für dasselbe Unternehmen steuerschädlich ist, ließen die Richter im konkreten Fall offen.

Bedeutung für die Praxis

Bei Pensionszusagen sollte generell darauf geachtet werden, dass die Versorgungsleistungen erstmals fällig werden, nachdem der Betroffene sein Anstellungsverhältnis mit dem Unternehmen beendet hat. Bei Vereinbarung eines anschließenden Beratervertrages sollte darauf geachtet werden, dass diese Tätigkeit völlig unabhängig vom vorhergehenden Arbeitsvertrag ist.

29.09.2011: Rückstellungen für GGF-Zusage bei Wechsel von GmbH zu KG

Wird eine GmbH durch Verschmelzung in eine Personengesellschaft umgewandelt, so scheidet der bisherige Gesellschafter-Geschäftsführer aus steuerlicher Sicht aus dem Unternehmen aus, wenn er an der Personengesellschaft beteiligt ist. Das hat das FG Münster am 18.03.2011 bestätigt. Die steuerlich anerkannten Pensionsrückstellungen sind deshalb auf den Barwert des unverfallbaren Anspruchs gem. § 6a EStG zu korrigieren.

26.07.2011: Gericht lehnt verdeckte Einlage bei Pensionszusageverzicht ab

Während die meisten Unternehmer bei Verzicht auf Ihre Pensionszusage eine verdeckte Einlage fürchten, hatte das Finanzgericht Düsseldorf am 15.06.2010 über den umgekehrten Fall zu entscheiden. Im Rahmen des GmbH-Verkaufs schieden die Gesellschafter-Geschäftsführer aus dem Unternehmen aus und verloren ihre noch verfallbaren bAV-Ansprüche. Der Käufer wollte aber die Rückstellungen nicht gewinnerhöhend auflösen und buchte sie deshalb als gewinnneutrale Einlage. Finanzamt und Finanzgericht akzeptierten das nicht und verlangten eine gewinnerhöhende Auflösung. Die GmbH hat gegen das Urteil Revision eingelegt.

Bedeutung für die Praxis

Ein Verzicht auf noch verfallbare Ansprüche einer Pensionszusage ist nur dann ohne Gefahr einer verdeckten Einlage möglich, wenn der Verzicht anlässlich des Ausscheidens erfolgt. Solange noch die Möglichkeit besteht, die Unverfallbarkeit zu erreichen, ist ein gesellschaftsrechtlich veranlasster Verzicht mit den Wiederbeschaffungskosten zu bewerten und als Lohn zu versteuern.

26.07.2011: Sozialversicherungspflicht einer privat finanzierten Direktversicherung

Bereits am 28.09.2010 hatte das BVerfGer entschieden, dass Direktversicherungsleistungen aus privat gezahlten Beiträgen des Mitarbeiters als bAV-Versorgungsbezug

zu verbeitragen sind, wenn der Mitarbeiter während der privaten Beitragszahlung nicht Versicherungsnehmer des Vertrages war. Mit Urteil vom 01.03.2011 bestätigte das LSG Baden-Württemberg diese Auffassung. Die Richter betonten nochmals, dass es für die beitragsrechtliche Behandlung der Leistungen nicht darauf ankommt, ob die zu Grunde liegenden Beiträge steuer- oder sozialversicherungsfrei waren. Als Versorgungsbezug der betrieblichen Altersversorgung gelten typisierend alle Leistungen, die aus Beiträgen entstanden sind, deren Zahlung im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit stand. Ein solcher Zusammenhang sei generell gegeben, wenn der Arbeitgeber Versicherungsnehmer des Vertrages ist.

Neu ist allerdings die zusätzliche Forderung der Richter, dass neben dem Versicherungsnehmerwechsel anlässlich des Ausscheidens auch eine neue Vertragsnummer durch den Versicherer vergeben werden muss, um die Versicherung vollständig aus dem betrieblichen Bezug zu lösen. Das geht deutlich über die bisherige Rechtsprechung hinaus und kann u. E. allenfalls ein Indiz im Einzelfall sein. Denn auf die Vergabe der Vertragsnummern durch den Versicherer haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel keinen Einfluss.

Bedeutung für die Praxis

Um eine „doppelte“ Verbeitragung von Direktversicherungsleistungen aus privaten Beiträgen zu verhindern, sollten neben dem Versicherungsnehmerwechsel darauf geachtet werden, dass es auch keine anderweitigen Regelungen gibt, die auf einen Bezug der Versicherung zum (ehemaligen) Arbeitgeber hinweisen. Wenn möglich sollten auch neue Versicherungsnummern vergeben werden. Eine zwingende Notwendigkeit neuer Versicherungsnummern ist aber derzeit noch nicht erkennbar.

26.07.2011: Betriebliche Invalidenrenten mit Bezug auf die Sozialversicherung

In älteren Versorgungswerken werden die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Berufsunfähigkeitsrenten häufig nicht näher definiert. Stattdessen wird auf die gesetzliche Definition im Sozialversicherungsgesetz verwiesen. Über einen solchen Fall hatte das BAG am 19.01.2011 zu entscheiden.

Die Versorgungsordnung sah eine „Invalidenrente an erwerbsunfähige“ Mitarbeiter „bei voraussichtlich dauernder Berufsunfähigkeit“ vor, die durch Vorlage eines „Rentenbescheids der Sozialversicherung“ nachzuweisen war. Ein betroffener Mitarbeiter erhielt eine zeitlich befristete volle Erwerbsminderungsrente vom Sozialversicherungsträger und verlangte daraufhin auch seine betriebliche Invalidenrente. Der Arbeitgeber lehnte dies ab, weil die Erwerbsunfähigkeit offensichtlich nicht dauerhaft sei. Die Richter sahen das anders.

Zunächst legten die Richter fest, dass die in der Versorgungsordnung zugesagte Erwerbsunfähigkeitsrente der gesetzlichen Sozialversicherungsrente wegen voller Erwerbsminderung entspricht. Diese wiederum erfordert per Gesetz eine volle Erwerbsminderung „auf nicht absehbare Zeit“, was die Richter mit „voraussichtlich dauerhaft“ gleichsetzten. Die Tatsache, dass die gesetzliche Rente nur befristet gewährt wurde, sahen die Richter als üblich und unerheblich an.

Bedeutung für die Praxis

In alten Versorgungswerken sind Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen nur in sehr engen Grenzen möglich. Hier wird man sich vermutlich damit begnügen müssen, gemeinsam mit dem Betriebsrat nachvollziehbare Interpretationen festzulegen. Bei allen neuen Versorgungswerken sollte sehr sorgfältig auf die exakte Formulierung von An-

spruchsgrundlagen geachtet und ein Bezug auf andere Versorgungsträger möglichst vermieden werden. Selbstverständlich unterstützen die Experten der febs hierbei gerne.

26.07.2011: Vorsicht bei gehaltsabhängiger bAV

Am 19.01.2011 hatte das BAG über einen Fall zu entscheiden, in dem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einig waren, ob das 13. Monatsgehalt in die Bemessungsgrundlage für die bAV einzubeziehen war. Als pensionsfähiges Einkommen wurde in der Zusage das durchschnittliche „monatliche Arbeitsentgelt“ über 36 Monate vereinbart, ohne Weihnachtswendungen, Tantiemen, etc. Anlässlich einer Beförderung erhielt der Arbeitnehmer „anstelle eines Weihnachtsgeldes ein 13. Gehalt“.

Strittig war nun, ob sich das 13. Gehalt als Teil des Arbeitsentgelts rentensteigernd auswirkt oder ob es als Ersatz-Weihnachtsgeld zu betrachten ist. Nach Meinung des BAG handelte es sich nicht um eine Weihnachtswendung, da das Gehalt ja an die Stelle des Weihnachtsgeldes trat. Außerdem sei das 13. Gehalt auch Teil des monatlichen Arbeitsentgelts und müsste somit für die Durchschnittsberechnung den zwölf Kalendermonaten jeweils anteilig hinzugerechnet werden. Auch das 13. Gehalt wird nach Meinung der Richter monatlich anteilig verdient und nur zusammengeballt im November ausgezahlt.

Bedeutung für die Praxis

Das Urteil zeigt erneut, wie wichtig eine sorgfältige Definition und Dokumentation aller Berechnungsgrundlagen einer Versorgungsordnung ist.

26.07.2011: PSV-Beitrag 2011

In einer ersten Schätzung geht der PSVaG für 2011 von einem Beitragssatz von ca. 2,6 Promille aus, gegenüber 1,9 Promille in 2010. Die verbindliche Festlegung erfolgt in der Regel im November eines Jahres.

19.07.2011: Reduzierung von GGF-Zusagen wieder möglich!

Nachdem sich Bund und Länder Mitte Mai endlich über die steuerliche Behandlung bei Reduzierung von GGF-Pensionszusagen geeinigt haben, plant auch das BMF im Herbst ein klärendes Schreiben dazu. Etwas schneller haben zwei Bundesländer reagiert.

Die Senatsverwaltung für Finanzen in Berlin hat bereits am 25.05.2011 die Finanzämter angewiesen, einschlägige Fälle auf der Grundlage zu entscheiden, dass jeder gesellschaftsrechtlich veranlasste Verzicht eine verdeckte Einlage darstellt, die aber der Höhe nach 0 sein kann. Weitere Erläuterungen fehlen dazu allerdings.

Die Oberfinanzdirektion Niedersachsen hat sich mit Erlass vom 15.06.2011 der Sache etwas detaillierter angenommen. Danach ist eine steuerunschädliche Reduzierung bis auf den Gegenwartswert der bisherigen Anwartschaft möglich. Dieser entspricht der Summe der verzinsten Jahresnettoprämien. Als erdient gilt aber mindestens der Barwert der ratierlich erworbenen Anwartschaft. Hierbei ist bei beherrschenden GGFs auf den Zusagezeitpunkt abzustellen. Bei Entgeltumwandlungszusagen ist anstelle der ratierlichen Berechnung auf den Barwert der erreichten Anwartschaft abzustellen.

Bedeutung für die Praxis

Im Ergebnis ist ein Teilverzicht zwar wieder möglich, aber weiterhin mit Zweifelsfragen

behaftet. Deshalb sollte jede vorgesehene Reduzierung im Rahmen eines Gutachtens ausführlich und unter Verwendung der neuen Begriffe der Finanzverwaltung begründet werden. In der Anlage finden Sie eine Kurzbeschreibung des febs-Gutachtens zur Reduzierung inkl. Auftragsformular.

Im Vorfeld einer Reduzierung empfehlen wir eine formale Prüfung/Anpassung der Pensionszusage. Sonst droht die Gefahr, dass zwar die Reduzierung korrekt vorgenommen wurde, aber die zu Grunde liegende Pensionszusage steuerlich nicht mehr anerkannt wird.

06.06.2011: Sozialversicherungsfreie Abfindung einer bAV

Bereits im Jahr 2008 haben sich die Sozialversicherungsträger darauf geeinigt, dass die Abfindung unverfallbarer bAV-Ansprüche bei Ausscheiden in der Regel beitragsfrei bleibt. Ist der Arbeitnehmer beim Ausscheiden aber bereits 59 Jahre alt, so wird die Abfindung beitragsrechtlich als Versorgungsbezug behandelt.

In einem noch nicht rechtskräftigen Urteil hat das Hessische Landessozialgericht am 18.11.2010 entschieden, dass das Alter zum Abfindungszeitpunkt nicht zwingend auch den Zweck der Zahlung bestimmt. Im konkreten Fall ging es um einen Arbeitnehmer der amerikanischen Streitkräfte, für den offensichtlich § 3 BetrAVG nicht galt. In dessen Versorgungsvertrag war festgelegt, dass bei Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalles der Rückkaufswert seiner Direktversicherung ausgezahlt wird. Der Arbeitnehmer argumentierte, dass diese Zahlung eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes darstelle und somit beitragsfrei sei – unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens. Das Gericht gab ihm Recht.

Bedeutung für die Praxis

Der entschiedene Fall ist u. E. nicht ohne weiteres auf „normale“ Arbeitsverhältnisse übertragbar, für die aufgrund von § 3 BetrAVG bei unverfallbarem Ausscheiden ohnehin nur Kleinstbeträge abfindbar sind. Es wäre aber durchaus denkbar, die Argumentation des Gerichtes auch für Abfindungen im laufenden Arbeitsverhältnis kurz vor Eintritt des Versorgungsfalles aufzugreifen. Würde man solche Abfindungen als Arbeitsentgelt verbeitragen, so würden gar keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, wenn das reguläre Gehalt des Arbeitnehmers ohnehin schon an der Beitragsbemessungsgrenze läge. Vor diesem Hintergrund wird es sicherlich spannend, wie und mit welchen Argumenten das Bundessozialgericht abschließend urteilt.

30.05.2011: Europaweite Ausschreibung von bAV-Rahmenverträgen

Mit Urteil vom 15.07.2010 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass Rahmenverträge öffentlicher Arbeitgeber zur betrieblichen Altersversorgung als öffentliche Dienstleistungsaufträge gelten, die ab einem bestimmten Auftragswert europaweit ausgeschrieben werden müssen. Die Bundesrepublik Deutschland hätte deshalb die Festlegung der Produkthanbieter im Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) nicht zulassen dürfen. Die Folge: Spätestens ab dem 15.07.2010 müssten die entsprechenden Rahmenverträge von den Arbeitgebern neu ausgeschrieben werden, sofern die Schwellenwerte des Auftragsvolumens überschritten werden.

Als Schwellenwert gilt für 2010 ein geschätztes Auftragsvolumen von 193.000 €. Bei der Entgeltumwandlung entspricht dieser Wert einem erwarteten Jahresbeitrag von ca. 50.000 €. Je nach unterstellter Beteiligungsquote und durchschnittlichem Jahres-

beitrag dürften somit alle öffentlichen Auftraggeber ab einer Größe von ca. 1.700 Mitarbeitern betroffen sein. Tatsächlich ist aber bisher im Markt nicht viel passiert.

Vor einigen Wochen ist neuer Schwung in dieses heikle Thema gekommen. Denn die Europäische Kommission hat angedroht, die Bundesrepublik erneut zu verklagen, weil bisher keine ausreichenden Maßnahmen zur Umsetzung des Urteils erkennbar sind. Inzwischen sind die Verhandlungen zur rechtskonformen Anpassung des o. g. Tarifvertrages voll im Gange. Geplant ist, die Pflicht zur Ausschreibung sowie ausgewählte Ausschreibungskriterien im Tarifvertrag zu vereinbaren.

Es ist davon auszugehen, dass zahlreiche Arbeitgeber in den nächsten Wochen und Monaten Ihre Rahmenverträge zur Entgeltumwandlung neu ausschreiben. Unsere bisherigen Erfahrungen mit solchen Ausschreibungen haben gezeigt, dass die wenigsten Arbeitgeber das fachliche Know-how haben, um die richtigen Ausschreibungskriterien festzulegen, diese Kriterien richtig zu beschreiben und deren Bedeutung auch richtig zu bewerten, um am Ende zu einer wirklich guten Lösung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu kommen. Hinzu kommen die zahlreichen formalen Kriterien an eine ordnungsgemäße Ausschreibung, die bei Rahmenverträgen zur Entgeltumwandlung nicht immer einfach umzusetzen sind. Aus Gründen der Objektivität ist es formal nicht zulässig, Versicherer oder Versicherungsmakler bei der Abfassung der Ausschreibung zu Rate zu ziehen, da diese ja anschließend selbst als Bieter im Rahmen der Ausschreibung auftreten könnten.

febs Consulting GmbH hat in den letzten Wochen die ersten Unternehmen bei der Vorbereitung dieser Ausschreibungen fachlich begleitet. Selbstverständlich stellen wir diese Erfahrungen gerne auch weiteren Unternehmen zur Verfügung.

24.05.2011: PSVaG darf falschen Leistungsbescheid widerrufen

Am 29.09.2010 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der PSVaG einen fehlerhaften Leistungsbescheid korrigieren darf, weil es sich dabei lediglich um eine Mitteilung und nicht um ein Schuldversprechen handle. Im konkreten Fall wurde ein Bescheid über 260 € Monatsrente nachträglich auf den korrekten Wert von 65 € reduziert.

Bedeutung für die Praxis

Diese Entscheidung müsste u. E. auch auf Leistungsmitteilungen des Arbeitgebers oder einer U-Kasse übertragbar sein, so dass fehlerhafte Bescheide korrigiert werden können. Dies schließt aber nicht aus, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz geltend machen kann. Das gilt z. B. dann, wenn er im Vertrauen auf den fehlerhaften Bescheid Vermögensdispositionen rückgängig machen muss und dadurch Verluste erleidet.

24.05.2011: Vertragliche Vereinbarungen zur Anwendung eines Tarifvertrags

Am 19.04.2011 hatte das BAG über einen Fall zu entscheiden, in dem der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer das Recht auf Entgeltumwandlung verweigerte. Er begründete dies damit, dass im Arbeitsvertrag die Geltung eines Tarifvertrages vereinbart war, der wiederum in Anlehnung an § 17 Abs. 3 BetrAVG keine Möglichkeit zur Entgeltumwandlung vorsah. Nach Meinung der Richter wäre diese Vereinbarung in Bezug auf die Entgeltumwandlung aber nur dann wirksam, wenn der vertraglich vereinbarte Tarifvertrag derjenige sei, der auch bei Tarifgebundenheit für den Arbeitnehmer gelten

würde. Diese Voraussetzung war im vorliegenden Fall nicht erfüllt, weshalb die Richter zugunsten des Arbeitnehmers entschieden.

24.05.2011: Gleichstellung von eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe

In einer wenig überraschenden Entscheidung hat der EuGH am 10.05.2011 entschieden, dass ein Mitarbeiter, der in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebt, keine geringere Betriebsrente erhalten darf, als ein verheirateter Mitarbeiter. Im zu entscheidenden Fall erhielt der Mitarbeiter eine Betriebsrente, deren Höhe vom „fiktiven“ Nettoeinkommen des ehemaligen Mitarbeiters abhängig war. Bei der Ermittlung dieses Einkommens hatte der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach Steuerklasse I berücksichtigt, bei einem vergleichbaren verheirateten Arbeitnehmer wäre nur die Lohnsteuer nach Klasse III abgezogen worden. Hierin sah der EuGH einen Verstoß gegen die Richtlinie 1000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, auf die sich der Betroffene seit 03.12.2003 unmittelbar beziehen konnte.

Bedeutung für die Praxis:

Spätestens seit der Entscheidung des BAG vom 14.01.2009 zur Hinterbliebenenrente für eingetragene Lebenspartner war die Gleichbehandlung von Lebenspartnern in allen Bereichen der betrieblichen Altersversorgung abzusehen. Während aber die BAG-Entscheidung nur für Zeiten ab 2005 gilt, können sich Lebenspartner auf die EuGH-Entscheidung schon auf Dienstzeiten ab Dezember 2003 beziehen.

19.04.2011: Beitragspflicht auf privat finanzierte Direktversicherungsleistungen

Bereits am 28.09.2010 hatte das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass Kapitalleistungen aus Direktversicherungen nicht beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung sind, wenn die Versicherung nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters bis zum Rentenbeginn privat fortgeführt wurde. Mit Rundschreiben vom 07.01.2011 hat der GKV-Spitzenverband mitgeteilt, dass dieses Urteil auch in „vergleichbaren“ Fällen anzuwenden sei. Dies gelte aber ausschließlich für Direktversicherungen, die nach dem Ausscheiden dauerhaft vom ehemaligen Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer privat fortgeführt wurden.

Am 30.03.2011 musste nun das Bundessozialgericht zu weiteren ähnlich gelagerten Fällen entscheiden. Nach Meinung der Richter wird eine Direktversicherung mit jedem Versicherungsnehmer-Wechsel auf den Arbeitnehmer aus dem betrieblichen Bezug gelöst und gilt deshalb beitragsrechtlich als Privatversicherung. Das gilt unabhängig davon, ob eine Versicherung zunächst privat abgeschlossen wurde und später als Direktversicherung fortgeführt wird oder umgekehrt, und auch unabhängig davon, wie oft ein VN-Wechsel stattfand. Diese Beurteilung widerspricht allerdings deutlich der bisherigen Auffassung der Krankenkassen. Es ist derzeit noch völlig offen, wie die Krankenkassen reagieren werden.

Bedeutung für die Praxis

Betroffenen Leistungsempfängern kann derzeit nur empfohlen werden, im Zweifel den Beitragsbescheid anzufechten, um damit eine eventuell drohende Verjährung zu verhindern. Allen Arbeitnehmern mit Direktversicherungen sollte empfohlen werden, bei privater Beitragszahlung stets auch einen Versicherungsnehmerwechsel durchzuführen. Bei Direktversicherungen unverfallbar ausgeschiedener Mitarbeiter, die wegen der

drohenden Beitragsbelastung im Alter beitragsfrei gestellt wurden, sollte überprüft werden, ob sich eine Wiederaufnahme der Beitragszahlung eventuell doch lohnt.

19.04.2011: Geringere Rentenanpassung für unverfallbar Ausgeschiedene

Am 30.11.2010 hatte das BAG über einen Fall zu entscheiden, bei dem ein zuvor unverfallbar ausgeschiedener Rentner eine geringere Rentenanpassung erhielt, als diejenigen Rentner, die bis zum Rentenbeginn im Unternehmen beschäftigt waren. Das Gericht sah in der entsprechenden Regelung in der Versorgungsordnung keinen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot. Der Unterschied sei durch das legitime Ziel des Arbeitgebers, auch die zukünftige Betriebszugehörigkeit von Arbeitnehmern zu belohnen, sachlich gerechtfertigt.

Bedeutung für die Praxis

Dieses Urteil ist u. E. nicht ohne weiteres auf andere Fälle zu übertragen. Denn das Gericht begründete die Entscheidung damit, dass es sich aufgrund der Mitgliedschaft des Unternehmens im Branchenversorgungswerk „Essener Verband“, um die einzige Möglichkeit handelte, den Arbeitnehmern im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung einen Anreiz zu geben, nicht zu einem Konkurrenten zu wechseln.

19.04.2011: Lohnsteuerlicher Zufluss und Verzicht beim GGF

Bereits mit Urteil vom 11.11.2009 hatte der BFH bestätigt, dass ein lohnsteuerpflichtiger Zufluss immer dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer den Leistungserfolg einseitig herbeiführen kann. Das ist z. B. bei Rentenbeginn der Fall, wenn der Arbeitnehmer bei einer Pensionszusage ein Kapitalwahlrecht hat - auch wenn er sich für die Rente entscheidet.

Bei einem beherrschenden GGF gilt nach Meinung des BFH (Urteil vom 03.02.2011) davon abweichend die sogenannte „Zuflussfiktion“. Das bedeutet, dass der steuerliche Zufluss generell bereits zu dem Zeitpunkt erfolgt, an dem die Leistung fällig wird – unabhängig davon, ob die Auszahlung auch schon tatsächlich erfolgt ist. Das wiederum gilt aber nur, wenn die Gesellschaft für diese Leistungen zuvor bereits Betriebsausgaben geltend gemacht hat, was bei Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in der Regel der Fall ist. Verzichtet der GGF z. B. auf eine fällige, aber noch nicht ausgezahlte Versorgungsleistung, so kann dadurch die Lohnsteuer nicht vermieden werden.

Bedeutung für die Praxis

Verzichtet der GGF auf zukünftige Versorgungsleistungen, für die von der GmbH noch keine Betriebsausgaben geltend gemacht wurden, so kann u. E. weder ein lohnsteuerlicher Zufluss noch eine verdeckte Einlage angenommen werden.

19.04.2011: ZVK-Eigenbeiträge sind steuerfrei

Am 09.12.2010 hatte der BFH über die steuerliche Behandlung von Arbeitnehmer-Eigenbeiträgen in eine kapitalgedeckte Zusatzversorgungskasse zu entscheiden. Im konkreten Fall war der Arbeitnehmer laut Gruppenversicherungsvertrag verpflichtet, einen Teil des Beitrags selbst zu tragen. Versicherungsnehmer und Beitragszahler war aber der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmeranteil vom Bruttogehalt einbehält. Entgegen der Vorinstanzen war der BFH der Meinung, dass der Gesamtbeitrag zweifelsfrei

der Steuerfreiheit des § 3 Nr. 63 EStG unterliege. Ein ähnliches Verfahren ist derzeit noch beim BFH anhängig.

Bedeutung für die Praxis

Dieses Urteil gilt nur für kapitalgedeckte Zusatzversorgungskassen. Bei diesen sollten Arbeitgeber dringend die korrekte Lohnversteuerung prüfen, um den Arbeitnehmern keine steuerlichen Vorteile vorzuenthalten.

19.04.2011: Fondsgebundene Versicherungen im Versorgungsausgleich

Da sich bei einer fondsgebundenen Versicherung der Wert und die Zusammensetzung des Fonds zwischen Ehezeitende und Umsetzung des Versorgungsausgleichs erheblich verändern können, hatte eine Pensionskasse den Ausgleichswert lediglich in Prozent des vorhandenen Fondsguthabens angegeben und vorgeschlagen, nach Kenntnis der Rechtskraft den dann gültigen Wert entsprechend dem Prozentsatz zu teilen. Das lehnte das OLG München mit Beschluss vom 14.10.2010 ab, und verlangte eine Übertragung bezogen auf das Ende der Ehezeit. Eine Angabe des Ausgleichswertes in Prozent scheidet nach Meinung des Gerichts „mangels Bestimmtheit“ aus. Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung ließ das Gericht die Beschwerde beim BGH zu.

Bedeutung für die Praxis

Diese Entscheidung ist sicherlich nur ein erster Auftakt für zahlreiche Verfahren zur Regelung einer gerechten Berücksichtigung von Wertveränderungen zwischen Ehezeitende und rechtskräftiger Entscheidung über den Versorgungsausgleich. Denn inzwischen mehren sich die Fälle, in denen Versorgungsausgleiche nach altem Recht abgeändert werden. Und bei diesen liegt das Ehezeitende oft mehr als 10 Jahre zurück.

01.03.2011: Weiterführung einer Direktversicherung beim neuen Arbeitgeber

Am 15.06.2010 hatte das BAG über einen Fall zu entscheiden, bei dem ein Arbeitnehmer seine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung über viele Jahre zum jeweils nächsten Arbeitgeber mitgenommen hatte. Beim letzten Arbeitgeber bestand das Arbeitsverhältnis bis zum Ausscheiden nur 4,5 Jahre. Deshalb zahlte der Versicherer den Rückkaufswert auf Verlangen des Insolvenzverwalters des letzten Arbeitgebers an diesen aus. Der Versicherer ging davon aus, dass das sogenannte „eingeschränkte widerrufliche“ Bezugsrecht noch widerrufbar war, weil beim letzten Arbeitgeber die Unverfallbarkeitsfrist nicht erfüllt wurde.

Das BAG sah das anders und stellte fest, dass der Arbeitnehmer weiterhin seine Leistung vom Versicherer verlangen kann. Die vorbehaltlose Weiterführung der Direktversicherung des Vorarbeitgebers sei nach Meinung des Gerichtes als Zusage zu verstehen, dass die erbrachten Vordienstjahre anerkannt werden.

Bedeutung für die Praxis

Wenn die Widerrufbarkeit eines Bezugsrechts vom Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit abhängt, dann ist für die Beurteilung derselben der Versicherer mit in der Verantwortung. Deshalb sollten die Heranreichungsrechtsprechung, das Prinzip der Einheit der Versorgungszusage und die Rechtsprechung zum Zusagezeitpunkt sehr sorgfältig berücksichtigt werden.

Arbeitgebern sollte bewusst sein, dass Sie bei Weiterführung von „mitgebrachten“ Direktversicherungen neuer Arbeitnehmer nicht nur als Beitragszahler auftreten sondern im Zweifel für den gesamten Versicherungsvertrag haften.

01.03.2011: Anrechnung gesetzlicher Rente auf die Betriebsrente

Am 30.11.2010 hatte das BAG über eine Versorgungsordnung zu urteilen, die vorsah, die gesetzliche Altersrente zu 50 % auf die Betriebsrente anzurechnen. Zusätzlich war für den Fall eines vorzeitigen Rentenbeginns geregelt, dass etwaige Abschläge bei der gesetzlichen Rente aufgrund des vorzeitigen Rentenbeginns zu Lasten des Arbeitnehmers gehen sollten. Der klagende Rentner war mit 60 Jahren in Rente gegangen. Daraufhin erhöhte der Arbeitgeber die anzurechnende gesetzliche Rente um den vorgegenommenen Abschlag von 18 % (60 Monate à 0,3 %) und kürzte die Betriebsrente um 50 % dieses erhöhten Betrages. Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht.

01.03.2011: Pfändung einer Direktversicherung bei Privatinsolvenz

Am 11.11.2010 entschied der BGH, dass die Ansprüche eines Arbeitnehmers aus einer Direktversicherung pfändbar sind. Im zu entscheidenden Fall wurde gegen einen unverfallbar ausgeschiedenen Arbeitnehmer ein Zwangsvollstreckungsverfahren eingeleitet. Das Gericht gewährte dem Gläubiger allerdings nicht die sofortige Auszahlung des Rückkaufwertes sondern pfändete lediglich die zukünftige Forderung des Arbeitnehmers auf Auszahlung der Leistung im Versorgungsfall.

01.03.2011: U-Kasse ist insolvenzsicher

Am 29.09.2010 hat das BAG erneut die Insolvenzfestigkeit einer rückgedeckten U-Kasse bestätigt. Der Insolvenzverwalter eines Trägerunternehmens hatte die Zusagen an die Arbeitnehmer trotz Unverfallbarkeit widerrufen und von der Kasse die Auszahlung des Rückkaufwertes der Versicherungen verlangt. Das BAG erkannte richtigerweise, dass sowohl der Widerruf der Zusagen als auch das Auszahlungsbegehren des Insolvenzverwalters unbegründet waren.

01.03.2011: Versicherungsmathematische Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn

Am 29.09.2010 (3 AZR 557/08) entschied das Bundesarbeitsgericht, über die zulässige Höhe versicherungsmathematischer Abschläge für eine vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente aus der betrieblichen Altersversorgung. Im vorliegenden Fall waren zwar versicherungsmathematische Abschläge in der Versorgungsordnung vorgesehen, aber nicht der Höhe nach bestimmt. Das BAG „genehmigte“ Abschläge in Höhe von 0,5 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme.

10.02.2011: Aktuelle Entwicklungen bei Pensionszusagen

Gehaltskürzung bei gehaltsabhängigen Zusagen

Am 12.10.2010 hatte der BFH über die Folgen einer Gehaltskürzung bei einer gehaltsabhängigen Pensionszusage zu entscheiden. Abweichend von der Vorinstanz (FG Schleswig-Holstein, 11.02.2010) hielten die Richter auch bei einer vorübergehenden Gehaltsreduzierung am Wortlaut der Zusage fest. Dort war vereinbart, dass die Zusage sich im selben Verhältnis wie das Festgehalt ändern solle. Nachdem die Gehalts-

zahlungen einige Zeit lang ausgesetzt wurden, verlangten die Richter auch die Auflösung der gebildeten Rückstellungen.

Bedeutung für die Praxis

Das Urteil ist u. E. kein Freibrief für die Reduzierung gehaltsabhängiger Zusagen durch Gehaltskürzung. Denn der BFH hat die Frage offen gelassen, ob die Reduzierung als verdeckte Einlage zu behandeln ist oder ob es sich vielleicht sogar um einen (versteckten) steuerschädlichen Vorbehalt handelt. Wir empfehlen im Rahmen turnusmäßiger Zusageprüfungen (bei febs Consulting ab 100 € p. a.) Reduzierungsgründe und Reduzierungsumfang eindeutig zu regeln.

Aktueller Stand zum Verzicht auf den Future Service

Nachdem sich die Finanzverwaltungen der Länder im Sommer 2010 angeblich auf eine gemeinsame Vorgehensweise geeinigt hatten, herrscht inzwischen wieder Unsicherheit, ob ein Verzicht auf den noch nicht erdienten Teil einer GGF-Pensionszusage zu einer verdeckten Einlage führt oder nicht.

Nach telefonischer Auskunft hat das BMF offenbar Ende 2010 die Länderfinanzministerien gebeten, die bisherigen Erlasse zunächst nicht mehr anzuwenden und keine verbindlichen Auskünfte mehr zu erteilen. Wann das Thema auf Bundesebene wieder diskutiert wird und ob hierzu ein klärendes BMF-Schreiben zu erwarten ist, konnte uns bisher nicht verbindlich mitgeteilt werden.

Bedeutung für die Praxis

Notwendige Reduzierungen von Pensionszusagen (z. B. zur Vermeidung einer Überschuldung) sollten bis zur eindeutigen Klärung nur im dringend erforderlichen Umfang vorgenommen und deren betriebliche Veranlassung sorgfältig begründet werden.

Ansprechpartner

febs Consulting GmbH
Andreas Buttler
Geschäftsführer

Am Hochacker 3
85630 Grasbrunn/München
Tel. (089) 890 42 86-10

<http://www.febs-consulting.de>
<mailto:andreas.buttler@febs-consulting.de>