

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Wertkonten

Zeitraum 01.01. bis 31.12.2010
Laufende Aktualisierungen finden Sie unter
<http://www.febs-consulting.de/fachinfos>

16.12.2010: Krankenkassen zahlen Beiträge aus privat finanzierter Direktversicherung zurück

Am 28.09.2010 hat das BVerfG entschieden, dass privat finanzierte Direktversicherungen im Alter hinsichtlich der Verbeitragung in der Kranken- und Pflegeversicherung den privaten Lebensversicherungen gleichzustellen sind. Das gilt allerdings nur, solange der Arbeitnehmer während der Zeit der Beitragszahlung auch Versicherungsnehmer des Vertrages war.

In einem aktuellen Rundschreiben empfiehlt der GKV Spitzenverband nun den Krankenkassen – unabhängig von den noch anhängigen Revisionen – dieses Urteil ab sofort auf alle vergleichbaren Fälle anzuwenden. Somit muss ab sofort nur noch der Teil einer Direktversicherungsleistung verbeitragt werden, der nicht durch private Beiträge des Arbeitnehmers als Versicherungsnehmer finanziert wurde. Zu Unrecht entrichtete Beiträge werden von der Krankenkasse erstattet.

Bedeutung für die Praxis

In vielen Fällen werden die Zahlstellen der Versorgungsbezüge (d. h. die Versicherer) gar keine Aufzeichnungen über diese Zeiten haben und deshalb kurzfristig keine geänderten Meldungen erstellen können. Um auch zu Unrecht gezahlte Beiträge aus dem Jahr 2006 nicht verjähren zu lassen, sollte auf jeden Fall noch bis 31.12.2010 ein entsprechender Antrag bei der Krankenkasse gestellt werden.

Achtung: Die Krankenkassen setzen den Beschluss des BVerfG derzeit nur bei der Direktversicherung um. Bei der Pensionskasse lässt die Begründung des BVerfG nach Meinung des GKV Spitzenverbands „keine rechtlich ausreichend stabile Aussage“ zu, so dass es hier derzeit noch bei der vollen Beitragspflicht bleibt.

16.12.2010: Kosten für SV-Statusfeststellung sind Werbungskosten

Bereits am 06.05.2010 hat der BFH entschieden, dass Beratungskosten im Zusammenhang mit einer sozialversicherungsrechtlichen Statusfeststellung als Werbungskosten steuerlich geltend gemacht werden können. Nach Meinung der Richter sind die Kosten durch das Arbeitsverhältnis veranlasst und somit abzugsfähig.

Eine Überprüfung lohnt sich insbesondere bei Gesellschafter-Geschäftsführern und mitarbeitenden Familienangehörigen. febs Consulting bietet umfassende Unterstützung im Statusfeststellungsverfahren ab 890 € an. Infos unter <http://www.febs-consulting.de/aktuelles> zum downloaden.

16.12.2010: Begrenzung anrechenbarer Dienstzeiten in einer Versorgungsordnung

Am 27.09.2010 hat das LAG Baden Württemberg entschieden, dass die Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeiten in einer Versorgungsordnung auf maximal 40 Jahre keine unzulässige mittelbare Diskriminierung darstellt.

Ein ausgeschiedener Arbeitnehmer hatte seinen Arbeitgeber verklagt, weil die Begrenzung auf maximal 40 anrechenbare Dienstjahre bei ihm dazu führte, dass die Dienstjahre vor Alter 25 Jahre nicht rentensteigernd berücksichtigt wurden. Darin sah der Arbeitnehmer eine unzulässige Benachteiligung aufgrund des Alters.

Das Gericht erkannte diese mittelbare Benachteiligung zwar an, hielt sie aber durch sachliche Ziele des Arbeitgebers für gerechtfertigt und angemessen. Außerdem würde auch der Gesetzgeber den Zeiten vor Alter 25 Jahre einen geringeren Schutz bei unverfallbarem Ausscheiden gewähren.

Bedeutung für die Praxis

Dies ist bereits die zweite Entscheidung der letzten Monate, in der die Richter dem Arbeitgeber aufgrund der Freiwilligkeit einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung einen erhöhten Gestaltungsspielraum zugestehen, um die mit der bAV verbundenen Risiken zu reduzieren. Allerdings war die Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmer im betroffenen Unternehmen der absolute Ausnahmefall. Die Revision ist zugelassen.

16.11.2010: Einkommensteuerliche Behandlung des Versorgungsausgleichs bei U-Kassen und Pensionszusagen

Am 12.11.2010 hat das BMF zu den noch offenen steuerlichen Fragen beim Versorgungsausgleich in Unterstützungskassen und bei Pensionszusagen Stellung genommen. Damit können endlich auch Unterstützungskassen die interne Teilung von Anwartschaften vollziehen.

Versorgungsausgleich bei der rückgedeckten U-Kasse

Wie erwartet kann zur Finanzierung des Anspruchs der ausgleichsberechtigten Person aus der für den Ausgleichsverpflichteten abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung ein entsprechender Teil des Deckungskapitals entnommen und als Einmalbeitrag in eine Versicherung bei der selben Versicherungsgesellschaft eingezahlt werden. Sofern sich dadurch (z. B. durch unterschiedliche Kalkulation oder Teilungskosten) Fehlbeträge ergeben, dürfen diese vom Arbeitgeber nicht als Einmalbeitrag sondern lediglich gegen laufenden Beitrag ausfinanziert werden.

Versorgungsausgleich bei der Pensionszusage

Die Berechnung der Rückstellungen für den ausgleichspflichtigen Arbeitnehmer erfolgt nach der bisherigen Systematik, auf Basis der reduzierten Ansprüche. Für den Ausgleichsberechtigten erfolgt die Berechnung wie für einen unverfallbar Ausgeschiedenen. Hierdurch können sich die Rückstellungen im Einzelfall deutlich erhöhen.

16.11.2010: Sozialversicherungsbeiträge im Versorgungsausgleich

Bereits am 15.12.2009 haben sich die Sozialversicherungsträger über die beitragsrechtliche Behandlung des Versorgungsausgleichs geeinigt. Zum Zeitpunkt des Versorgungsausgleichs ist der Teilungsvorgang selbst beitragsfrei.

Bei der späteren Zahlung der Versorgungsleistung aus einer internen Teilung an den Versorgungsberechtigten wird diese wie eine Leistung aus betrieblicher Altersversorgung verarbeitet. Bei externer Teilung richtet sich die Beitragspflicht im Alter nach dem sog. Zielversorgungsträger. Wird z. B. der Ausgleichsbetrag einer bAV in eine private Riesterrete des Ausgleichsberechtigten eingezahlt, so bleibt die spätere Rente bei pflichtversicherten Rentnern beitragsfrei.

16.11.2010: Kürzung einer Hinterbliebenenrente wegen eigener Altersrente

Am 18.05.2010 hatte das BAG über einen Fall zu entscheiden, in dem einer Witwe gemäß der Versorgungsordnung die Witwenrente nahezu vollständig gestrichen wurde, weil sie über eine ausreichend hohe eigene Altersrente verfügte. Die Richter sahen es als Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot an, wenn eigene Einkünfte der Witwe durch Anrechnung auf die Witwenrente zu mehr als 80 % wirtschaftlich entwertet würden. Die Anrechnung der gesetzlichen Witwenrente ließen sie dagegen zu.

Bedeutung für die Praxis

Die Richter wiesen in der Begründung ausdrücklich darauf hin, dass ein Ausgleich zwischen den Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefunden werden muss. Denn aus Sicht des Arbeitnehmers handelt es sich bei der Versorgung um Entgelt, während der Arbeitgeber berechtigterweise nur bei tatsächlichem Versorgungsbedarf leisten will. Fraglich ist in diesem Zusammenhang wohl auch, ob Wiederverheiratsklauseln bei Witwenrenten langfristig haltbar sein werden.

19.10.2010: Bundesverfassungsgericht stellt privat finanzierte Entgeltumwandlung sozialversicherungsfrei

Am 28.09.2010 hat das BVerfG entschieden, dass privat finanzierte Direktversicherungen im Alter hinsichtlich der Verbeitragung in der Kranken- und Pflegeversicherung den privaten Lebensversicherungen gleichzustellen sind. Bei pflichtversicherten Rentnern bleiben die entsprechenden Leistungen aus der Direktversicherung somit beitragsfrei. Das gilt allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer während der Zeit der Beitragszahlung auch Versicherungsnehmer des Vertrages war. Im entschiedenen Fall war dem Arbeitnehmer die VN-Eigenschaft anlässlich des Ausscheidens aus dem Unternehmen übertragen worden.

Bedeutung für die Praxis

Eigenbeiträge während der Elternzeit oder sozialversicherungspflichtige Beiträge oberhalb der gesetzlichen Fördergrenze sind von der Entscheidung nicht betroffen. Für die aus solchen Beiträgen resultierenden Leistungen hat das BVerfG die (doppelte) Beitragspflicht ausdrücklich bestätigt. Für unverfallbar Ausgeschiedene besteht aber zukünftig keine Beitragspflicht mehr für diejenigen Leistungen, die nach dem Ausscheiden privat finanziert wurden. Einer privaten Weiterführung nach unverfallbarem Ausscheiden steht somit nichts mehr entgegen.

19.10.2010: BMF erleichtert Versorgungsausgleich bei der U-Kasse

Am 31.08.2010 hat das BMF zum Versorgungsausgleich bei der Unterstützungskasse Stellung genommen. Wie erwartet sieht das BMF in der externen Teilung keinen Verstoß gegen die Zweckbindung des Kassenvermögens. Bei interner Teilung entsteht körperschaftsteuerlich ein weiterer Anwärter, für den dieselben steuerlichen Restriktionen gelten wie für alle anderen Anwärter.

Bedeutung für die Praxis

Kleinere U-Kassen mit hohem Anteil einzelner Gesellschafter-Geschäftsführer laufen nun erhöhte Gefahr, bei interner Teilung die maximal zulässige Anzahl von Unternehmern und deren Angehörige zu überschreiten. Denn bei jeder Scheidung eines GGF kommt durch die interne Teilung ein neuer Anwärter hinzu, der körperschaftsteuerlich als Unternehmer anzusehen ist.

Zahlreiche U-Kassen verweigern immer noch die Umsetzung des Versorgungsausgleichs, weil die einkommensteuerlichen Zweifelsfragen vom BMF noch nicht geklärt sind. Hierzu liegt derzeit lediglich ein Entwurf vor. Die offenen Fragen betreffen aber nur die interne Teilung, so dass eine externe Teilung ab sofort möglich ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die externe Teilung bei einer rückgedeckten U-Kasse für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohnehin meist die bessere Variante ist.

19.10.2010: Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2011 verabschiedet

Am 13.10.2010 hat das Kabinett die Rechengrößen in der Sozialversicherung verabschiedet. Formell müssen diese noch vom Bundesrat bestätigt werden. Wie erwartet wird die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung im kommenden Jahr im Westen unverändert bleiben. Hier nochmals die neuen Werte im Überblick.

		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2011	2010	2011	2010
BBG Rentenvers.	monatlich	5.500 €	5.500 €	4.800 €	4.650 €
	jährlich	66.000 €	66.000 €	57.600 €	55.800 €
Bezugsgröße § 18 SGB IV	monatlich	2.555 €	2.555 €	2.240 €	2.170 €
	jährlich	30.660 €	30.660 €	26.880 €	26.040 €

05.10.2010: Verzicht auf Future Service wieder möglich

Bereits am 17.09.2010 hat die OFD Karlsruhe in einem internen Schreiben die Finanzämter darüber informiert, unter welchen Voraussetzungen die Reduzierung einer Pensionszusage nicht zu einer verdeckten Einlage führt. „Mit diesem Schreiben, das uns vorliegt, erlaubt die Finanzverwaltung im Ergebnis wieder den Verzicht auf noch nicht erdiente Teile einer Pensionszusage“, erläutert Andreas Buttler, Gesellschafter-Geschäftsführer des bAV-Beratungsunternehmens febs Consulting.

Eine verdeckte Einlage liegt zukünftig dann nicht vor, wenn der versicherungsmathematische Barwert der Anwartschaft der gekürzten Pensionszusage nicht geringer ist als der Barwert des erdienten Teils der ursprünglichen Zusage. „Erfreulicherweise definiert die OFD auch die Berechnung des erdienten Teils“ ergänzt febs-Chef Manfred Baier. Bei beherrschenden Gesellschafter Geschäftsführern ist der zeitratierlich erdiente Teil ab Zusagedatum heranzuziehen. Bei nicht beherrschenden gilt die gesamte Betriebszugehörigkeit bis zum Änderungszeitpunkt als Erdienungszeitraum für die betriebliche Altersversorgung. Im Falle einer Entgeltumwandlung gilt die erreichte Anwartschaft als erdient.

„Auch wenn keine verdeckte Einlage vorliegt, führt der Verzicht auf den Future Service trotzdem zu einer Reduzierung der Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz“ ergänzt Diplommathematiker Manfred Baier und empfiehlt allen Betroffenen auch diese Auswirkung vorab zu berechnen. Die Reduzierung der Rückstellungen wirkt sich gewinnerhöhend aus und kann zu einer erheblichen Steuerlast führen.

Das Schreiben der OFD Karlsruhe beruht auf einer Einigung der Finanzbehörden auf Bundesebene. In den nächsten Wochen ist deshalb mit weiteren inhaltsgleichen Verfügungen zu rechnen.

Ab sofort bietet febs Consulting im Rahmen der „Reduzierungsgutachten“ selbstverständlich auch die Berechnung des erdienten Teils sowie die erforderlichen versicherungsmathematischen Barwertberechnungen an, mit denen nachgewiesen werden kann, dass keine verdeckte Einlage vorliegt.

05.10.2010: BAG erleichtert Regelung zur Hinterbliebenenrente

Am 20.04.2010 entschied das BAG, dass die Zusage einer Hinterbliebenenrente an die Bedingung geknüpft werden kann, dass die Ehe vor dem Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen geschlossen wurde. Diese Einschränkung ist nicht nur für Fälle des Ausscheidens bei Rentenbeginn sondern auch bei unverfallbarem Ausscheiden möglich.

Bedeutung für die Praxis

Das Urteil bietet Arbeitgebern nun die Möglichkeit, ihr Risiko aus der bAV-Zusage erheblich einzuschränken. Bei Zusagen, die über Versicherungsverträge individuell abgesichert sind, erleichtert es außerdem die Verwaltung. Denn nach Ausscheiden eines Mitarbeiters erfährt der Arbeitgeber in der Regel gar nicht, ob und wann der ehemalige Mitarbeiter heiratet.

05.10.2010: Betriebliche Übung bei Betriebsrentnern

Ein Weihnachtsgeld an Betriebsrentner, das dreimal hintereinander ohne Vorbehalt gewährt wurde, wird zur lebenslänglichen Belastung für das gewährende Unternehmen. Das hat das BAG am 16.02.2010 entschieden. Ein Arbeitgeber wollte aus wirtschaftlichen Gründen das den Betriebsrentnern freiwillig gezahlte Weihnachtsgeld nach einer dreijährigen Übergangsfrist einstellen und teilte dies den betroffenen Rentnern schriftlich mit. Erst nach tatsächlicher Einstellung der Zahlung klagte ein Rentner auf Weiterzahlung des Weihnachtsgeldes. Das BAG gab dem Rentner Recht. Denn das Schweigen des Rentners auf die schriftliche Ankündigung könne nicht als Zustimmung gewertet werden. Und auch die dreijährige Übergangsphase, in der bei jeder Zahlung auf die Freiwilligkeit der Zahlung hingewiesen wurde, könne nicht als gegenläufige Übung betrachtet werden.

Bedeutung für die Praxis

Insbesondere bei Betriebsrentnern sollte sorgfältig darauf geachtet werden, dass alle zusätzlich gewährten Leistungen von Anfang an unter einem Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt gewährt werden.

05.10.2010: BAV nach unerkanntem Betriebsübergang

Bei der Veräußerung ganzer Betriebsteile bleibt in der Praxis häufig die Frage offen, ob ein Betriebsübergang nach § 613a BGB vorliegt. Diese Zweifelsfrage kann – zumindest mit Wirkung für die betriebliche Altersversorgung – nicht dadurch beseitigt werden, dass der Erwerber mit allen übernommenen Mitarbeitern neue Arbeitsverträge schließt, die z. B. für die Zukunft eine betriebliche Altersversorgung ausschließen. Am 20.04.2010 hat das BAG in einem solchen Fall entschieden, dass der neue Arbeitsvertrag unwirksam ist und jeder Arbeitnehmer bei Rentenbeginn seine ursprüngliche Altersversorgung verlangen kann.

Bedeutung für die Praxis

Der Erwerber eines Betriebsteils sollte sich im Zweifel die Altersversorgungsverpflichtung des erworbenen Unternehmens gründlich ansehen. Denn wenn sich nachträglich herausstellt, dass der Übergang doch unter § 613a BGB fällt, so ist auch eine Vereinbarung, dass der neue Arbeitgeber z. B. keine bAV gewährt, nichtig.

23.09.2010: Herausforderungen in der bAV – vom Tag der betrieblichen Altersversorgung bei febs Consulting -

Am 21. und 22. September 2010 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.

Den arbeitsrechtlichen Wissensdurst stillte gleich zum Auftakt Rechtsanwalt Thorsten Walther, Partner der Ecovis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH mit einem Überblick über die Rechtsprechung der letzten Monate. Einige, für die betriebliche Altersversorgung besonders relevante Urteile, griff anschließend febs-Geschäftsführer Andreas Buttler auf und erläuterte die praktische Bedeutung.

Eine erhebliche Erleichterung für Versorgungswerke mit Hinterbliebenenrenten bringt das BAG Urteil vom 20.04.2010. Darin hatte das BAG einem Arbeitgeber zugestanden, eine Hinterbliebenenrente auf den Fall zu beschränken, dass die Ehe vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen geschlossen wurde. Nach Meinung der Richter würde damit einem ausscheidenden Arbeitnehmer ja nichts genommen, was er während seiner Dienstzeit bereits hatte. Nach Meinung der febs ist das Urteil auch aus praktischer Sicht von Bedeutung. Denn bei einem ausgeschiedenen Arbeitnehmer erfährt der Arbeitgeber in der Regel gar nicht, wenn der Mitarbeiter heiratet. „Wir kennen viele Versorgungswerke, in denen der Arbeitgeber über Jahre hinweg für nicht mehr vorhandene Ehegatten Versicherungsbeiträge zahlt und die tatsächlich vorhandenen Ehegatten aber nicht abgesichert sind“, erläutert febs-Chef Andreas Buttler und freut sich, dass dies zukünftig noch leichter vermieden werden kann.

Ein Stück Entwarnung hat das BAG mit Urteil vom 22.12.2009 auch für die Gleichbehandlung in der bAV gegeben. Denn in dem Urteil stellten die Richter nochmals klar, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur gilt, wenn für die bAV im Unternehmen ein generalisierendes Prinzip erkennbar ist. Besserstellungen einzelner Personen aus individuellen Erwägungen sind problemlos möglich, ohne dass dadurch alle anderen Mitarbeiter vergleichbare Ansprüche geltend machen könnten. Doch die Experten der febs haben trotzdem eine Warnung parat: Häufig wird vergessen, eindeutig zu vereinbaren, dass die „bessere“ Einzelzusage anstelle der sonst üblichen Versorgung tritt und nicht zusätzlich gewährt wird.

Für Personaler und Produktanbieter gleichermaßen bedeutsam ist das Urteil des LAG Hessen vom 03.03.2010. Darin ging es um eine Pensionskasse, die einen höheren als den marktüblichen Rechnungszins von 2,25 % gewährte. Was für die Arbeitnehmer zu höheren Leistungen führte, brachte dem Arbeitgeber allerdings Ärger in der Rentenphase ein. Denn aufgrund des höheren Rechnungszinses konnte die Anpassungsverpflichtung nach § 16 BetrAVG nicht mehr durch Weitergabe der Überschüsse des Versicherers abgegolten werden. Stattdessen wurde der Arbeitgeber zur Anpassung nach Verbraucherpreisindex verpflichtet. Neue Brisanz könnte dieses Problem erhalten, wenn die Versicherer im kommenden Jahr Ihren Garantiezins auf 1,75 % senken müssen und einige regulierte Pensionskassen sicherlich versuchen werden aus Wettbewerbsgründen das bisherige Zinsniveau noch eine Zeit lang zu halten.

Als erstaunlich bezeichnete Buttler die Erkenntnis, dass zahlreiche Unternehmen nach mehr als einem Jahr neuer Versorgungsausgleich Ihre neuen Arbeitgeberpflichten immer noch nicht geregelt haben. Allerdings gelte dies auch für viele Produktanbieter, insbesondere regulierte Pensionskassen sowie rückgedeckte Unterstützungskassen. Buttler empfahl den Teilnehmern, sich nicht allzu sehr auf die ersten Erfahrungen zu verlassen, nach denen die meisten Ausgleichsvorschläge vom Gericht ohne Beanstandungen durchgewinkt werden. Denn die Anzeichen mehren sich, dass Richter, Anwälte und Sachverständige die Detailprobleme immer mehr durchschauen und hinterfragen. „Je sorgfältiger und nachvollziehbarer ein Ausgleichsvorschlag ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er auch akzeptiert wird“, erläutert Buttler seine Erfahrungen mit den Familiengerichten.

Ärgerlich ist die Tatsache, dass die meisten rückgedeckten Unterstützungskassen sich aus steuerlichen Erwägungen immer noch weigern, den Versorgungsausgleich durchzuführen. „Es fehlen immer noch die erforderlichen Klarstellungen vom BMF für eine interne Teilung“ erklärt Buttler hierzu und fordert die Unterstützungskassen gleichzeitig auf, möglichst die externe Teilung durchzuführen. Denn diese hat das BMF bereits am 31.08.2010 abgesegnet. Abgesehen davon sei die externe Teilung ohnehin in vielen Fällen für den betroffenen Arbeitgeber und seine Arbeitnehmer die bessere und kostengünstigere Lösung.

Über die aktuellen Marktentwicklungen in der GGF-Versorgung diskutierte febs Geschäftsführer Manfred Baier mit den Teilnehmern. Auch hier stand die neueste Rechtsprechung im Fokus, insbesondere das BFH-Urteil vom 28.04.2010. Darin stellten die Richter nochmals klar, dass die Gewährung einer Pensionszusage an einen Gesellschafter-Geschäftsführer ohne Einhaltung einer angemessenen Probezeit in Höhe der Zuführung zur Pensionsrückstellung als verdeckte Gewinnausschüttung zu behandeln ist. Entgegen der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung wird dieser „Mangel“ aber nicht nachträglich durch Erfüllung der angemessenen Probezeit geheilt. Die gewährte Pensionszusage bleibt somit dauerhaft und in voller Höhe nicht betriebsausgabenabzugsfähig. „Um dies zu verhindern, sollte man im Einzelfall die Möglichkeit prüfen, die bisherige Zusage zu widerrufen und gleichzeitig eine neue Zusage zu erteilen“, empfahl febs-Chef Baier den Teilnehmern.

Neue Gestaltungsmöglichkeiten könnten sich auch aus den Feststellungen der Richter zur Überversorgung ergeben: Eine Überversorgung von mehr als 75 % der aktuellen Bezüge führt dann nicht zur Versagung der Rückstellungsbildung, wenn das Unternehmen nachweisen kann, dass die Überversorgung tatsächlich gewollt ist. Danach wäre auch eine sog. „Nur-Pensionszusage“ möglich, wenn diese auf einer echten Entgeltumwandlung beruht und z. B. durch eine Rückdeckungsversicherung abgesichert ist. Die Absicherung durch eine Rückdeckungsversicherung ist deshalb relevant, weil die Richter offensichtlich davon ausgehen, dass ein fremder Geschäftsführer einem vollständigen Verzicht auf Barlohn zugunsten einer Pensionszusage wohl nur zustimmen würde, wenn das Unternehmen entsprechende Sicherheiten gewährt.

Katrin Kümmerle von der febs erläuterte die Auswirkungen der Prüfpraxis der Deutschen Rentenversicherung Bund bei Zeitwertkonten für Arbeitgeber und Produktanbieter. Dabei konnte sie zum einen Entwarnung geben. „Die Prüfpraxis zeige, dass die Deutsche Rentenversicherung Bund weder das Gebot der sicheren Anlage nach § 7d Abs.3 SGB IV noch die Insolvenzfestigkeit einzelner Insolvenzsicherungsmaßnahmen wie beispielsweise die Verpfändung prüfe, so Kümmerle. Zum anderen sind die Produktanbieter gefordert ihre Kunden auf die Prüfung „vorbereiten“ bzw. im Rahmen der Prüfung zu unterstützen, z. B. durch Lieferung der für die Prüfung erforderlichen Daten.

Zu der seit Flexi II heftig umstrittenen Frage „wie der neue Wertguthabenbegriff auszulegen ist“ stellte Kümmerle abschließend fest, dass die Sozialversicherungsträger nach wie vor bei ihrer Auffassung bleiben. Danach müssen die Unternehmen stets einen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag leisten und zwar auch für Einzahlungen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Diesbezüglich bestehe später auch kein Entnahmerecht. Kümmerle machte aber auch deutlich, dass sie diese Ansicht nicht teile und das Gesetz in diesem Punkt anders auslege. In diesem Punkt bedarf es im Zweifel einer gerichtlichen Klärung.

Am Ende der beiden Workshop-Tage bei febs waren sich alle Teilnehmer einig, dass die letzten Monate nicht nur neue Restriktionen gebracht haben sondern auch viele neue Gestaltungsmöglichkeiten. „Wer diese Möglichkeiten nutzen will, muss sich fachlich und rechtlich stets auf dem Laufenden halten“ betonten die beiden febs-Geschäftsführer.

24.08.2010: Verzicht auf bAV-Ansprüche im Rahmen von Aufhebungsverträgen

Am 20.04.2010 hatte das BAG darüber zu entscheiden, ob eine sog. Gesamterledigungsklausel auch Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung erfasst. Im Rahmen einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatten Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, dass mit der „...Vereinbarung sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ... erledigt und abgegolten sind“. Aufgrund der besonderen Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung für den betroffenen Arbeitnehmer entschieden die BAG-Richter aber, dass die Betriebsrentenansprüche von dieser Vereinbarung nicht erfasst werden.

Bedeutung für die Praxis

Ein Verzicht auf bAV-Ansprüche im Rahmen von Aufhebungsverträgen oder vergleichbaren Vereinbarungen sollte grundsätzlich explizit und unmissverständlich vereinbart werden.

24.08.2010: Keine verdeckte Einlage bei Verzicht auf verfallbare GGF-Zusage

Am 15.06.2010 hatte das Finanzgericht Düsseldorf über folgenden Fall zu entscheiden: Drei Gesellschafter-Geschäftsführer verzichteten im Rahmen des Verkaufs der GmbH auf ihre vertraglich noch verfallbaren bAV-Ansprüche. Mit dem Verkauf wurden auch die Geschäftsführerverträge einvernehmlich beendet. Der Käufer löste die Rückstellungen auf und buchte diese erfolgsneutral als Rücklage. Das Finanzamt forderte dagegen eine gewinnerhöhende Auflösung der Rückstellungen, weil die verfallbaren Zusagen nicht werthaltig und dementsprechend nicht rücklagenfähig seien. Das Gericht betonte in der Begründung allerdings auch, dass ein verfallbarer Anspruch nur dann nicht werthaltig ist, wenn im Zeitpunkt des Verzichts keine Möglichkeit mehr besteht, die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen zu erfüllen. Im vorliegenden Fall war diese Voraussetzung gegeben. Das Gericht hat die Revision zugelassen.

Bedeutung für die Praxis

Abgesehen davon, dass das Urteil noch nicht rechtskräftig ist, bedeutet es keinesfalls, dass auf verfallbare Anwartschaften einer Betriebsrente steuerlich problemlos verzichtet werden kann.

17.08.2010: Neues zur Gleichbehandlung in der bAV

Am 22.12.2009 hat das BAG entschieden, dass einzelne Mitarbeiter in der bAV besser gestellt werden dürfen, ohne dass dadurch der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt wird: „Wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer aufgrund individueller, an persönliche Umstände anknüpfender Vereinbarungen besser stellt, können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Das Gebot der Gleichbehandlung greift nur ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt.“

Bedeutung für die Praxis

Die systematisch unterschiedliche Versorgung verschiedener Personengruppen muss sachlich begründet sein. Wenn es festgelegte Versorgungsgruppen oder -kriterien gibt, dann dürfen einzelne Arbeitnehmer nicht von der Versorgung ausgeschlossen werden. Fällt aber ein Mitarbeiter in keine der festgelegten Gruppen, oder soll er einzelvertraglich besser versorgt werden, so ist dies ohne Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz möglich.

17.08.2010: Vorsicht bei bAV-Informationsbroschüren

Im o. g. Urteil vom 22.12.2009 hatte das BAG auch darüber zu entscheiden, ob die Aushändigung einer bAV-Informationsbroschüre bereits als Gesamtzusage anzusehen ist. Im Ergebnis blieb diese Frage offen, da im vorliegenden Fall der Arbeitnehmer erkennbar nicht zu den Adressaten der Informationsbroschüre gehörte.

Bedeutung für die Praxis

Bei der Erstellung von bAV-Informationsbroschüren sollte darauf geachtet werden, den Kreis der Adressaten exakt und deutlich erkennbar zu beschreiben. Denn auch wenn die Broschüre nur an die Betroffenen verteilt wird kann in der Praxis nicht ausgeschlossen werden, dass sie in „falsche Hände“ gerät und von diesen Personen als Zusage interpretiert wird.

17.08.2010: Erbschaftssteuer auf Todesfallleistung einer GGF-Direktversicherung

Grundsätzlich unterliegt jeder Vermögensvorteil der Erbschaftsteuer, den eine Person auf Grund eines vom Verstorbenen geschlossenen Vertrages bei dessen Tod erwirbt. Die Rechtsprechung hat bAV-Leistungen an Hinterbliebene von verstorbenen Arbeitnehmern allerdings hiervon ausgenommen und steuerfrei gestellt. Das Finanzgericht Baden-Württemberg hat am 23.02.2010 bestätigt, dass diese Ausnahme nicht für Hinterbliebene eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers gilt. Wurde die Hinterbliebenenleistung dem GGF allerdings zugesagt, bevor er die beherrschende Stellung im Unternehmen erlangt hatte, so bleibt es bei der Erbschaftsteuerfreiheit.

Bedeutung für die Praxis

Leistungen an Hinterbliebene eines GGF können somit zusätzlich zur Einkommensteuer auch noch der Erbschaftsteuer unterliegen. Im konkreten Fall sollte allerdings stets geprüft werden, ob die Zusage auf Hinterbliebenenleistung nicht schon gewährt wurde, als der verstorbene GGF noch nicht beherrschend war.

17.08.2010: Krankenversicherungsbeitrag auf bAV-Kapitalleistungen

Am 17.03.2010 entschied das Bundessozialgericht, dass die Abführung der Krankenversicherungsbeiträge auf Kapitalleistungen der bAV nach der 1/120-Methode auch dann gilt, wenn die Leistung in mehreren Raten ausgezahlt wird.

Ein gut versorgter Rentner ließ sich seine bAV-Kapitalleistung in Höhe von über 200.000 € in acht Raten auszahlen und wollte diese jeweils als laufende Leistung verbeitragen. Damit wäre vermutlich ein Großteil der jeweiligen Zahlungen über der BBG gelegen und somit im Ergebnis beitragsfrei geblieben. Nachdem diese Konstruktion nicht anerkannt wurde, beantragte der Rentner „ersatzweise“ eine Verbeitragung jeder einzelnen Rate nach der 1/120-Methode. Auch dies lehnte das BSG mit der Begründung ab, das Gesetz würde bei kapitalisierten Versorgungsleistungen nicht nach der Art der Auszahlung unterscheiden. Deshalb sei der gesamte Kapitalbetrag ab Leistungsbeginn in voller Höhe nach der 1/120-Methode über 10 Jahre verteilt zu verbeitragen.

Bedeutung für die Praxis

Der Versuch, einmalige bAV-Kapitalleistungen durch Vereinbarung von Ratenzahlungen steuerlich und/oder sozialversicherungsrechtlich für den Rentner günstiger zu gestalten wird offensichtlich immer schwieriger durchsetzbar. Betroffene Arbeitgeber sollten deshalb im Vorfeld bereits deutlich darauf hinweisen, dass eventuelle Nachzahlungen von Beiträgen oder Steuern zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.

17.08.2010: Anrechnung anderer Bezüge auf die Betriebsrente

Am 18.05.2010 hat das BAG entschieden, dass auf Betriebsrenten nicht ohne weiteres andere Bezüge des Rentners angerechnet werden dürfen. Das gilt insbesondere dann, wenn diese Bezüge durch die Anrechnung auf die Betriebsrente praktisch entwertet werden. Der Pressemeldung des BAG ist zu entnehmen, dass z. B. eine Altersrente eines ehemaligen Arbeitnehmers nicht zu 100 % um den Betrag der gesetzlichen Hinterbliebenenrente gekürzt werden darf, die der Rentner zusätzlich bezieht. Wo die Grenzen der möglichen Anrechnungen liegen, lässt das Gericht in der Pressemeldung offen. Die vollständige Urteilsbegründung ist noch nicht veröffentlicht.

17.08.2010: Wirksamkeit von Spät-Eheklauseln

Am 12.11.2009 hat das Landesarbeitsgericht Baden Württemberg erneut bestätigt, dass ein Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung bei Heirat nach Rentenbeginn arbeitsrechtlich zulässig ist. Nach Meinung des Gerichtes müsse der Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersversorgung kein Risiko übernehmen, das erst nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses begründet wurde. Der Ausschluss sei zu billigen, weil der Arbeitgeber damit sein Risiko begrenze und die Versorgung kalkulierbarer wird. Das Gericht hat allerdings die Revision beim BAG zugelassen.

05.08.2010: BFH ändert Rechtsprechung zur GGF-Versorgung

Am 28.04.2010 hatte der BFH über einen höchst komplizierten Fall zur Versorgung von drei Gesellschafter-Geschäftsführern mit unterschiedlichen Zusagen zu entscheiden. Die teilweise steuerlich nicht anzuerkennenden Zusagen wurden Jahre später abgefunden bzw. auf verschiedene Rentnergesellschaften übertragen. Neben der Frage, wann und in welcher Höhe verdeckte Gewinnausschüttungen zu berücksichtigen

sind, hat der BFH auch die folgenden, teilweise neuen Feststellungen zur GGF-Versorgung getroffen:

- Die Gewährung einer Pensionszusage ohne Einhaltung einer angemessenen Probezeit führt in Höhe der Zuführung zu den Pensionsrückstellungen zu einer verdeckten Gewinnausschüttung. Entgegen der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung wird dieser „Mangel“ aber nach Meinung der BFH-Richter nicht nachträglich durch Erfüllung der angemessenen Probezeiten geheilt. Die gewährte Pensionszusage bleibt somit dauerhaft und in voller Höhe nicht betriebsausgabenabzugsfähig.
- Eine Überversorgung von mehr als 75 % der aktuellen oder zuletzt bezogenen Aktivenbezüge führt dann nicht zur Versagung der Rückstellungsbildung, wenn die GmbH nachweisen kann, dass die Überversorgung tatsächlich gewollt ist. Im zu entscheidenden Fall konnte der Nachweis erbracht werden, weil der betroffene GGF zwischenzeitlich bereits Rentner war und die ungewöhnlich hohe Versorgung tatsächlich bezog. Der BFH betonte in seiner Urteilsbegründung ausdrücklich, dass die 75 %-Grenze nur eine typisierende Annahme dafür ist, dass bei Überschreiten der 75 %-Grenze in der Zusage zukünftig zu erwartende Einkommensteigerungen bereits enthalten sind.
- Nach Meinung der BFH-Richter führt die Zusage einer Nur-Pensionszusage zu einer Überversorgung, wenn sie nicht auf einer „echten Entgeltumwandlung“ beruht und nicht durch eine Rückdeckungsversicherung abgesichert ist. Damit scheidet in diesen Fällen die Bildung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG aus. Ob im Umkehrschluss bei Vorliegen einer Rückdeckungsversicherung und Finanzierung aus Entgeltumwandlung die Nur-Zusage anzuerkennen ist, lassen die Richter allerdings offen. Damit hält der BFH an seiner Rechtsprechung vom 09.11.2005 fest und folgt wiederum nicht der Meinung der Finanzverwaltung, die mit BMF-Schreiben vom 16.0.2008 die Anwendung der BFH-Entscheidung vom 09.11.2005 über den Einzelfall hinaus versagte.
- Die Annahme einer verdeckten Gewinnausschüttung setzt grundsätzlich eine Vermögensminderung bei der GmbH voraus. Dürfen für eine steuerlich nicht anerkannte Pensionszusage keine Rückstellungen gebildet werden, so führen auch erst die späteren Rentenzahlungen zu einer Vermögensminderung und somit zu einer verdeckten Gewinnausschüttung.

Bedeutung für die Praxis

Es ist zu hoffen, dass sich die Finanzverwaltung insbesondere bei der Prüfung einer Überversorgung zeitnah der geänderten Sichtweise des BFH anschließt und sich bei der Angemessenheitsprüfung verstärkt auf die Angemessenheit der Gesamtbezüge konzentriert.

03.08.2010: Teilungskosten im Versorgungsausgleich: Ein erstes Urteil

Aus den bisherigen Scheidungsfällen nach neuem Recht ist noch nicht erkennbar, in welcher Höhe die Familiengerichte die Kosten einer internen Teilung akzeptieren werden. Am 25.06.2010 hat das OLG Stuttgart bei der internen Teilung einer privaten Lebensversicherung Teilungskosten in Höhe von 3 % des Ehezeitanteils, max. 500 € anerkannt. Das Familiengericht wollte ursprünglich nur 2 % Kosten akzeptieren. Interessant war die Begründung des Versicherers, die sich ausschließlich auf die Kosten der Umsetzung der Teilung bezog und nicht auf die zukünftige Verwaltung.

Bedeutung für die Praxis

Aus dem Urteil lässt sich u. E. schließen, dass bei Teilung von Pensionszusagen auch deutlich höhere Teilungskosten begründbar sind, aufgrund der zukünftigen Verwaltung einer weiteren Anwartschaft.

03.08.2010: Vorsicht bei regulierten Pensionskassen

Bei Pensionskassen gehen Arbeitgeber in der Regel davon aus, dass ihre Verpflichtung - inkl. der Rentenanpassung nach § 16 BetrAVG - durch Zahlung der Beiträge abgegolten ist. Mit Urteil vom 03.03.2010 hat das LAG Hessen entschieden, dass dies für regulierte Pensionskassen nicht gilt, wenn der Garantiezins über 2,25 % liegt. Die § 16-Anpassung kann dann nicht durch die Überschussbeteiligung abgegolten werden, sondern die Renten müssen entsprechend der Steigerung der Lebenshaltungskosten angepasst werden. Reichen die Überschüsse hierfür nicht aus, muss der Arbeitgeber für die Differenz aufkommen.

Auch für sog. Sanierungsklauseln, nach der eine regulierte Pensionskasse bei finanziellen Problemen die Leistungen kürzen kann, haftet nach Meinung des Gerichtes der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern.

Bedeutung für die Praxis

Der vermeintliche Vorteil eines höheren Rechnungszinses erweist sich durch dieses Urteil als erheblicher Nachteil für den Arbeitgeber. Denn er haftet nicht nur für ein Ausbleiben der Überschüsse, sondern ist vollumfänglich zur „normalen“ § 16-Anpassung verpflichtet. Unter Umständen führt diese mittelbare Verpflichtung sogar zu einem notwendigen Ausweis im Bilanzanhang.

03.08.2010: GGF-Versorgung - Verpfändung erfordert Gesellschafterbeschluss

Bereits am 23.04.2009 hat das OLG Düsseldorf entschieden, dass nicht nur die Pensionszusage an einen Gesellschafter-Geschäftsführer einen Gesellschafterbeschluss erfordert, sondern auch die Einräumung eines Pfandrechtes zugunsten des GGF an der Rückdeckungsversicherung. Diese Entscheidung ist u. E. durchaus nachvollziehbar, da die Zusage durch eine Verpfändung qualitativ verbessert wird und der Gesellschaft gleichzeitig das Verfügungsrecht an der Versicherung praktisch entzogen wird.

Bedeutung für die Praxis

In allen bestehenden GGF-Zusagen sollte überprüft werden, ob dieser Gesellschafterbeschluss vorhanden ist. Dies gilt nur für Pensionszusagen, da die Verpfändung bei der U-Kasse durch die Kasse erfolgt.

03.08.2010: BAV von Kommunen muss europaweit ausgeschrieben werden

Am 15.07.2010 hat der EuGH festgestellt, dass der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst gegen geltendes Recht verstößt. Da es sich bei der Vereinbarung von Rahmenverträgen mit dem jeweiligen Versicherer um öffentliche Dienstleistungsverträge handelt, müssen diese ab einer bestimmten Größenordnung europaweit ausgeschrieben werden. Eine Festlegung der in Frage kommenden Vertragspartner darf nicht bereits im Tarifvertrag erfolgen.

Bedeutung für die Praxis

Die Pflicht zur europaweiten Ausschreibung betrifft nur große Kommunen mit mehr als ca. 2.000 Mitarbeitern. Die genaue Größenordnung muss anhand des erwarteten Durchschnittsbeitrags und der erwarteten Beteiligungsquote im Einzelfall ermittelt werden. Völlig offen sind derzeit auch noch die Folgen der Entscheidung für die bereits bestehenden Rahmenverträge und abgeschlossenen Policen.

03.08.2010: Neu - Deckungskapitalübertragungsabkommen für Pensionsfonds

Um die Portabilität unverfallbarer Ansprüche von ausscheidenden Mitarbeitern auch bei Pensionsfonds zu erleichtern, wurde das bestehende Übertragungsabkommen für Pensionskassen und Direktversicherungen um Pensionsfonds mit versicherungsförmigen Garantien erweitert. Neu ist auch die Möglichkeit, im Vorfeld einer Übertragung zunächst ein Übertragungsangebot als Entscheidungsgrundlage anzufordern.

Für Übertragungsfälle im Rahmen eines Betriebsübergangs beinhaltet das neue Abkommen allerdings eine Einschränkung. Zukünftig hat der abgebende Versicherer die Möglichkeit, die Übertragung abzulehnen, wenn das Versorgungskapital einen Wert von mehr als ca. 1,3 Millionen € hat.

Bedeutung für die Praxis

Das bisherige Abkommen endet am 31.01.2011. Das neue Abkommen kann ab sofort genutzt werden, wenn sofern die beteiligten Versicherer bereits ihren Beitritt erklärt haben.

13.07.2010: Neues zur SV-Statusfeststellung

Bereits am 13.04.2010 haben die Spitzenverbände ein neues Rundschreiben „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ verfasst, in dem die aktuelle Rechtslage zur SV-Statusfeststellung berücksichtigt wurde. Neu ist vor allem, dass nun die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung für nahezu alle neuen Beschäftigungsverhältnisse in allen Versicherungszweigen zuständig ist.

Obligatorisches Statusfeststellungsverfahren, § 7a Absatz 1 Satz 2 SGB IV

Für bestimmte Personengruppen ist per Gesetz ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung bei Aufnahme der Beschäftigung vorgesehen:

- GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (Beschäftigungsbeginn: ab 01.01.2005),
- mitarbeitende Ehegatten/Lebenspartner (Beschäftigungsbeginn: ab 01.01.2005) und
- mitarbeitende Abkömmlinge (Beschäftigungsbeginn: ab 01.01.2008).

Durch das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung des Missbrauchs (MoMiG) vom 23.10.2008 wurde die „haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft“ (UG) eingeführt. Auch für geschäftsführende Gesellschafter einer UG ist ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren durch die Clearingstelle der DRB durchzuführen.

Optionales Statusfeststellungsverfahren, § 7a Absatz 1 Satz 1 SGB IV

Erwerbstätige können auf eigene Veranlassung auch ein optionales Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle beantragen. Dies gilt insb. für die Personen, für die nicht per Gesetz ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren vorgesehen ist, die aber dennoch Rechtssicherheit bzgl. der Versicherungspflicht/-freiheit wünschen.

Bislang wurde von der Clearingstelle lediglich die Frage geklärt, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt. Nun wird auch verbindlich beschieden, ob daraus eine Versicherungspflicht oder -freiheit in der Renten-, Arbeitslosen-, Pflege- und Krankenversicherung folgt.

Eine Beurteilung von (bei Antragstellung) bereits beendeten Beschäftigungsverhältnissen wurde bisher von der Clearingstelle verweigert. Nun kann ein solcher Antrag auf ein Statusfeststellungsverfahren auch bei der Clearingstelle gestellt werden.

Vorsicht bei Änderung der Verhältnisse

Auch wenn in der Vergangenheit bereits ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt wurde, können sich die Betroffenen nicht auf die Entscheidung verlassen, wenn sich zwischenzeitlich die rechtlichen oder tatsächlichen Verhältnisse geändert haben. Z. B. Änderung der Beteiligungsverhältnisse in der GmbH, neuer Gesellschafts- oder Arbeitsvertrag, neue Kompetenzen etc. In diesem Fall entfaltet der alte Bescheid keine Rechtsbindung mehr. Dies gilt positiv wie negativ: Wurde Versicherungsfreiheit festgestellt, muss geprüft werden, ob auch die verbleibenden Kriterien hierfür genügen. Es sollte im Zweifel daher unbedingt ein neues Statusfeststellungsverfahren eingeleitet werden.

Gestaltungsmöglichkeiten

Um im Rahmen des Feststellungsverfahrens zum gewünschten Ergebnis zu gelangen, hat es sich in der Praxis bewährt, bereits vor Einleitung des Verfahrens die relevanten Kriterien zu prüfen. Dadurch können die zugrunde liegenden Arbeitsverträge rechtzeitig an die tatsächlichen Verhältnisse angepasst werden.

Gerne unterstützen wir Sie bei der richtigen Gestaltung sowie der Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens. Weitere Details finden Sie unter www.febs-consulting.de.

25.06.2010: PSV-Beitragspflicht bei rückgedeckter U-Kasse

Am 14.01.2010 entschied das Oberverwaltungsgericht Hamburg, dass die volle PSV-Beitragspflicht von rückgedeckten Unterstützungskassen juristisch korrekt ist. Insbesondere besteht nach Meinung des Gerichtes keine ungerechtfertigte Schlechterstellung gegenüber dem Pensionsfonds, der nur mit 20 % der Bemessungsgrundlage einer Pensionszusage zur Beitragspflicht herangezogen wird.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des Gerichtes bestätigt die aktuelle Gesetzeslage, an die auch der PSVaG gebunden ist. Da eine Gesetzesänderung derzeit zwar diskutiert aber noch nicht absehbar ist, sollten Arbeitgeber überlegen, insbesondere Versorgungen mit geringem Beitragsvolumen zukünftig eher über Direktversicherungen oder Pensionskassen durchzuführen.

25.06.2010: Sozialversicherungsfreiheit eines GGF ist auch steuerlich bindend

Am 21.01.2010 entschied der BFH, dass die Entscheidung der Sozialversicherungsträger über die Sozialversicherungsfreiheit eines Gesellschafter-Geschäftsführers auch steuerliche Bindungswirkung entfaltet. Eine GmbH wollte für ihren sv-befreiten GGF steuerfreie Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Der BFH lehnte die Steuerfreiheit der Beiträge ab, da diese nicht aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung gezahlt wurden, wie es § 3 Nr. 62 EStG als Voraussetzung für die Steuerfreiheit verlangt.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des BFH ist u. E. nicht überraschend, da § 3 Nr. 62 EStG explizit nur für Beitragszahlungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtung greift. Offen geblieben ist aber die Frage, ob eine sv-freie Beschäftigung auch zwingend zu einem steuerlichen Beherrschungsverhältnis oder bei Personengesellschaften und Einzelunternehmen sogar zur steuerlichen Nichtanerkennung eines Arbeitsverhältnisses führt.

25.06.2010: Durchschnittsbildung bei 40b-Verträgen nach Arbeitgeberwechsel

„Alte“ 40b-Direktversicherungen können für einzelne Arbeitnehmer bis zu einem Jahresbeitrag von 2.148 € pauschal versteuert werden, wenn der Durchschnitt aller in einem Rahmenvertrag zusammengefassten Verträge nicht mehr als 1.752 € beträgt. Das hat der BFH mit Urteil vom 11.03.2010 bestätigt.

Bedeutung für die Praxis

Führt der Arbeitgeber bei einem neu eingestellten Mitarbeiter dessen bestehende Direktversicherung beim bisherigen Versicherer weiter, so muss er unbedingt darauf achten, dass dieser Vertrag in den Rahmenvertrag zur Durchschnittsbildung einbezogen wird. Andernfalls gilt die erhöhte Pauschalierungsgrenze für diesen Mitarbeiter nicht.

25.06.2010: BAV immer nur aus Anlass des Arbeitsverhältnisses

Am 19.01.2010 hat das BAG entschieden, dass der Insolvenzschutz des PSVaG nur für Zusagen greift, die aus Anlass des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses für ein Unternehmen erteilt wurden. Im zu entscheidenden Fall wurde die Versorgung per Gesellschafterbeschluss nur für die Gesellschafter des Unternehmens eingerichtet. Das Gericht sah darin ein wichtiges Indiz dafür, dass auch der Grund der Zusageerteilung im Gesellschafterverhältnis lag.

Bedeutung für die Praxis

Beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer unterscheiden in der Regel nicht zwischen Ihren unterschiedlichen Funktionen als Gesellschafter und Geschäftsführer. Dieses Urteil zeigt erneut, dass man unbedingt darauf achten sollte, dass sich sämtliche Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung ausdrücklich auf die Funktion als Geschäftsführer beziehen. Dies gilt im Übrigen auch für die steuerliche Beurteilung.

08.06.2010: Entwurf für geplantes BMF-Schreiben

Bereits mit Schreiben vom 31.03.2010 hatte das BMF die lohnsteuerliche Behandlung des Versorgungsausgleichs geregelt. Nun hat das BMF auch einen Entwurf vorgelegt,

der die einkommensteuerrechtliche Behandlung einer scheidungsbedingten Teilung beim Arbeitgeber regelt.

08.06.2010: Zuwendungen an rückgedeckte Unterstützungskassen

Der Entwurf stellt zunächst klar, dass ausgleichsberechtigte Ehegatten bei interner Teilung zum Kreis der Leistungsempfänger bzw. –anwärter der Kasse im Sinne des § 4d EStG gehören. Bei der Beurteilung der Höhe der möglichen Zuwendungen folgt der Entwurf weitgehend der bisherigen restriktiven Linie.

Bei **externer Teilung** kann das Trägerunternehmen der Kasse den Betrag steuerwirksam zuwenden, den diese an einen anderen Versorgungsträger zahlt. Bei einer rückgedeckten U-Kasse wird der erforderliche Betrag aber in der Regel aus dem Deckungskapital der Rückdeckungsversicherung entnommen.

Bei **interner Teilung** einer rückgedeckten U-Kasse kann der für den Ausgleichsberechtigten erforderliche Betrag ebenfalls aus der bestehenden Rückdeckungsversicherung entnommen und als Einmalbeitrag in eine neue Rückdeckungsversicherung für den Ausgleichsberechtigten eingezahlt werden. Daraus entstehende Fehlbeträge beim Ausgleichsverpflichteten (z. B. bei Leistungszusagen) dürfen nicht gegen Einmalbeitrag sondern nur gegen Erhöhung des laufenden Beitrages ausfinanziert werden.

08.06.2010: Bildung von Pensionsrückstellungen

Bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen darf eine Teilung erst dann steuerlich berücksichtigt werden, wenn mit dem rechtskräftigen Urteil des Familiengerichtes das Anrecht der ausgleichsberechtigten Person nach interner Teilung eindeutig fixiert ist. Die Rückstellungen für die ausgleichsberechtigte Person entsprechen dann dem versicherungsmathematischen Barwert der Verpflichtung.

Das gekürzte Anrecht ausgleichspflichtiger Personen ist nach der Teilung mit dem zugehörigen Teilwert zu passivieren.

Weiteres Vorgehen

Im Entwurf fehlen noch einige wichtige Sachverhalte, wie z. B. die körperschaftsteuerliche Regelung bei der U-Kasse. Der Entwurf wurde zur Stellungnahme an Verbände und Experten verschickt. Wann mit einer endgültigen Verabschiedung, ggfs. auch mit Änderungen oder Erweiterungen, zu rechnen ist, ist derzeit nicht absehbar.

18.05.2010: Entwarnung bei Kombination von Unterstützungskasse und Pensionszusage

In den vergangenen Wochen wurde die Zulässigkeit von Pensionsrückstellungen bei gleichzeitiger Mitgliedschaft des Arbeitgebers in einer externen Versorgungseinrichtung wieder vermehrt diskutiert. Grund hierfür sind vermutlich die aktuellen Erlasse des BMF vom 26.01.2010 sowie des Bayerischen Landesamtes für Steuern vom 10.03.2010. Verschiedene Veröffentlichungen kommen danach zum Ergebnis, dass die Bildung von Pensionsrückstellungen gem. § 6a EStG ausgeschlossen ist, wenn der Arbeitgeber gleichzeitig Mitglied einer Unterstützungskasse ist.

Dieses Ergebnis lässt sich weder aus den Erlassen noch aus den zu Grunde liegenden Urteilen ableiten. Es ging in allen Fällen um Unternehmen, die zusätzlich zu Ihren

Umlagezahlungen an externe Versorgungsträger noch Pensionsrückstellungen steuerlich geltend machen wollten. Mit der Auslagerung von GGF-Pensionszusagen auf rückgedeckte Unterstützungskassen ist dies nicht vergleichbar.

Pensionszusagen werden von einer rückgedeckten U-Kasse nur gegen Zahlung hoher laufender oder einmaliger Beiträge übernommen. Deshalb muss eine Pensionsrückstellung selbst dann steuerlich anerkannt werden, wenn der Arbeitgeber bei Rentenbeginn eine vollständige Auslagerung auf eine U-Kasse gegen Zahlung eines Einmalbeitrages plante oder wenn nur der Future Service über eine U-Kasse finanziert werden soll. Das für Sommer 2010 geplante BMF-Schreiben wird hoffentlich Klarheit schaffen.

29.04.2010: Keine Rückstellungen für gewinnabhängige Zusagen

Der Fall: Eine GmbH gewährte ihrem GGF eine Pensionszusage in Höhe von 70 % seines letzten Einkommens inkl. gewinnabhängiger Tantieme. Für die Rückstellungsbeurteilung wurde jeweils die im abgelaufenen Jahr tatsächlich gezahlte Tantieme berücksichtigt. Nach Meinung der GmbH sei ja gesetzlich nur die Einbeziehung „künftiger“ gewinnabhängiger Bezüge gem. § 6a EStG nicht erlaubt.

Dieser Argumentation folgte der BFH mit Beschluss vom 03.03.2010 nicht und verweigerte die Anerkennung der Rückstellungen für den gewinnabhängigen Teil. Im Übrigen hat der BFH offen gelassen, ob die im Alter tatsächlich gezahlte Rente auf Basis der feststehenden Tantieme des letzten Jahres als Betriebsausgabe anerkannt wird oder als verdeckte Gewinnausschüttung zu behandeln ist.

Bedeutung für die Praxis

Wir empfehlen grundsätzlich, gewinnabhängige Tantiemen erst dann in Pensionszusagen zu berücksichtigen, wenn Sie dem Grunde und der Höhe nach eindeutig feststehen. Dies kann z. B. durch Umwandlung der Tantieme nach Feststellung aber vor Fälligkeit geschehen.

29.04.2010: Gehaltskürzung bei gehaltsabhängigen Zusagen

Am 11.02.2010 hatte das Schleswig-Holsteinische Finanzgericht über einen Fall zu entscheiden, in dem einem GGF wegen der wirtschaftlich schlechten Situation des Unternehmens einige Jahre kein Gehalt gezahlt wurde. Zur gehaltsabhängigen Pensionszusage wurde nichts geregelt. Das Finanzamt unterstellte, dass aufgrund dieser „Gehaltsanpassung auf Null“ auch die Pensionszusage entfallen würde und forderte eine Auflösung der Rückstellungen.

Das Gericht hingegen erlaubte der GmbH, die Zusage in Höhe des erdienten Teils aufrecht zu halten. Die Gehaltsabhängigkeit der Zusage sei offensichtlich nur auf reguläre Gehaltsanpassungen zu beziehen. Deshalb bestehe eine Regelungslücke, die durch Vertragsauslegung zu schließen sei. Dabei ging das Gericht davon aus, dass eine Kürzung des Gehaltes und zusätzlich eine Kürzung der Zusage zu einer unzumutbaren Doppelbelastung des GGF führen würde.

Aufgrund des Sanierungscharakters des vorübergehenden Gehaltsverzichts sei auch keine Überversorgungsprüfung vorzunehmen. Abgesehen davon sei die 75 %-Grenze ohnehin nur ein Indiz, das stets im Gesamtzusammenhang zu würdigen sei.

Bedeutung für die Praxis

Das Finanzamt hat gegen dieses Urteil Revision eingelegt. Trotzdem ist die Entschei-

derung für die Praxis von Bedeutung. Das Gericht betonte in seiner Begründung mehrmals den Ausnahmecharakter der Entscheidung. Deshalb sollte bei jeder Gehaltskürzung sorgfältig darauf geachtet werden auch die etwaigen Folgen für die betriebliche Altersversorgung vertraglich zu vereinbaren.

15.04.2010: Hinterbliebenenrente für eingetragene Lebenspartner

Bereits am 14.01.2009 hatte das BAG festgestellt, dass eingetragene Lebenspartner Ansprüche auf Hinterbliebenenrente geltend machen können, auch wenn diese in der Versorgungsordnung nur für Ehepartner vorgesehen ist. Allerdings gilt das nur für Todesfälle nach dem 01.01.2005 und nur dann, wenn im Todesfall noch ein Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber besteht. Am 15.09.2009 hat das BAG nun ergänzend entschieden, dass ein solches Rechtsverhältnis auch dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer bereits vor 2005 unverfallbar ausgeschieden ist.

Bedeutung für die Praxis

Durch dieses Urteil ist der gesamte Personenbestand (Aktive, unverfallbar Ausgeschiedene, Rentner) eines Arbeitgebers mit Zusagen auf Witwen/Witwerrenten betroffen. Insbesondere in rückgedeckten Versorgungswerken sollte deshalb schnellstmöglich mit dem Versicherer geklärt werden, ob die eingetragenen Lebenspartner in den Kreis der (kollektiv) versicherten Hinterbliebenen aufgenommen werden können.

15.04.2010: Vorsicht bei Übernahme von Unternehmen mit eingefrorener bAV

In einem erst kürzlich veröffentlichten Urteil vom 09.12.2008 hatte das BAG über folgenden Fall zu entscheiden: Ein Unternehmen hatte wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten die bAV auf den erreichten Stand eingefroren, wurde aber trotzdem einige Zeit später insolvent. Der Betriebserwerber übernahm alle Arbeitsverhältnisse gem. § 613a BGB. Er verweigerte aber die Gewährung von bAV-Leistungen, weil die bis zur Insolvenz erdienten Anteile vom PSVaG zu übernehmen seien und weitere Zuwächse bereits Jahre vorher ausgeschlossen wurden.

Das BAG stellte fest, dass den Betriebserwerber dann keine Verpflichtung treffe, wenn das Einfrieren der Zusage durch den Rechtsvorgänger wirksam war. Da dieser nicht nur die zukünftig zu erdienenden Steigerungen sondern auch die Dynamik auf den erdienten Anspruch widerrufen hatte, sei das Vorliegen sog. triftiger Gründe erforderlich gewesen. Ob dies der Fall war, muss das LAG München nun ermitteln.

Bedeutung für die Praxis

„Alte“ dienstzeit- und endgehaltsabhängige Versorgungsleistungen werden immer häufiger eingefroren, um aus den ersparten Kosten bisher nicht versorgten Arbeitnehmern ebenfalls eine bAV gewähren zu können. Sehr häufig wird dabei der erreichte Stand der Versorgung eingefroren und die zukünftigen Zuwächse auf das niedrigere Niveau der neu aufzunehmenden Arbeitnehmer gekürzt. Der Widerruf einer Gehaltsdynamik auf den bereits erdienten Teil erfordert aber triftige Gründe, die sehr häufig nicht vorliegen. Wird das Unternehmen später verkauft, so haftet der Erwerber für die aus der fehlerhaften Kürzung resultierenden Risiken. Beim Kauf von Unternehmen sollte deshalb unbedingt auch besonderes Augenmerk auf außerordentliche Veränderungen des Versorgungswerkes in der Vergangenheit gelegt werden.

15.04.2010: Beginn und Beendigung einer betrieblichen Übung

Mit Urteil vom 16.02.2010 (noch nicht im Volltext veröffentlicht) hat das BAG entschieden, dass eine betriebliche Übung bereits nach dreimaliger vorbehaltloser Gewährung einer Leistung vorliegen kann. Im konkreten Fall ging es um die Gewährung von Weihnachtsgeld an Betriebsrentner. Der Arbeitgeber wurde verpflichtet, das in drei aufeinander folgenden Jahren vorbehaltlos gezahlte Weihnachtsgeld an die Betriebsrentner auch in den Folgejahren zu zahlen.

Dem Arbeitgeber war diese Konsequenz offensichtlich bewusst, denn er hatte in den Folgejahren versucht, eine „gegenläufige“ betriebliche Übung dadurch zu schaffen, dass er den Betriebsrentnern mit jeder Zahlung mitteilte, dass diese nur noch für eine befristete Zeit geleistet würde. Dies erkannte das BAG aber nicht an.

15.04.2010: Neues BMF-Schreiben vom 31.03.2010 zur privaten und betrieblichen Altersversorgung

Ende März hat das BMF die jährliche Aktualisierung des o. g. BMF-Schreibens vorgenommen und gleichzeitig das „Vorgänger-Schreiben“ vom 20.01.2010 aufgehoben. Für bestehende bAV-Versorgungswerke sind im neuen Schreiben keine wesentlichen Änderungen enthalten. Neu aufgenommen wurden steuerliche Erläuterungen zum Versorgungsausgleich.

07.04.2010: BMF-Schreiben zu steuerlichen Fragen der betrieblichen Altersversorgung

Mit Schreiben vom 31.03.2010 hat das Bundesfinanzministerium umfangreich zum Thema „Steuerliche Förderung der privaten und betrieblichen Altersversorgung“ Stellung bezogen und gleichzeitig das „Vorgänger-Schreiben“ vom 20.01.2010 aufgehoben. Für die betriebliche Altersversorgung sind u. E. folgende Punkte von Bedeutung.

Hinterbliebenenversorgung für Pflege- und faktische Stiefkinder

Ein Kind, das in einem Pflege- und Obhutsverhältnis zum Arbeitnehmer steht, kann auch dann als Hinterbliebener begünstigt werden, wenn die Voraussetzungen des § 32 EStG nicht erfüllt sind. Allerdings muss spätestens bei Tod des Arbeitnehmers eine schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers über das Kindschaftsverhältnis vorliegen.

Steuerunschädliche Abfindungen

Das BMF hat nun ausdrücklich bestätigt, dass auch bei Abfindung vertraglich unverfallbarer Anwartschaften bis zum Abfindungszeitpunkt von einer betrieblichen Altersversorgung ausgegangen werden kann. Das gilt sowohl für Abfindungszahlungen anlässlich des Ausscheidens, als auch im laufenden Arbeitsverhältnis. Die Zahlung der Abfindung wird steuerlich wie eine vorgezogene Versorgungsleistung behandelt.

Achtung: Das BMF hat nicht zur Frage Stellung genommen, unter welchen Voraussetzungen eine Abfindung durch eine U-Kasse geleistet werden kann, ohne die Körperschaftsteuerbefreiung zu verlieren. Wir empfehlen Unterstützungskassen deshalb weiterhin eine restriktive „Abfindungspolitik“.

Steuerliche Behandlung des Versorgungsausgleichs

Das BMF nimmt ausführlich zu steuerlichen Fragen rund um den neuen Versorgungsausgleich Stellung und versucht die komplizierte gesetzliche Regelung zu erläutern. Der Teilungsvorgang selbst ist nur in wenigen Ausnahmefällen und nur bei externer Teilung steuerpflichtig. Wenn dies ausnahmsweise der Fall ist, so entsteht die Steuerlast stets beim Ausgleichsverpflichteten und nicht beim Berechtigten. Denn schließlich wird für den Versorgungsausgleich vorzeitig Vermögen aus dem Anspruch des Arbeitnehmers entnommen.

Für die Besteuerung im Alter sind jeweils die Verhältnisse der Person relevant, die auch die Leistungen erhält. Das gilt z. B. für persönliche Freibeträge und für die Steuerprogression. Soweit die Besteuerung der Leistungen aber von der steuerlichen Behandlung der Beiträge abhängt, ist es irrelevant, wem eventuelle Steuervergünstigungen auf die Beitragszahlungen gewährt wurden.

Selbstverständlich stehen unsere Experten auch gerne zur Erstellung von Ausgleichsvorschlägen bei Scheidung einzelner Mitarbeiter zur Verfügung.

23.03.2010: BMF ermöglicht Reduzierung von GGF-Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz

Im Zusammenhang mit der Einführung des BilMoG wird allgemein davon ausgegangen, dass sich Pensionsrückstellungen deutlich erhöhen. Insbesondere bei GGF-Pensionszusagen muss das aber nicht sein. Durch richtige Gestaltung und Wahl der geeigneten Bewertungsmethode lassen sich die handelsrechtlichen Rückstellungen in vielen Fällen sogar reduzieren.

Bisher wurde hierauf meist verzichtet um eine gleichzeitige steuerpflichtige Auflösung der Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz zu vermeiden.

Denn R6 Absatz 20 EStR regelt, dass die handelsrechtliche Rückstellung als steuerliche Obergrenze anzusehen ist. Mit Schreiben vom 12.03.2010 hat das BMF nun mitgeteilt, dass diese Regelung nicht mehr anzuwenden ist. Das BMF-Schreiben ermöglicht damit Gestaltungen zur Reduzierung der handelsrechtlichen Rückstellungen ohne Einfluss auf die Höhe der steuerlich abzugsfähigen Beträge.

Geringere handelsrechtliche Rückstellungen erleichtern die vollständige Saldierung mit Planvermögen, verhindern eine Schwächung des Eigenkapitals und können zu einer erheblichen Verbesserung von Kreditkonditionen führen.

Da die zu treffenden Maßnahmen jeweils von den individuellen Gegebenheiten der einzelnen Zusagen abhängen, unterbreitet febs Consulting GmbH ab sofort im Rahmen des BilMoG-Checks von GGF-Pensionszusagen auch Gestaltungsvorschläge zur Reduzierung der handelsrechtlichen Rückstellungen.

08.03.2010: Auswirkungen von Teilzeit auf die Höhe von bAV-Leistungen

Versorgungsordnungen sehen häufig vor, dass Zeiten der Teilzeitbeschäftigung auch für die bAV nur anteilig berücksichtigt werden. Details sind meist nicht geregelt.

Am 03.06.2009 hatte das LAG Düsseldorf über einen Fall zu entscheiden, in dem der Arbeitnehmer nach Beendigung der Altersteilzeit in Rente gegangen war. Die Versor-

gung war abhängig vom Gehalt des Arbeitnehmers vor Rentenbeginn. Der Arbeitgeber wollte für die Bemessung der bAV-Leistung das (zuletzt bezogene) Altersteilzeitgehalt zu Grunde legen. Das Gericht verpflichtete ihn aber die Höhe der bAV auf Basis des Vollzeitgehaltes zu berechnen und den so ermittelten Anspruch mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad über die gesamte Betriebszugehörigkeit zu multiplizieren.

Bedeutung für die Praxis

Dieses Urteil ist nicht nur für Fälle von Altersteilzeit von Bedeutung, sondern für alle Arbeitsverhältnisse, bei denen im Laufe des Arbeitslebens zeitweise nicht in Vollzeit gearbeitet wurde. Das gilt insbesondere auch für die Berechnung unverfallbarer Ansprüche bei Ausscheiden eines Teilzeitmitarbeiters, die in der Praxis sehr häufig fehlerhaft ermittelt werden.

08.03.2010: Bedeutung unverfallbarer Ansprüche im Versorgungsausgleich

Die Höhe der unverfallbaren Ansprüche ist Grundlage jedes Ausgleichsvorschlags im Rahmen des neuen Versorgungsausgleichs. Fehlerhafte Berechnungen führen somit zu Lasten eines Ehegatten auch zu falschen Gleichswerten. Erste Erfahrungen mit dem neuen Versorgungsausgleich zeigen, dass Gerichte und Anwälte die Ausgleichsvorschläge von Arbeitgebern durch Sachverständige prüfen lassen.

Bedeutung für die Praxis

Insbesondere Arbeitgeber mit Direktzusagen sollten sich nicht mit der Erstellung einer sog. Teilungsordnung zufrieden geben, sondern im Rahmen des neuen Versorgungsausgleichs auch die Berechnung unverfallbarer Ansprüche überprüfen. Häufige Fehler treten nicht nur bei Teilzeitbeschäftigten auf (s. o.) sondern auch bei Bausteinzusagen in Verbindung mit Invalidenrenten oder Hinterbliebenenrenten. Denn bei diesen steigt die Leistung auch nach vorzeitigem Ausscheiden in der Regel weiter an. Wir empfehlen deshalb die Ergänzung jeder Teilungsordnung um ein systematisches Berechnungsblatt, das sowohl dem Bearbeiter als auch dem Sachverständigen hilft, die Berechnung Schritt für Schritt nachzuvollziehen.

08.03.2010: Kapitalwahlrecht bei Rentenbeginn

Die Zahlung eines einmaligen Kapitalbetrages an Stelle einer lebenslänglichen Rente hat schon wieder die Gerichte beschäftigt. Dieses Mal hatte der BGH (Beschluss vom 28.09.2009) darüber zu entscheiden, ob eine einmalige Kapitalabfindung einer lebenslänglichen Rente bei Rentenbeginn gegen das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG verstößt.

Nach Meinung des obersten Gerichtes ist § 3 BetrAVG dann nicht berührt, wenn das Kapitalwahlrecht noch vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeübt wird, die Kapitalleistung selbst aber erst im Versorgungsfall gezahlt wird.

Bedeutung für die Praxis

Die Klarstellung des Gerichtes ist zu begrüßen und bestätigt die gängige Praxis. Es handelt sich um die dritte Entscheidung zum Thema „Abfindung“ innerhalb weniger Monate. Am 11.11.2009 hatte der BFH bereits zur Frage des Zuflusses bei einseitigem Kapitalwahlrecht des Arbeitnehmers Stellung genommen und am 21.04.2009 hatte das BAG entschieden, dass § 3 BetrAVG bei Organmitgliedern vertraglich ausgeschlossen werden kann.

02.02.2010: Steuerlicher Zufluss bei Rentenbeginn

Pensionszusagen sehen häufig vor, dass statt der laufenden Rente eine einmalige Kapitalleistung gezahlt werden kann. Das kann dazu führen, dass auch bei Wahl der Rente der vollständige Kapitalbetrag bei Rentenbeginn sofort zu versteuern ist. Dies ergibt sich aus der Begründung des BFH-Urteils vom 11.11.2009.

Der BFH hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem die Fälligkeit einer per Betriebsvereinbarung geregelten steuerpflichtigen Abfindungszahlung durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf das folgende Jahr verschoben wurde. Die Finanzverwaltung sah diese Verschiebung als Missbrauch an und unterwarf die Abfindung sofort der vollen Besteuerung. Die Richter jedoch betrachteten die Maßnahme als zulässige Gestaltung, insbesondere weil die Verschiebung noch vor Fälligkeit vereinbart wurde.

In der Urteilsbegründung nahmen die Richter außerdem ausführlich zur Frage des steuerlichen Zuflusses Stellung. Nach Meinung der Richter hängt der Zeitpunkt des steuerlichen Zuflusses nicht allein von der Fälligkeit eines Anspruchs ab. Ein Zufluss liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer die volle wirtschaftliche Verfügungsmacht über den Anspruch erlangt hat. Hierfür genügt es auch, wenn der Arbeitnehmer ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers die Möglichkeit hat, den Leistungserfolg herbeizuführen.

Bedeutung für die Praxis

In vielen Pensionszusagen hat der Arbeitnehmer das alleinige Recht, bei Rentenbeginn zwischen einer lebenslänglichen Rente und einer einmaligen Kapitalzahlung zu wählen. In diesen Fällen liegt u. E. ein steuerlicher Zufluss auch dann vor, wenn sich der Arbeitnehmer für die Rentenzahlung entscheidet. Die Begründung ist u. E. sinngemäß auch auf Unterstützungskassen anwendbar.

02.02.2010: Verdeckte Einlage bei Verzicht auf Future Service einer Pensionszusage

Zahlreiche Unternehmen haben in den letzten Jahren feststellen müssen, dass ihre großzügigen Gesellschafter-Geschäftsführer-Pensionszusagen kaum finanzierbar sind und deshalb eine Reduzierung der Zusagen vorgenommen. Dabei ging man, gestützt auf den Wortlaut des H 40 KStR, bisher davon aus, dass ein Einfrieren der Pensionszusage auf den erreichten Stand (d. h. Verzicht auf den Future Service) steuerlich nicht als verdeckte Einlage anzusehen ist.

Mit Erlass vom 17.12.2009 hat das Finanzministerium Nordrhein-Westfalen nun festgelegt, dass jede gesellschaftsrechtlich veranlasste Reduzierung einer Pensionszusage als verdeckte Einlage lohnsteuerpflichtig ist. Nach Meinung der Finanzverwaltung ist eine Pensionszusage als einheitlicher Vermögensvorteil anzusehen, der nicht in einen erdienten und einen nicht erdienten Teil aufgespalten werden kann.

Bedeutung für die Praxis

Ein Verzicht eines GGF auf Teile seiner Zusage wird zukünftig nur noch in Ausnahmefällen ohne Annahme einer verdeckten Einlage möglich sein. Eine sorgfältige Argumentation und gegebenenfalls eine verbindliche Anfrage beim zuständigen Finanzamt werden an Bedeutung gewinnen.

Aktueller Handlungsbedarf

Wir empfehlen eine sofortige Überprüfung aller Pensionszusagen und Unterstützungskassen, um neben der o. g. Zuflussproblematik auch alle anderen steuerlichen Risiken in bestehenden Zusagen aufzudecken und soweit möglich zu beseitigen. Sofern die Reduzierung einer Pensionszusage notwendig erscheint, erstellen wir gerne ein „Reduzierungsgutachten“, um die Annahme einer verdeckten Einlage möglichst zu vermeiden.

Notwendige Veränderungen an bestehenden Pensionszusagen sollten u. E. möglichst in 2010 vorgenommen werden. Denn ab 31.12.2010 greifen erstmals die neuen Bilanzierungsvorschriften des BilMoG für Pensionsrückstellungen, die ohnehin zu außerordentlichen Veränderungen der Rückstellungen führen werden.

19.01.2010: Der neue Wertguthabenbegriff bei Zeitwertkonten

Zum 01.01.2009 wurde für Zeitwertkonten mit dem so genannten „Flexi II-Gesetz“ ein neuer Wertguthabenbegriff eingeführt. Danach beinhaltet das Wertguthaben gemäß § 7d Abs.1 SGB IV nunmehr das durch Arbeitnehmereinzahlungen (Entgeltumwandlungen) gebildete Arbeitsentgeltguthaben (= AEG) und den hierauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (= AG-Anteil).

Dabei ist seit dem Inkrafttreten des Gesetzes umstritten, wie sich der im Wertguthaben enthaltene AG-Anteil bestimmt. Die erwartete Klarheit blieb auch mit dem Schreiben der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009 inklusive Nachtrag aus. Dabei ist insbesondere unklar, wie bei Einzahlungen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen zu verfahren ist und zu wessen Lasten etwaige Steigerungen von Beitragsätzen gehen. Zur Klärung wurde von Seiten der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten eine Anfrage an die Deutsche Rentenversicherung Bund gerichtet.

Das Ergebnis dieser Anfrage bei der Deutschen Rentenversicherung Bund und die daraus resultierenden praktischen Auswirkungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Der Grundsatz

Nach Ansicht der Sozialversicherungsträger ist der neue Wertguthabenbegriff „statisch“. Wurden neben den Einzahlungen des Arbeitnehmers auch die AG-Anteile mit ins Wertguthaben eingestellt, dient dieses Wertguthaben stets sowohl der Erfüllung der Ansprüche gegenüber dem Arbeitnehmer als auch der Abführung der AG-Anteile. D. h. eine Aufstockung oder eine Reduzierung des Wertguthabens im Zeitpunkt der Auszahlung aufgrund gestiegener oder gefallener AG-Beitragsätze oder Verschiebungen der Beitragsbemessungsgrenzen ist nicht notwendig. Steigen demnach die Beitragsätze bzw. Beitragsbemessungsgrenzen bis zur Inanspruchnahme des Wertguthabens, reduziert sich das AEG des Arbeitnehmers entsprechend.

Zur Bestimmung des AG-Anteils kommt es auf die dabei jeweils aktuellen AG-Beitragsätze zum Einzahlungszeitpunkt an und zwar bezogen auf den Einzahlungsbetrag des Arbeitnehmers. Zahlt der Arbeitnehmer beispielsweise per Einmalzahlung 5.000 € in sein Zeitwertkontenmodell ein, muss der Arbeitgeber einen AG-Anteil bezugnehmend auf die 5.000 € ins Wertguthaben einstellen.

Wichtig: Dies gilt unabhängig davon, ob die 5.000 € Arbeitsentgelt unter- oder oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) liegen.

In der Freistellungsphase oder im Störfall bestimmt sich der AG-Anteil zu den dann gültigen Beitragsätzen (und den dann gültigen BBG). D. h. Beitragssatz- und BBG-

Steigerungen gehen immer zu Lasten des Arbeitnehmers. Demgegenüber hat der Arbeitgeber weder eine Nachschussverpflichtung noch ein Entnahmerecht im Hinblick auf die AG-Anteile.

Die praktischen Auswirkungen

Unternehmen mit einem Zeitwertkontenmodell sind verpflichtet, grundsätzlich einen AG-Anteil mit ins Wertguthaben einzustellen und zwar auch dann, wenn ihre Arbeitnehmer das Modell ausschließlich aus Entgelt oberhalb der BBG befüllen.

Diesen zusätzlichen Liquiditätsabfluss könnten die Unternehmen u. U. dann verkraften, wenn sie diese in Leistungsfällen, in denen keine AG-Anteile fällig würden, wieder zurückbekommen. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn ein Arbeitnehmer mit Entgeltumwandlungsbeträgen oberhalb der BBG aus dem Unternehmen ausscheidet und sich sein Wertguthaben auszahlen lassen möchte.

Die Sozialversicherungsträger versagen den Arbeitgebern dieses Entnahmerecht allerdings. Im Ergebnis verteuert diese Ansicht insbesondere die Modelle für Führungskräfte, die in der Regel immer oberhalb der BBG ansparen.

Fazit

Der von den Sozialversicherungsträgern auf § 7d Abs. 1 SGB IV gestützte statische Wertguthabenbegriff kann in der Praxis zu unerwarteten bzw. unerwünschten Ergebnissen führen - sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht.

Nach Ansicht der febs ist fraglich, inwieweit dieser statische Wertguthabenbegriff rechtlich haltbar ist. Im Ergebnis halten wir es daher für sinnvoll, sich als Unternehmen mit dem dynamischen Wertguthabenbegriff auseinanderzusetzen. Danach hat der AG-Anteil keinen Einfluss auf das AEG. Zudem besteht für den Arbeitgeber ein Entnahmerecht für den Fall nicht benötigter AG-Anteile.

Unternehmen ist in jedem Fall zu empfehlen, bestehende Zeitwertkonten im Hinblick auf den neuen Wertguthabenbegriff überprüfen zu lassen.

Für weitere Fragen können Sie sich gerne wenden an <mailto:katrin.kuemmerle@febs-consulting.de>.

12.01.2010: § 16-Anpassung im Konzern

Am 10.02.2009 hatte das BAG über die Klage eines Arbeitnehmers zu entscheiden, dem eine Rentenanpassung wegen schlechter wirtschaftlicher Lage des Arbeitgebers verweigert wurde. Die Ertragslage des Arbeitgeber-Unternehmens selbst war zwar positiv, konnte aber die schlechte wirtschaftliche Situation des Gesamtkonzerns nicht abwenden. Der Arbeitgeber verweigerte die Anpassung, um die Existenz des Konzerns nicht zu gefährden. Das BAG lehnte dies ab. Auch innerhalb eines Konzerns komme es ausschließlich auf die Situation des einzelnen Arbeitgeber-Unternehmens an – es sei denn, die Schieflage der übrigen Konzernunternehmen gefährdet auch den Arbeitgeber in seiner Existenz.

Bedeutung für die Praxis

Das BAG stellt in der Begründung nebenbei auch den sog. „Berechnungsdurchgriff“ in Frage, der im Übrigen aber ohnehin nur zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer gilt. Wenn es z. B. einem Arbeitgeber eines Konzerns aufgrund der Konzernstruktur wirtschaftlich deutlich schlechter geht als dem Gesamtkonzern, so können die Arbeitneh-

mer dieses Unternehmens trotzdem eine Anpassung aufgrund des Berechnungsdurchgriffs erhalten.

12.01.2010: Aktuelles zum Versorgungsausgleich

Mitte September 2009 hat sich der 18. Deutsche Familiengerichtstag ausführlich mit dem neuen Versorgungsausgleich beschäftigt. Folgende Ergebnisse der Arbeitskreise erscheinen uns besonders interessant:

- Die Kosten der internen Teilung sind nach Meinung der Teilnehmer auf 3 % des Kapitalwertes, maximal 200 € zu begrenzen.
- Bei Versorgung, die aus einem Deckungskapital (DK) finanziert werden (z. B. Direktversicherungen) ist nicht die Differenz zwischen dem DK am Ehezeitbeginn und dem DK am Ehezeitende relevant, sondern das sog. ehezeitliche DK. Hierbei sind Zinserträge auf das DK am Ehezeitanfang herauszurechnen.
- Bei der externen Teilung soll das Gericht eine Verzinsung des Kapitalbetrags ab Ehezeitende anordnen.

Diese Ergebnisse zeigen, dass es im Detail noch erheblichen Klärungsbedarf beim Versorgungsausgleich von Betriebsrenten gibt.

12.01.2010: Vorsicht bei Anrechnung von Vordienstzeiten

Insbesondere bei Einstellung von älteren Führungskräften wird häufig individuell eine Anrechnung von Vordienstzeiten vertraglich vereinbart, um dem Bewerber Nachteile aus dem teilweisen Verlust seiner bAV beim Vorarbeitgeber auszugleichen. Über einen solchen Fall hatte das BAG am 02.07.2009 zu urteilen. Fraglich war, ob die Anrechnung der Vordienstzeiten nur für die Höhe der Versorgung gelten sollte oder auch für das Erreichen der Fristen für die Unverfallbarkeit der Versorgung. Das BAG stellte klar, dass es bei dieser Frage nicht allein auf den Wortlaut der Vereinbarung ankommt, sondern auch auf den tatsächlichen Willen der Vertragspartner.

Bedeutung für die Praxis

Bei sämtlichen Einzel- und Sondervereinbarungen zur bAV sollte darauf geachtet werden, dass der Inhalt sorgfältig beschrieben wird und der tatsächliche Wille der Vertragsparteien deutlich erkennbar ist. Die Praxis zeigt leider, dass das bei Sondervereinbarungen mit einzelnen Personen nur selten der Fall ist.

12.01.2010: Lohnsteuerpflicht von Vorteilen aus Gruppenverträgen

Mit Schreiben vom 04.11.2009 hat das BMF mitgeteilt, unter welchen Voraussetzungen Beitragsvorteile der Arbeitnehmer aufgrund von Gruppen- oder Rahmenverträgen des Arbeitgebers mit dem Versicherer lohnsteuerfrei bleiben.

Bei sämtlichen Verträgen zur betrieblichen Altersversorgung bleiben die Beitragsvorteile generell lohnsteuerfrei. Verschafft der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern aber durch den Abschluss von Rahmenverträgen mit dem Versicherer auch Beitragsvorteile für private Versicherungen, so bleiben diese nur steuerfrei, soweit diese Beitragsvorteile auch außerhalb des Unternehmens, z. B. über Vereine erzielt werden können.

12.01.2010: Grenzen des Insolvenzschutzes bei der Direktversicherung

Eine Arbeitnehmerin hatte Ansprüche auf Leistungen aus einer Direktversicherung. Diese Direktversicherung wurde jedoch vor Insolvenz durch den Arbeitgeber – ohne Wissen der Arbeitnehmerin – gekündigt. Der Versicherer akzeptierte die Kündigung, weil er fälschlicherweise davon ausging, dass keine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft vorlag. Nach Insolvenz des Arbeitgebers forderte die Arbeitnehmerin den PSVaG zur Leistung auf.

Das LAG Köln urteilte am 24.07.2009, dass der PSVaG nicht zur Zahlung verpflichtet sei, da kein Sicherungsfall i. S. d. § 7 Abs. 2 BetrAVG vorliege. In seiner Begründung stützte sich das LAG auf eine BAG-Entscheidung vom 17.11.1992, in der das BAG auch bei Prämienrückständen des Arbeitgebers den PSVaG-Schutz ablehnte.

Bedeutung für die Praxis

Wenn es dem Unternehmen wirtschaftlich schlecht geht, sollten Arbeitnehmer darauf achten, dass die Direktversicherungen vom Arbeitgeber weiterhin korrekt „bedient“ werden. Denn abweichend von einzelnen Literaturmeinungen geht die Rechtsprechung offensichtlich nicht davon aus, dass Fehlbeträge aufgrund eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers automatisch zu einer Pensionszusage des Arbeitgebers führen, für die dann wiederum der PSVaG haften würde.

12.01.2010: Anwendung der „Fünftelungsregelung“ bei Teil-Kapitalzahlungen

Die sog. „Fünftelungsregelung“ nach § 34 EStG führt bei einmaligen Kapitalzahlungen aus einer Unterstützungskasse oder einer Pensionszusage i. d. R. zu einer geringeren Steuerbelastung. Voraussetzung ist aber, dass es sich um eine einmalige Kapitalzahlung handelt, da mit § 34 EStG lediglich die steuerlichen Progressionsnachteile einer zusammengeballten Auszahlung einer Vergütung für mehrere Jahre gemindert werden sollen. Diese Verwaltungspraxis hat der BFH mit Urteil vom 25.08.2009 bestätigt, allerdings mit einer kleinen Einschränkung.

Erfolgt die Auszahlung in zwei Teilbeträgen, von denen einer nur geringfügig ist, kann die Fünftelungsregelung auf den Hauptteil der Leistung trotzdem angewendet werden. Im zu entscheidenden Fall betrug der Hauptteil ca. 98,7 % der Gesamtleistung.

Bedeutung für die Praxis

Das Urteil bedeutet keine Abkehr von der bisherigen Verwaltungspraxis und ist nur für absolute Ausnahmefälle relevant.

12.01.2010: Aktivierung einer Rückdeckungsversicherung mit BUZ

Wird die Berufsunfähigkeitsrente einer Pensionszusage durch eine Zusatzversicherung zur Rückdeckungsversicherung (BUZ) abgesichert, so übersteigt der Aktivwert bei Eintritt der Berufsunfähigkeit die zu bildende Rückstellung deutlich. Das liegt daran, dass ab Eintritt der BU der Aktivwert dem Barwert der zukünftigen BU-Rente entspricht, abgezinst mit dem Rechnungszins des Versicherers. Die entsprechenden Rückstellungen in der Steuerbilanz werden dagegen mit 6 % abgezinst. In Höhe der Differenz liegt ein zu versteuernder Gewinn vor. Dies hat der BFH mit Urteil vom 10. Juni 2009 bestätigt. In der Handelsbilanz darf dagegen der Aktivwert im o. g. Fall den Rückstellungswert nicht übersteigen.

Bedeutung für die Praxis

Im beschriebenen Fall kommt es unabhängig vom BilMoG bereits heute zu erheblichen Abweichungen zwischen Steuer- und Handelsbilanz und zu einer kaum nachvollziehbaren Steuerbelastung im Jahr des Eintritts der Berufsunfähigkeit. Dies ist u. E. einen weiteren Grund dar, die Berufsunfähigkeit nicht über Pensionszusagen abzusichern.

12.01.2010: Rückstellungen bei Einfrieren von Pensionszusagen

Die Überprüfung der Finanzierung von GGF-Pensionszusagen führt regelmäßig zu dem Wunsch, die Zusagen zu reduzieren. Um die steuerlichen Nachteile einer verdeckten Einlage zu vermeiden wird dabei häufig das „Einfrieren“ der Pensionszusage auf den erreichten Stand vereinbart.

Mit Schreiben vom 11.08.2009 hat die OFD Hannover richtig festgestellt, dass es sich beim „Einfrieren“ steuerlich um eine Reduktion des Vollanspruchs bei Rentenbeginn handelt, der zu einer teilweisen gewinnerhöhenden Auflösung der Rückstellungen führt. Achtung: Dies gilt nach Meinung des Instituts der Wirtschaftsprüfer e.V. (IDW ERS HFA 30 vom 27.11.2009) nicht für die Handelsbilanz.

12.01.2010: BAV für Organmitglieder ohne BetrAVG

Der Schutz des BetrAVG gilt grundsätzlich auch für Vorstände und Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften, sofern diese nicht beherrschend sind. Mit Urteil vom 21.04.2009 hat das BAG entschieden, dass bei diesen Personen einzelvertragliche Abweichungen vom BetrAVG im selben Umfang möglich sind, wie Sie auch im Rahmen von Tarifverträgen vereinbart werden können. Das BAG begründet diese Entscheidung damit, dass Organmitglieder regelmäßig eine Verhandlungsposition gegenüber ihrem Arbeitgeber besitzen, die mit der von Tarifvertragsparteien vergleichbar ist. Im zu entscheidenden Fall ging es um eine Regelung zur Anpassung laufender Renten, die nicht den Anforderungen des § 16 BetrAVG gerecht wurden.

Bedeutung für die Praxis

Zukünftig können mit Organmitgliedern individuelle Regelungen insbesondere hinsichtlich der Höhe unverfallbarer Ansprüche, Abfindung, Übertragung und Anpassung vereinbart werden. Zu beachten sind allerdings die steuerlichen Auswirkungen und bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern auch die Frage der generellen steuerlichen Anerkennung, insbesondere unter dem Aspekt der Üblichkeit.

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>