

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Wertkonten

Zeitraum 01.01. bis 31.12.2012
Laufende Aktualisierungen finden Sie unter <http://www.febs-consulting.de/fachinfos>

17.12.2012: Rechtssicherheit für Nur-Pensionszusagen

Am 13.12.2012 hat sich das BMF zu sog. Nur-Pensionszusagen geäußert, also Arbeitsverhältnisse, bei denen die Vergütung ausschließlich in der Gewährung einer bAV liegt. In Anlehnung an die BFH-Rechtsprechung wird eine solche Vereinbarung zukünftig nur anerkannt, wenn Sie durch Entgeltumwandlung eines ansonsten zu zahlenden Gehaltes erfolgt. Arbeitgeberfinanzierte bAV-Leistungen unterliegen dagegen stets einer Überversorgungsprüfung.

Bedeutung für die Praxis:

Die Überversorgungsprüfung beinhaltet immer noch zahlreiche Zweifelsfragen. In der Praxis sollte man deshalb generell lieber ein Entgelt vereinbaren, das anschließend in Versorgungsleistungen umgewandelt wird.

17.12.2012: GGF-Versorgung: Pensionsrückstellungen ab Diensteintritt

Eine neu gegründete GmbH zahlte Ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer gemäß Anstellungsvertrag zunächst keine Vergütung. Einige Jahre später wurde im Rahmen eines neuen Dienstvertrages eine Vergütung und eine Pensionszusage vereinbart. Das Finanzamt verweigerte die Berechnung der Rückstellungshöhe ab dem ursprünglichen Diensteintritt. Begründung: Ein Anstellungsvertrag ohne Vergütung sei nicht als Dienstverhältnis im Sinne des § 6a EStG anzusehen. Das Finanzgericht Berlin (14.03.2012; 12 K 12081/09) sah das anders und erlaubte der GmbH alle Dienstjahre in die Berechnung der Rückstellung einzubeziehen.

Bedeutung für die Praxis:

Das Urteil ist u. E. nicht überraschend, zeigt aber, dass in der GGF-Versorgung Abweichungen vom „Standard“ stets zu unangenehmen Diskussionen mit dem Finanzamt führen können.

04.12.2012: PSV-Beitragssatz 2012

Anfang November hat der Pensionssicherungsverein a. G. den Beitragssatz für 2012 festgelegt. Der Beitragssatz für dieses Jahr steigt auf 3,0 Promille, gegenüber 1,9 Promille im Vorjahr. Zusätzlich wird am 31.12.2012 noch der Verteilungsbetrag aus dem Jahr 2009 in Höhe von 1,5 Promille der Bemessungsgrundlage 2009 fällig. Der Verteilungsbetrag wurde bei bilanzierenden Unternehmen allerdings bereits in 2009 als Aufwand berücksichtigt.

04.12.2012: Krankenversicherungsbeitrag auf privat finanzierte PK-Leistungen

Während Leistungen aus einer Direktversicherung, die vom Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden beim Arbeitgeber privat finanziert wurden, im Alter sozialversicherungsfrei bleiben, müssen vergleichbare Pensionskassen-Leistungen in der Kranken- und Pflegeversicherung verbeitragt werden. Diese Auffassung der Krankenkassen wurde kürzlich vom Sozialgericht Berlin bestätigt (23.05.2012 – S 36 KR 2042/11). Einen Tag zuvor hatte dagegen das Sozialgericht Aachen (22.05.2012 – S 13 KR 372/11) in einem vergleichbaren Fall dem Rentner Recht gegeben.

Bedeutung für die Praxis:

Die o. g. Verfahren werden vermutlich bis zum Bundessozialgericht gehen. Betroffene Rentner, deren PK-Leistungen teilweise privat finanziert wurden, sollten dem Beitrags-

bescheid der Krankenkasse mit Hinweis auf die laufenden Verfahren widersprechen, um sich Ihre Rechte zu sichern.

04.12.2012: § 16-Anpassung immer ab Rentenbeginn

Mit Urteil vom 19.06.2012 (3 AZR 464/11) hat das BAG wieder einmal bestätigt, dass laufende Renten zwar nur alle drei Jahre angepasst werden müssen, die Höhe der Anpassung aber den Kaufkraftverlust ab Rentenbeginn ausgleichen muss.

Die erste Rentenanpassung muss spätestens 3 Jahre und 6 Monate nach Rentenbeginn erfolgen. Danach muss der Drei-Jahres-Rhythmus exakt eingehalten werden.

Einzige Ausnahme: Wenn eine Rentenanpassung zu Recht unterlassen wurde und der Rentner hierüber auch ausreichend detailliert informiert wurde, dann kann gem. § 16 Abs. 4 BetrAVG die Steigerung der Lebenshaltungskosten während dieses Zeitraums auch bei zukünftigen Anpassungen außen vor bleiben.

04.12.2012: Rentenanpassung bei Gesamtversorgungssystemen

Am 14.02.2012 (3 AZR 685/09) hat das BAG entschieden, dass sich die Anpassungsverpflichtung des § 16 BetrAVG auch bei einer zugesagten Gesamtversorgung aus bAV und anderen Rentenbezügen nur auf die ab Rentenbeginn tatsächlich gezahlte Betriebsrente bezieht. Verringern sich die anderen Renteneinkünfte, ist der Arbeitgeber für deren Ausgleich nicht mehr verantwortlich. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Zusage ausdrücklich eine Anpassung der Gesamrente vorsieht.

04.12.2012: GGF-Zusageerteilung bald bis Alter 62 Jahre möglich?

Trotz Alter 67 Jahre bei der gesetzlichen Rente und einem Mindestalter für bAV-Renten von 62 Jahren, bleibt die Finanzverwaltung bei der GGF-Versorgung bei den bisherigen Regelungen. Danach müssen GGF-Zusagen spätestens mit 60 Jahren erteilt sein, um steuerlich anerkannt zu werden. Das hat auch das Finanzgericht Thüringen am 16.02.2012 (1 K 368/11) nochmals bestätigt. Wegen der hohen Bedeutung dieser Frage und zur „Fortbildung des Rechts“ wurde die Revision beim BFH zugelassen.

Bedeutung für die Praxis:

Bis zur Entscheidung des BFH sollten GGF-Zusagen weiterhin spätestens mit 59 Jahren erteilt werden.

09.10.2012: Pensionsrückstellungen für GGF doch wieder auf Alter 65 Jahre?

Am 20.02.2012 entschied das Finanzgericht München (7 V 2818/11), dass für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer die Pensionsrückstellungen auf ein vertragliches Rentenalter von 65 Jahren gebildet werden dürfen, wenn keine konkreten Anhaltspunkte dafür sprechen, dass mit einem späteren Rentenbeginn zu rechnen ist. Geklagt hatten zwei „jüngere“ GGF, deren Zusagen eine Rente mit 65 Jahren vorsahen. Das Finanzamt forderte die Rückstellungsberechnung auf 66 bzw. 67 Jahre. Nach Meinung der Richter gäbe es keine gesicherten Erkenntnisse, dass ein Rentenbeginn mit 65 aufgrund der Anhebung der Regelaltersgrenze nicht mehr der Lebenswirklichkeit entsprechen würde.

Bedeutung für die Praxis:

Da es sich um ein erstinstanzliches Urteil handelt, wird die Finanzverwaltung wohl nicht von ihrer bisherigen Praxis abweichen. Wir empfehlen weiterhin, Zusagen auf ein Rentenalter von 67 Jahren zu erteilen und betroffene Altzusagen umzustellen.

09.10.2012: BMF plant strengere Regeln für Direktversicherungen

Das Bundesfinanzministerium überarbeitet derzeit das zentrale BMF-Schreiben zur bAV (Stand: 31.03.2010). Dabei ist offensichtlich geplant, die gesetzlichen Voraussetzungen für die Nutzung des Zusatz-Freibetrages des § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von 1.800 € strenger auszulegen. Zukünftig soll der Abschluss einer neuen Direktversicherungspolice nicht mehr als Neuzusage anerkannt werden, wenn für den Arbeitnehmer gleichzeitig noch eine weitere Police als Altzusage besteht.

Bedeutung für die Praxis:

Wir empfehlen ohnehin, mit der Kombination aus Alt- und Neuzusage sehr vorsichtig umzugehen. Denn arbeitsrechtlich gilt das Prinzip der Einheit der Versorgungszusage, nach der jeder Neuabschluss nur zu einer Veränderung der bereits bestehenden Zusage beim Arbeitgeber führt – unabhängig vom Durchführungsweg.

09.10.2012: Versorgungsausgleich: Verzinsung bei externer Teilung

Bereits am 07.09.2011 hat der BGH (XII ZB 546/10) festgelegt, dass der Ausgleichswert bei externer Teilung vom Ende der Ehezeit bis zur Rechtskraft der Entscheidung zu verzinsen ist. Am 04.04.2012 hat das OLG Frankfurt (3 UF 220/11) nun ergänzend entschieden, dass die Pflicht zur Verzinsung bis zum Tag der tatsächlichen Einzahlung des Ausgleichswertes beim externen Versorgungsträger besteht. Denn ansonsten würde beim Versorgungsträger zu Unrecht ein Zinsgewinn entstehen.

Bedeutung für die Praxis

Wird vom Gericht eine Verzinsung des Ausgleichswertes festgelegt, ohne den Gesamtbetrag ausdrücklich zu benennen, so sollten Versorgungsträger den Zins bis zum Überweisungstag berechnen, um Nachverhandlungen zu vermeiden.

09.10.2012: Beitragsbemessungs-Grenzen steigen 2013 wieder

Die folgenden Werte werden voraussichtlich Ende Oktober endgültig verabschiedet. Erfahrungsgemäß ist aber nicht mit Änderungen zu rechnen.

| | | Alte Bundesländer (West) | | Neue Bundesländer (Ost) | |
|--------------------------------|-----------|--------------------------|----------|-------------------------|----------|
| | | 2013 | 2012 | 2013 | 2012 |
| BBG Rentenversicherung | monatlich | 5.800 € | 5.600 € | 4.900 € | 4.800 € |
| | jährlich | 69.600 € | 67.200 € | 58.800 € | 57.600 € |
| Bezugsgröße § 18 SGB IV | monatlich | 2.695 € | 2.625 € | 2.275 € | 2.240 € |
| | jährlich | 32.340 € | 31.500 € | 27.300 € | 26.880 € |
| Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG | monatlich | 232 € | 224 € | 232 € | 224 € |

| | | | | | |
|------------------------------------|--------------------|----------------|---------|----------------|---------|
| (4 % der BBG) | jährlich | 2.784 € | 2.688 € | 2.784 € | 2.688 € |
| Max. Abfindung gem. § 3 BetrAVG | monatlich | 26,95 € | 26,25 € | 22,75 € | 22,40 € |
| | Einmal- kapital | 3.234 € | 3.150 € | 2.730 € | 2.688 € |

02.10.2012: Herausforderungen in der bAV – vom Tag der betrieblichen Altersversorgung bei febs Consulting

Am 25. und 26. September 2012 diskutierten auf Einladung der febs Consulting GmbH wieder knapp 80 Personal- und bAV-Verantwortliche größerer Unternehmen die aktuellen Herausforderungen in der betrieblichen Altersversorgung.

Für große Unsicherheit sorgt im gesamten bAV-Markt derzeit das BAG-Urteil vom 15.05.2012, in dem entschieden wurde, dass in älteren Versorgungswerken die Versorgungsleistungen erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt werden müssen, auch wenn die Zusage formal auf das 65. Lebensjahr erteilt wurde. Die Richter unterstellen bei diesen Zusagen, dass Arbeitgeber bei Festlegung der Altersgrenze von 65 Jahren regelmäßig davon ausgingen, dass dieser Zeitpunkt mit dem Beginn der gesetzlichen Rente zusammenfällt. Schließlich lag die gesetzliche Altersgrenze seit 1916, also über 90 Jahre lang bei 65 Jahren.

Manche Arbeitgeber neigen dazu, das Urteil einfach zu ignorieren. Das ist mit erheblichen Risiken verbunden, da ein späterer Rentenbeginn in vielen Versorgungswerken auch zu höheren Alters-, Berufunfähigkeits- und Hinterbliebenenrenten führt. Die Betroffenen würden ungerechtfertigt schlechter gestellt. Es bleibt somit nichts anderes übrig, als die Auswirkungen in jedem Versorgungswerk individuell zu prüfen. Das gilt auch für beitragsorientierte Versorgungsüber Direktversicherungen oder rückgedeckte Unterstützungskassen. Wird in der Zusage statt eines Endalters von 65 Jahren nur der individuelle Rentenbeginnstermin genannt, so spricht einiges dafür, das BAG-Urteil auf diese Verträge nicht anzuwenden.

Im Fokus der Fachdiskussionen standen wie immer auch die Haftungsfragen rund um die bAV. Insbesondere die Vertreter der Arbeitgeber hoffen auf die Bestätigung der beiden nicht rechtskräftigen Urteile (LAG Hessen - 6 Sa 566/11; ArbG Freiburg - 5 Ca 39/11), in denen die Informationspflichten des Arbeitgebers über die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung im Unternehmen stark eingeschränkt wurden. Ärgerlich ist aus Arbeitgebersicht dagegen das BAG-Urteil vom 19.06.2012 (3 AZR 408/10). Hier wurde ein Arbeitgeber verpflichtet, für Leistungskürzungen einer Pensionskasse gerade zu stehen und dem Arbeitnehmer die Fehlbeträge direkt zu zahlen.

Äußerst kontrovers diskutierten die Experten die Möglichkeit, die Haftung des Arbeitgebers durch Erteilung einer Beitragszusage mit Mindestleistung zu reduzieren. An einem konkreten Beispiel erläuterte febs-Geschäftsführer Andreas Buttler, dass der alleinige Hinweis auf die gesetzliche Regelung der Beitragszusage mit Mindestleistung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht ausreichen wird, um die Haftung des Arbeitgebers wirklich auf die Summe der eingezahlten Beiträge reduzieren zu können. Aus der Zusage müsse eindeutig und für den Laien nachvollziehbar erkennbar sein, dass der Arbeitgeber nicht für die gesamte in der Police ausgewiesene Garantieleistung des Versicherers haftet, sondern nur für die darin enthaltenen Beitragszahlungen.

In der Praxis wird die Beitragszusage mit Mindestleistung auch häufig verwendet, um in der Rentenphase eine sogenannte erhöhte Überschussrente wählen zu können. Hierbei werden in der Kalkulation der ab Rentenbeginn gezahlten Rente bereits zukünftige Überschüsse teilweise berücksichtigt. Die Rente steigt dadurch um bis zu 30 % an, ist aber eben nicht in voller Höhe garantiert. Werden die erwarteten Überschüsse in der Zukunft nicht erzielt, so kann der Versicherer die Rente reduzieren. Für diese Reduktion haftet der Arbeitgeber, was vielen Kunden nicht bewusst ist.

Das Dauerthema „Portabilität von Direktversicherungen“ wurde von Markus Keller, Mitglied der febs-Geschäftsleitung präsentiert. Keller wies darauf hin, dass aus Arbeitgebersicht immer die Übertragung des Deckungskapitals einer mitgebrachten Direktversicherung in den Kollektivvertrag des neuen Arbeitgebers die bessere Lösung sei. Leider sind immer weniger Arbeitnehmer damit einverstanden. Denn mit der Übertragung des Kapitals verliert der Arbeitnehmer seinen bisherigen Garantiezins der Versicherung, seinen bisherigen Versicherungsschutz und spätestens ab 2013 erfolgt auch noch automatisch eine Umstellung auf Unisex-Tarife. Insbesondere bei männlichen Arbeitnehmern sinkt die Garantieleistung durch die Umstellung um bis zu 30 %. Aus Sicht des Arbeitnehmers ist somit meist die Weiterführung der bestehenden Police durch den neuen Arbeitgeber die bessere Lösung. Um zeitraubende Diskussionen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vermeiden und gleichzeitig den Arbeitgeber vor unerwünschten Risiken aus einer Weiterführung der Police zu schützen, bietet febs Consulting GmbH seit kurzem einen „Portabilitäts-Check“ an. Gegen eine Gebühr von 150 € untersuchen die febs-Experten die mitgebrachte Police und geben in einem Kurzgutachten eine eindeutige Empfehlung ab, ob eine Weiterführung der Police durch den neuen Arbeitgeber vertretbar erscheint.

Nach Beobachtung zahlreicher Experten werden auch in kleineren Unternehmen immer häufiger Betriebsvereinbarungen bzw. Versorgungsordnungen zur betrieblichen Altersversorgung installiert, statt einfach nur einen Kollektivvertrag mit einem Versicherer abzuschließen. febs-Chef Andreas Buttler befürwortete diese Entwicklung, warnte allerdings auch davor, solche Versorgungsordnungen „mit zu schneller Feder zu stricken“. Wenn eine Versorgungsordnung wirklich Ordnung in die Versorgung bringen soll, dann müsse sie durchdacht sein und vor allem auch zukünftige Gestaltungsrechte des Arbeitgebers sichern. So sollten Arbeitgeber sich zum Beispiel den Wechsel des Durchführungsweges vorbehalten. Um zukünftige Doppelzahlungen zu vermeiden sollte auch geregelt werden, dass die bestehende Versorgung auf eine eventuell zukünftige tarifvertragliche oder gesetzliche Betriebsrente angerechnet wird. Um Versorgungsordnungen bzw. Betriebsvereinbarungen mit vertretbarem Aufwand auch kleineren Unternehmen anbieten zu können, arbeitet febs mit ausführlichen Erhebungsbögen. Sie dienen der Dokumentation der Kundenwünsche und ermöglichen es auch Versicherungsvermittlern, ihren Kunden eine individuelle Versorgungsordnung anbieten zu können.

Für die Vertreter der Versicherungsbranche war erwartungsgemäß der Vortrag von febs-Geschäftsführer Manfred Baier besonders interessant. Er erläuterte die praktischen Auswirkungen des neuesten BMF-Schreibens zum Verzicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers auf Teile seiner Pensionszusage. Baier erläuterte insbesondere die neuen Gestaltungsmöglichkeiten aufgrund des Schreibens, zum Beispiel die weitgehende Anpassung der Zusage an eine vorhandene Rückdeckungsversicherung. Das stellt sicher, dass auch in der Zukunft keine neuen Finanzierungslücken mehr auftreten können. Durch die entsprechende Reduzierung der Zusage verursachte Versorgungslücken können dann ohne Bilanzberührung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse finanziert werden. Noch im November diesen Jahres plant febs mehrere bundesweite Veranstaltungen, in denen interessierten Vermittlern und bAV-Beratern weitere Gestaltungsmöglichkeiten rund um die GGF-Versorgung gezeigt werden.

Am Ende der beiden Tage waren sich alle Teilnehmer wieder einmal einig: Wer sich als Personalverantwortlicher, Produktanbieter oder bAV-Vermittler fachlich und rechtlich auf dem Laufenden halten will, der ist auf derartige Veranstaltungen und aktuelle Seminarangebote angewiesen. Grund genug für die febs-Geschäftsführer, auch gleich das neue Seminarprogramm der febs Akademie für betriebliche Altersversorgung zu präsentieren. Das vollständige Seminarprogramm finden Interessierte unter <http://www.febs-consulting.de/seminare>.

18.09.2012: Neu: Portabilitäts-Check für Direktversicherungen und Pensionskassenverträge

Direktversicherungen und Pensionskassen sind die beliebtesten Durchführungswege für die bAV durch Entgeltumwandlung. Das Besondere an diesen beiden Formen: Wenn ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber wechselt, kann er seine Versicherung „einfach mitnehmen“. Er kann Sie beim neuen Arbeitgeber weiterführen oder das Deckungskapital kostenfrei auf den Versicherer des neuen Arbeitgebers übertragen. Doch was so einfach klingt, ist in der Praxis meist mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden.

Gut für Arbeitgeber: Die Deckungskapitalübertragung

Die meisten Arbeitgeber bevorzugen die Übertragung des Deckungskapitals auf ihren „Hausversicherer“. Hierbei übernimmt der neue Arbeitgeber lediglich das „mitgebrachte“ Kapital und erteilt dafür eine wertgleiche Zusage nach den Regelungen seines eigenen Versorgungswerkes. Der Nachteil: Die Übertragung ist versicherungstechnisch und steuerlich so aufwändig, dass die Abwicklung bis zu einem Jahr dauert.

Noch viel ärgerlicher sind aber die Nachteile für den betroffenen Arbeitnehmer. Er wird zwar vom Versicherer nicht mit neuen Abschlusskosten belastet, aber der neue Vertrag weist trotzdem meist deutlich geringere Garantieleistungen aus, als die mitgebrachte Police. Das liegt daran, dass der neue Vertrag oft auf „schlechteren“ Sterbetafeln beruht und einen geringeren Garantiezins hat. Spätestens ab 2013 kommt für männliche Arbeitnehmer bei einer Deckungskapitalübertragung auch noch der Nachteil hinzu, dass die neue Versicherung nach Unisex-Tarifen abgeschlossen wird.

Gut für Arbeitnehmer: Versicherungsnehmerwechsel

Aus Sicht des Arbeitnehmers ist deshalb die Übernahme der Zusage durch Versicherungsnehmerwechsel auf den neuen Arbeitgeber die wesentlich bessere Alternative. Der Arbeitgeber haftet hierbei aber für alle Fehler, die der Vor-Arbeitgeber in der Vergangenheit gemacht hat.

Viele Arbeitgeber, die grundsätzlich die Übertragung des Deckungskapitals anstreben, müssen sich heute schon regelmäßig mit neuen Mitarbeitern auseinandersetzen, die partout eine Weiterführung Ihrer bestehenden Versicherung verlangen. Die Abwägung der Interessen beider Seiten ist extrem schwierig, weil die Nachteile für den Arbeitnehmer auf der Hand liegen, die Risiken für den Arbeitgeber aber schwer greifbar sind. Genau hier setzt febs Consulting GmbH mit dem neuen Portabilitäts-Check für Direktversicherungen und Pensionskassenverträge an.

Neu: Portabilitäts-Check

Um Arbeitgebern und Arbeitnehmern die lästigen Diskussionen und Verhandlungen über Übernahme oder Übertragung zu ersparen, wird die Police einem objektiven Check unterzogen. Besteht die Police den Check, führt der Arbeitgeber sie weiter. Be-

steht sie nicht, wird das Deckungskapital übertragen oder der Arbeitnehmer führt die bestehende Versicherung privat weiter.

Auftraggeber des Portabilitäts-Checks ist der Arbeitgeber, der auch die Kosten in Höhe von 150 € übernimmt, sofern nicht intern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer etwas anderes vereinbart wird. Zur Vorbereitung des Checks füllt der Arbeitnehmer einen kurzen Erhebungsbogen aus und legt die Versicherungspolice in Kopie bei. Die restlichen erforderlichen Daten erfragen die Experten der febs Consulting GmbH direkt beim bisherigen Versicherer.

Das Ergebnis der Prüfung enthält eine eindeutige Empfehlung für oder gegen einen Versicherungsnehmerwechsel, die dann ohne weitere zeitraubende Diskussionen umgesetzt werden kann.

Auch wenn die Übertragung des Deckungskapitals aus Sicht des Arbeitgebers weiterhin die optimale Lösung darstellt, so kann der Portabilitäts-Check zumindest helfen, die Risiken einer Weiterführung bestehender Versicherungen zu minimieren und einen guten Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Interessen von Arbeitgeber und neuen Mitarbeitern zu finden.

21.08.2012: Bundeseinheitliche Regelung zum Verzicht eines GGF auf seine Pensionszusage

Am 14.08.2012 hat das Bundesfinanzministerium endlich zu den steuerlichen Folgen des (Teil-)Verzichts eines Gesellschafter-Geschäftsführers auf seine von der GmbH erteilte Pensionszusage Stellung genommen. Das Schreiben wurde am 20.08.2012 auf der Homepage des BMF veröffentlicht (www.bundesfinanzministerium.de).

Grundsatz bleibt: Verzicht löst verdeckte Einlage aus

Wie erwartet geht das BMF davon aus, dass jeder werthaltige Verzicht aus Gründen, die durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sind, zu einer verdeckten Einlage führt und somit Lohnsteuer beim GGF auslöst. Für die Bewertung des lohnsteuerpflichtigen Verzichts ist nicht die gebildete Rückstellung relevant, sondern im Zweifel der Betrag, den der GGF selbst aufwenden müsste, um sich eine gleichwertige Versorgung bei einem anderen Träger zu beschaffen.

Vollständiger und teilweiser Verzicht

Bei einem vollständigen Verzicht auf die Pensionszusage liegt eine verdeckte Einlage in Höhe des bis zum Verzichtszeitpunkt verdienten Teils der Zusage vor.

Bei einem teilweisen Verzicht auf die Pensionszusage kommt es ausdrücklich nicht darauf an, ob auf schon erdiente oder auf noch nicht erdiente Teile der Zusage verzichtet wurde. Es ist ausschließlich ein Barwertvergleich der ursprünglichen und der gekürzten Zusage vorzunehmen. Ist der Barwert der gekürzten Zusage (nach dem Verzicht) nicht geringer als der Barwert des verdienten Teils der ursprünglichen Zusage, so ist die verdeckte Einlage null.

Für die Berechnung der Barwerte gelten die anerkannten steuerlichen Rechnungsgrundlagen. Fraglich ist derzeit noch, ob die Finanzämter den Vergleich der Barwerte auch dann verlangen, wenn lediglich die Höhe der Zusage geändert wurde, nicht aber die Art der Versorgungsleistungen. Der Prüfaufwand für die Finanzämter wäre bei einem Barwertvergleich auf jeden Fall deutlich geringer.

Bei einer Leistungszusage an einen beherrschenden GGF gilt der zeitratierlich ermittelte Teil der Zusage als erdient, der sich ab Zusagedatum bis zum Verzichtszeitpunkt errechnet. Beim nicht beherrschenden GGF ist die Zeit ab Betriebseintritt relevant. Damit ist bei einem beherrschenden GGF ein weiter gehender Verzicht ohne Versteuerung einer verdeckten Einlage möglich.

Bedeutung für die Praxis

Endlich gibt es eine bundeseinheitliche Regelung für den Verzicht auf GGF-Zusagen. Erfreulicherweise erlaubt das BMF ausdrücklich nicht nur einen Verzicht auf den „Future Service“, sondern ermöglicht nahezu beliebige Eingriffe, auch in bereits erdiente Versorgungsbausteine der Zusage. Am Ende darf lediglich der Barwert der Zusage nicht zu gering sein. Das ermöglicht verschiedene Gestaltungen, unter anderem auch, um ohne steuerliche Nachteile zusätzliche Liquidität im Unternehmen zu generieren, um damit verbleibende Finanzierungslücken leichter schließen zu können.

Allerdings erfordert die steuerliche Beurteilung jedes Teilverzichts mit gleichzeitiger Umstrukturierung der Zusage zwingend einen versicherungsmathematischen Barwertvergleich.

31.07.2012: BAG interpretiert „alte“ bAV-Zusagen neu: Rente erst ab 67 Jahre trotz Zusage ab 65 Jahre

Auf den ersten Blick können Arbeitgeber sich freuen: Am 15.05.2012 hat das Bundesarbeitsgericht (3 AZR 11/10) entschieden, dass Altersleistungen aus einer bAV unter bestimmten Voraussetzungen erst mit 67 Jahren gezahlt werden müssen, auch wenn sie formal zum 65. Lebensjahr zugesagt wurden. Das gilt für alle Zusagen, die bereits vor Einführung der Regelaltersgrenze von 67 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung erteilt wurden, also vor dem 20.04.2007.

Bei diesen Zusagen unterstellen die Richter, dass Arbeitgeber bei der Festlegung einer Altersgrenze von 65 Jahren, regelmäßig davon ausgingen, dass die Betriebsrente somit ab dem Zeitpunkt gewährt wird, an dem auch die gesetzliche Rente in voller Höhe in Anspruch genommen werden kann. Das hatte auch seit 1916, also über 90 Jahre lang, Gültigkeit. Deshalb sei es folgerichtig, dass trotz der expliziten Festlegung eines Rentenalters von 65 Jahren stattdessen die jeweilige Regelaltersgrenze als vereinbart gilt. Für die Praxis hat dieses Urteil weitreichende Auswirkungen. Einige Beispiele:

Betroffene Versorgungszusagen und Mitarbeiter

Betroffen von der BAG-Entscheidung sind

- alle bAV-Zusagen, die vor dem 20.04.2007 (Verabschiedung des Gesetzes) erteilt wurden und bei denen nach dem 01.01.2008 ein Mitarbeiter
- der 1947 oder später geboren ist
- unverfallbar ausgeschieden ist oder ausscheidet, oder
- in Rente gegangen ist oder geht, oder
- sich scheiden lässt und ein Versorgungsausgleich durchzuführen ist.

Auswirkungen bei Leistungszusagen mit Festbeträgen

Beispiel: Ein betroffener Mitarbeiter (Regelaltersgrenze 67 J.) hat eine Festzusage

über 1.000 € Monatsrente ab Vollendung des 65. Lebensjahres. Das BAG-Urteil wirkt sich wie folgt aus:

- Der Anspruch auf die Rente besteht erst mit 67 Jahren. Geht der Mitarbeiter mit 65 in Rente, so erfolgt eine Kürzung für den vorzeitigen Rentenbeginn. Bei 30 erreichbaren Dienstjahren bis zum Alter 65 reduziert sich die Rente auf 30/32 von 1.000 €, also auf 937,50 €.
- Scheidet der Mitarbeiter vorzeitig aus, verringert sich auch sein unverfallbarer Anspruch, weil die insgesamt mögliche Betriebszugehörigkeit zwei Jahre länger ist.

In diesem Beispiel wird die Versorgung insgesamt für den Arbeitgeber günstiger als bisher gedacht. Das wirkt sich u. a. auch auf die Höhe der Rückstellungen aus sowie auf die PSV-Beiträge. Bei unverfallbar ausscheidenden Mitarbeitern wurden seit 2008 vermutlich zu hohe Unverfallbarkeitsbescheinigungen ausgestellt, zu hohe Abfindungen gezahlt und zu hohe Renten geleistet. Hier ist zu klären und festzulegen, wie damit in Zukunft umgegangen werden soll, um auch die bilanzielle und steuerliche Behandlung der Versorgung korrekt vornehmen zu können.

Auswirkungen bei Bausteinzusagen

Beispiel: Der o. g. Mitarbeiter erhält nach 10 Jahren Wartezeit pro Dienstjahr 20 € Altersrente ab 65. Bis zum 65. Lebensjahr kann er 30 Dienstjahre erreichen. Bei Tod vor Rentenbeginn erhält die Witwe 60 % der erreichbaren Altersrente. Das Urteil wirkt sich wie folgt aus:

- Der Anspruch auf die Rente besteht erst mit 67 Jahren, allerdings ist die Rente um 40 € höher. Geht der Mitarbeiter mit 65 in Rente, so erfolgt eine Kürzung der erhöhten Rente von 440 € aufgrund des vorzeitigen Rentenbeginns. Bei einer Kürzung auf 30/32 von 440 € erhält der Mitarbeiter 412,50 € - also mehr als bisher.
- Scheidet der Mitarbeiter nach 15 Jahren vorzeitig aus, verringert sich sein Unverfallbarkeitsfaktor auf 15/32, statt bisher 15/30. Die unverfallbare Rente beträgt somit 206,50 € statt bisher 200 €.
- Im Todesfall hat die Witwe einen Anspruch in Höhe von 60 % aus 440 € erreichbarer Rente, statt 60 % aus 400 €.

In diesem Beispiel wird die Versorgung für den Arbeitgeber deutlich teurer. Das führt zu höheren Rückstellungen in der Handelsbilanz. In der Steuerbilanz dürfen die Rückstellungen u. E. nicht angehoben werden, solange die Schriftform nicht erfüllt ist. Belässt es der Arbeitgeber einfach bei der bisherigen Verwaltungspraxis, so drohen Klagen von Arbeitnehmern und Rentnern (Leistungs- und Ausscheidefälle seit 2008) sowie Ärger mit Wirtschaftsprüfern und dem PSVaG.

Auswirkungen bei Direktversicherungen, Pensionskassen und rückgedeckten U-Kassen

Bei beitragsorientierten Versorgungszusagen (boLZ), die vor dem 20.04.2007 erteilt wurden, gilt ebenfalls die neue Regelaltersgrenze, auch wenn die Versicherungen auf das 65. Lebensjahr abgeschlossen wurden. Sofern allerdings bei Ausscheiden das versicherungsvertragliche Verfahren angewendet wird, ergeben sich bei tatsächlichem Rentenbeginn mit 65 Jahren in der Regel keine Auswirkungen. Probleme entstehen erst, wenn der Mitarbeiter bis zur Regelaltersgrenze tätig wird, die Versicherung aber bereits vorher abläuft. Bei Pensionskassen kommt die Problematik hinzu, dass die Kasse nur Leistungen gewähren darf, wenn die Berufstätigkeit eingestellt wird.

Wurde in der Direktversicherung z. B. eine Berufsunfähigkeitsversicherung oder eine Todesfallleistung in Prozent der Altersrente versichert, so können sich durchaus Probleme ergeben. Denn die versicherte Altersrente (ab 65) ist zu gering. Bei den möglichen Auswirkungen kommt es hier u. E. auch auf die Details der Zusage an. Gegebenenfalls sollte man hier einfach nochmals klarstellen, dass die Höhe der Todesfall- oder BU-Leistung lediglich aus tariftechnischen Gründen in Prozent der Altersleistung angegeben wurde, aber die sich daraus ergebenden Festbeträge relevant sind. Bei bereits ausgeschiedenen Mitarbeitern wird das allerdings schwer umzusetzen sein.

Bei beitragsorientierten rückgedeckten U-Kassen kann es zu Finanzierungsrisiken für den Arbeitgeber kommen, wenn die Zusagen vor 2001 erteilt wurden. Denn für diese Zusagen gilt bei unverfallbarem Ausscheiden noch das rätierliche Verfahren, das die insgesamt mögliche Dienstzugehörigkeit berücksichtigt. Problematisch ist hier, dass die Leistung bei Erreichen der Regelaltersgrenze nicht bestimmt werden kann, wenn die Versicherung auf einen früheren Zeitpunkt abgeschlossen wurde.

Vielfalt der Auswirkungen erfordert individuelle Analysen

Die beschriebenen Auswirkungen stellen nur eine kleine Auswahl dar. Die individuellen Folgen der BAG-Entscheidung hängen im Detail vom Durchführungsweg, der Formulierung der Zusage, den versicherten Risiken und der Art der Rückdeckung/Finanzierung ab. Der dringendste Handlungsbedarf besteht sicherlich bei Pensionszusagen.

Bei den möglichen Auswirkungen sind neben den arbeitsrechtlichen Ansprüchen der Arbeitnehmer, Rentner, Hinterbliebenen und unverfallbar Ausgeschiedenen vor allem auch die steuerlichen, betriebswirtschaftlichen und bilanziellen Konsequenzen zu berücksichtigen. Auch hier sind die Folgen für Pensionszusagen wohl die bedeutendsten.

Um allen betroffenen Arbeitgebern den ersten Einstieg in die Problematik zu erleichtern, bietet febs Consulting in den nächsten Wochen eine kostenlose Erstanalyse von Pensionszusagen im Hinblick auf Handlungsbedarf aufgrund des BAG-Urteils an. Schreiben Sie bei Interesse einfach ein E-Mail an info@febs-consulting.de.

11.07.2012: BFH-Urteil zur Überversorgung

Am 27.03.2012 (I R 56/11) hat sich der BFH erneut mit der Frage der Überversorgung beschäftigt. Im Wesentlichen bestätigt der BFH die bisherige Rechtsprechung.

Neu ist Folgendes: Eine Überversorgung von mehr als 75 % der aktuellen Bezüge führt – unabhängig von der konkreten Motivation im Einzelfall – zu einer Kürzung der Pensionsrückstellungen. Das gilt selbst dann, wenn eine Reduzierung der Zusage aus arbeitsrechtlichen Gründen nicht möglich ist. Hiervon ausgenommen sind nur die steuerlich anerkannten Ausnahmen. Hierzu gehört z. B. eine schriftlich vereinbarte Beibehaltung der ursprünglichen Zusage bei vorübergehender Gehaltsreduzierung aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers.

11.07.2012: Arbeitgeberhaftung für Pensionskassen

Am 19.06.2012 (3 AZR 408/10) bestätigte das BAG die Haftung des Arbeitgebers für bAV-Zusagen über eine Pensionskasse. Ein Arbeitnehmer war über eine Pensionskasse versorgt, die aufgrund eines Fehlbetrages die versicherten Leistungen in Anlehnung an ihre Satzung reduzierte. Daraufhin verlangte der Arbeitnehmer die Differenz vom Arbeitgeber. Zu Recht, entschieden die Richter, denn die Bezugnahme auf die Satzung könne nicht dazu führen, dass die zugesagten Leistungen reduziert werden.

Bedeutung für die Praxis

Die Haftung des Arbeitgebers gilt für alle externen Durchführungswege. Sanierungsklauseln in Versicherungsbedingungen oder Pensionskassensatzungen können somit nicht auf den Arbeitnehmer überwälzt werden. Bei der Auswahl eines geeigneten Versicherers sollte deshalb auch auf die finanzielle Stabilität geachtet werden.

11.07.2012: Entgeltumwandlung darf vorzeitig gekündigt werden

Mit Urteil vom 22.06.2011 (2 Sa 76/10 n. rkr.) hat das LAG Bremen bestätigt, dass ein Arbeitnehmer bei finanzieller Notlage die Kündigung und Auszahlung seines Entgeltumwandlungsvertrages vom Arbeitgeber verlangen kann. Bei einem unverfallbar Ausgeschiedenen gilt dies aufgrund des Abfindungsverbot in § 3 BetrAVG allerdings nicht. Im laufenden Arbeitsverhältnis ist der Arbeitgeber aber nach § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, eine Abwägung der eigenen Interessen mit denen des Arbeitnehmers vorzunehmen. Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt.

Bedeutung für die Praxis

Das Urteil bestätigt indirekt, dass eine einvernehmliche Beendigung und Auszahlung eines Entgeltumwandlungsvertrages möglich ist. Wann eine finanzielle Notlage vorliegt, bei der ein Arbeitgeber zur Kündigung gezwungen werden kann, lässt das Urteil offen. Wenn das BAG der Entscheidung folgt, dann besteht zukünftig die Gefahr, dass bei wirtschaftlichen Notlagen von Arbeitnehmern deren Gläubiger die Auflösung der betrieblichen Altersversorgung gerichtlich durchsetzen.

11.07.2012: Arbeitgeber muss nicht über Recht auf Entgeltumwandlung informieren

Entwarnung für Arbeitgeber: Nach dem LAG Hessen (n. rkr.) hat nun auch das Arbeitsgericht Freiburg (16.08.2011 – 5 Ca 39/11) rechtskräftig entschieden, dass ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht unaufgefordert über das Recht auf Entgeltumwandlung informieren muss. Das ergibt sich nach Meinung der Richter weder aus § 1 a BetrAVG noch aus einer nebenvertraglichen Hinweis- und Aufklärungspflicht. Allerdings weisen die Richter darauf hin, dass im Einzelfall durchaus eine Hinweispflicht bestehen kann.

Der entschiedene Fall war wieder einmal besonderer Art. Einer Mitarbeiterin, deren Schwester vergeblich versucht hatte, dem Arbeitgeber eine bAV zu verkaufen, wurde vom Arbeitgeber gekündigt. Daraufhin klagte sie auf Schadensersatz wegen der entgangenen Vorteile aus der Entgeltumwandlung. Allerdings wusste die Mitarbeiterin nachweislich durch ihre Schwester von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung, sprach den Arbeitgeber aber nicht darauf an.

Bedeutung für die Praxis

Auch wenn aus rechtlicher Sicht keine Informationspflicht besteht, sollten Arbeitgeber aktiv über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung im Unternehmen informieren. Dadurch können ähnliche Klagen schon im Vorhinein vermieden werden.

11.07.2012: PSV-Beitrag steigt wieder an

Nach aktueller Mitteilung des Pensionssicherungsvereins wird der Beitragssatz von zuletzt 1,9 Promille im Jahr 2012 wieder auf ca. 4 Promille ansteigen. Die endgültige Festsetzung erfolgt Anfang November.

22.05.2012: Zeitwertkonten für (Gesellschafter-)Geschäftsführer

Seit Anfang 2009 werden von der Finanzverwaltung Zuführungen zu Zeitwertkonten für Organe einer Gesellschaft lohnsteuerlich nicht mehr anerkannt. Dagegen haben zwei (Gesellschafter-)Geschäftsführer einer GmbH geklagt und Recht bekommen. Sowohl das Hessische Finanzgericht (19.01.2012 – 1 K 250/11) als auch das Finanzgericht Düsseldorf (21.03.2012 – 4 K 2834/11 AO) kamen zum Ergebnis, dass Zuwendungen zu einem Zeitwertkonto keinen lohnsteuerlichen Zufluss darstellen und - entgegen der Auffassung des BMF - auch mit dem Aufgabenbild eines Geschäftsführers zu vereinbaren sind.

Bedeutung für die Praxis

Aufgrund der bereits eingelegten Revision gegen das Urteil des Hessischen Finanzgerichtes sollten betroffene Arbeitgeber und Geschäftsführer ihre eingefrorenen Wertkonten besser noch nicht wieder „in Betrieb“ nehmen, sondern ein höchstrichterliches Urteil abwarten. Wer sich jetzt bereits auf die Zeit nach dem zu erwartenden BFH-Urteil einstellen will, dem bietet die febs Akademie am 11.06.2012 das Seminar „Praktische Einführung von Wertkonten im Unternehmen“ an.

22.05.2012: Geschäftsführer-Versorgung bei drohender Insolvenz

Am 12.01.2012 (IX ZR 95/11) musste der BGH über die Rückzahlung von Direktversicherungsbeiträgen entscheiden, die für einen Geschäftsführer vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens gezahlt wurden. Der Insolvenzverwalter hatte die Zahlung der Beiträge angefochten. Er war der Meinung, dass der Geschäftsführer die drohende Insolvenz bereits gut ein Jahr vorher hätte erkennen müssen und sah die trotzdem vorgenommene Beitragszahlung zur Direktversicherung deshalb als eine unzulässige Benachteiligung der Gläubiger an. Die Richter gaben dem Insolvenzverwalter grundsätzlich Recht und verwiesen die Sache an die Vorinstanz zurück. Die muss nun prüfen, ob und ab wann die Insolvenz tatsächlich absehbar war.

Bedeutung für die Praxis

Dieses Urteil bestätigt die Beobachtung, dass Insolvenzverwalter zunehmend versuchen, auch Zahlungen oder geldwerte Vorteile, die einem Geschäftsführer vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens gewährt werden, per Anfechtung zurück zu fordern. Gegen diese Maßnahmen nutzt auch keine Verpfändung und/oder ein unwiderrufliches Bezugsrecht als Sicherheit.

22.05.2012: BAV nach Altersteilzeit

Eine endgehaltsabhängige Pensionszusage sah vor, dass sich die Rente bei Teilzeitbeschäftigten nach dem durchschnittlichen Teilzeitgrad der letzten 10 Jahre richtet. Diese Regelung wollte der Arbeitgeber auch bei einem Mitarbeiter anwenden, der die letzten Jahre vor Rentenbeginn Altersteilzeit in Anspruch nahm. Der betroffene Arbeitnehmer klagte dagegen und bekam vor dem BAG am 17.04.2012 (3 AZR 280/10) Recht. Der Arbeitgeber muss ihm eine „Vollzeitrente“ zahlen. Die Urteilsbegründung liegt leider noch nicht vor.

Bedeutung für die Praxis

Dieses Urteil zeigt wieder einmal, dass bei zahlreichen betrieblichen Regelungen deren Auswirkungen auf die BAV immer wieder vergessen werden.

08.05.2012: Arbeitgeber muss nicht über Recht auf Entgeltumwandlung informieren

Mit Urteil vom 27.07.2011 (6 Sa 566/11) hat das LAG Hessen entschieden, dass der Arbeitgeber keine generelle Pflicht hat, seine Mitarbeiter über die Möglichkeit einer bAV durch Entgeltumwandlung zu informieren. Gegen das Urteil wurde allerdings Revision beim BAG eingelegt. Hier einige interessante Argumente der Richter:

Die Hinweis- und Aufklärungspflichten eines Arbeitgebers gegenüber Mitarbeitern beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls unter Abwägung der Interessen beider Parteien. Deshalb muss der Arbeitgeber nicht ohne konkreten Anlass grundsätzlich auf das Inkrafttreten neuer Rechtsvorschriften (hier: des Rechts auf Entgeltumwandlung) hinweisen. Außerdem kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass sich ein an Altersversorgung interessierter Arbeitnehmer an einen Versicherer wendet, der ihn dann auch über sein Recht auf Entgeltumwandlung aufklärt.

08.05.2012: Voraussetzungen für zu Recht unterlassene Rentenanpassungen

Gemäß § 16 Abs. 4 BetrAVG sind zu Recht unterbliebene Rentenanpassungen in späteren Jahren nicht nachzuholen, wenn der Arbeitgeber dem Rentner die Gründe für die unterbliebene Anpassung schriftlich dargelegt hat. Am 11.10.2011 (3 AZR 732/09) hat das BAG entschieden, dass hierfür eine ausführliche Erläuterung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens notwendig ist. Hierzu gehören auch detaillierte Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung des Arbeitgebers, sowie entsprechende Vergangenheitsdaten, mindestens für die vorangegangenen drei Jahre.

Bedeutung für die Praxis

Insbesondere mittelständische Unternehmen übersehen diese Informationspflichten häufig und weisen nur allgemein auf die schlechte wirtschaftliche Situation hin. Sie sind dadurch verpflichtet, zu Recht unterlassene Anpassungen später nachzuholen.

08.05.2012: Unrichtige Rentenauskunft ist nicht verbindlich

Ein Arbeitgeber teilte einem ehemaligen Arbeitnehmer im Rahmen der Auskunftspflicht nach § 4a BetrAVG statt der korrekten Rente von 652,81 € versehentlich eine Monatsrente von 903,66 € mit. Als der Fehler bei Rentenbeginn auffiel, zahlte der Arbeitgeber nur die korrekt berechnete Rente. Der Rentner verlangte den höheren Betrag.

Das Arbeitsgericht Lörrach gab dem Arbeitgeber am 11.01.2012 (5 Ca 115/11) Recht. Die Richter sahen in der fehlerhaften Mitteilung kein eigenständiges Schuldversprechen, sondern lediglich eine Information. Der Rentner könne deshalb allenfalls Schadensersatz geltend machen. Im konkreten Fall erkannten die Richter aber auch diesen Anspruch nicht an. Der Rentner konnte nicht glaubhaft darlegen, dass er im Vertrauen auf die falsche Rentenauskunft weniger private Altersversorgung betrieben hatte.

Bedeutung für die Praxis

Bei unverfallbar ausgeschiedenen Mitarbeitern mit Ansprüchen aus Pensionszusagen kommen relativ häufig Fehler bei der Anspruchsberechnung vor. Diese Entscheidung eröffnet Möglichkeiten, diese Fehler auch noch nachträglich zu korrigieren.

08.05.2012: Gericht bestätigt PSV-Beitragserhebung bei U-Kassen

Mit Urteil vom 12.10.2011 hat das Bundesverwaltungsgericht die Beitragserhebung des PSV a. G. bei Unterstützungskassen bestätigt. Geklagt hatte ein Arbeitgeber, der in dem höheren PSV-Beitrag für seine rückgedeckte U-Kasse eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber einer gleichartigen Pensionszusage sah. Dem stimmten die Richter nicht zu. Die Ungleichbehandlung sei sachlich gerechtfertigt, weil der Gesetzgeber zur Vermeidung zusätzlicher Kosten zur Beitragsermittlung berechtigt sei, sich an die steuerlichen Regelungen zu Betriebsausgaben anzulehnen.

Bedeutung für die Praxis:

Die Höhe der PSV-Beiträge für rückgedeckte U-Kassen ist somit höchstrichterlich bestätigt und kann in Zukunft allenfalls per Gesetz geändert werden.

08.05.2012: Versorgungsausgleich bei fondsgebundenen Versicherungen

Der BGH hatte am 29.02.2012 (XII ZB 609/10) über die Behandlung von Wertveränderungen einer fondsgebundenen Rentenversicherung zwischen Ehezeitende und rechtskräftiger Gerichtsentscheidung zu urteilen. Dabei gingen die Richter davon aus, dass die Umsetzung der Teilung rückwirkend zum Ehezeitende erfolgt und kamen zu folgenden Ergebnissen:

- Kurssteigerungen nach dem Ehezeitende sind nicht zu berücksichtigen, da das rückwirkend eingerichtete Anrecht des Ausgleichsberechtigten ja einer „eigenen“ Wertentwicklung unterliegt.
- Wertverluste nach dem Ehezeitende sind auf Antrag zu berücksichtigen, da diese auf das Ehezeitende zurückwirken.

Bedeutung für die Praxis

Unter der falschen Annahme, dass die Umsetzung rückwirkend zum Ehezeitende erfolgt, ist das Urteil durchaus nachvollziehbar. Eine rückwirkende Umsetzung ist aber insbesondere bei einer fondsgebundenen Versicherung nicht möglich, da Fondsanteile nicht rückwirkend gekauft oder verkauft werden können.

Betroffene Versorgungsträger sollten Ihre Vorgehensweise aufgrund des Urteils unseres Erachtens noch nicht ändern. Die Teilungsordnung sollte aber unbedingt vorsehen, dass sämtliche Leistungen (z. B. Zinsen) an den Ausgleichsberechtigten zum Ausgleich von Wertveränderungen nach dem Ehezeitende in voller Höhe dem Versorgungsguthaben des Ausgleichsverpflichteten entnommen werden.

08.05.2012: BAV-Hinterbliebenenleistung ist krankenversicherungspflichtig

Am 25.04.2012 (B 12 KR 19/10) hatte das Bundessozialgericht zu entscheiden, ob die Hinterbliebenenleistung aus einer Direktversicherung als Erbschaft oder als beitragspflichtige Versorgungsleistung zu beurteilen ist. Die Richter sahen das Bezugsrecht der Witwe als eigenen Anspruch an und gingen von einem Versorgungsbezug aus, für den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu entrichten sind.

Bedeutung für die Praxis

Für die Beurteilung der Beitragspflicht von Versorgungsbezügen kommt es ausschließ-

lich auf die Verhältnisse des Leistungsempfängers an. Im entschiedenen Fall musste die Witwe die erhaltene Leistung verarbeiten, obwohl ihr verstorbener Ehegatte nicht gesetzlich versichert war.

02.04.2012: Versorgungsausgleich bei mehrteiligen Anwartschaften

Bereits am 30.11.2011 (XII ZB 79/11) hatte sich der BGH mit der **externen** Teilung einer mehrteiligen bAV beschäftigt. Am 01.02.2012 (XII ZB 172/11) mussten die BGH-Richter nun über die **interne** Teilung einer „dreigeteilten“ bAV entscheiden. Es ging um eine Direktzusage, die aus einer „Grundversorgung“, einer „Beteiligungsrente I“ und einer „Beteiligungsrente II“ bestand. Alle drei Bausteine zahlte das Unternehmen im Leistungsfall in einer Summe aus.

Wie bereits am 30.11.2011 entschieden die Richter, dass die drei Anrechte grundsätzlich einzeln zu behandeln sind. Bei der Entscheidung, ein einzelnes Anrecht aufgrund Geringfügigkeit nicht auszugleichen, müssen aber die beiden anderen Anrechte berücksichtigt werden. Im konkreten Fall verlangten die Richter, auch das geringfügige Anrecht zu teilen. Die drei Anrechte seien als wirtschaftliche Einheit zu betrachten und die höhere Verwaltungsbelastung des Versorgungsträgers relativiere sich angesichts der Möglichkeit, angemessene Teilungskosten geltend zu machen.

Bedeutung für die Praxis

Bei interner Teilung besteht zukünftig generell die Gefahr, dass auch Kleinstanwartschaften geteilt werden, da der Versorgungsträger durch die Erhebung von Teilungskosten nach Meinung des Gerichtes ja offensichtlich nicht belastet wird. Es ist deshalb besonders wichtig, auch bei Ausgleichsvorschlägen für Kleinstanwartschaften angemessene Teilungskosten anzusetzen, um gegebenenfalls die Unwirtschaftlichkeit der Teilung zu zeigen.

02.04.2012: BGH-Urteil zu Teilungskosten

Im selben Verfahren ging es auch um die Höhe angemessener Teilungskosten. Der Arbeitgeber hatte 2 % des Kapitalwertes des Ehezeitanteils ohne Obergrenze geltend gemacht, insgesamt 5.200 €. Die Vorinstanz hatte lediglich pauschal 500 € akzeptiert.

Grundsätzlich bestätigte der BGH die Möglichkeit, pauschale Teilungskosten ohne Nachweis anzusetzen und sah hierfür auch eine Obergrenze von 500 € als angemessen an. Im Einzelfall habe der Versorgungsträger aber das Recht, auch deutlich höhere Kosten geltend zu machen, sofern er dies ausreichend begründen kann. Das Gericht muss dann die Angemessenheit einzelfallbezogen prüfen und darf keine pauschalen Obergrenzen festlegen.

Der BGH betonte ausdrücklich, dass zu den Teilungskosten nicht nur der einmalige Aufwand für die Einrichtung eines zusätzlichen Versorgungskontos für den Ausgleichsberechtigten gehört, sondern auch die Mehraufwände der laufenden Verwaltung dieser Versorgung. Hierzu gaben die Richter auch gleich einige Beispiele: Auskunftserteilung und Rentenanpassung nach BetrAVG, PSV-Beiträge, Berücksichtigung im versicherungsmathematischen Gutachten, Rentenverwaltung einschließlich Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabgaben.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber Teilungskosten von 3.165 € detailliert aufgeführt. Die Vorinstanz muss nun die Angemessenheit dieser Kosten prüfen.

Bedeutung für die Praxis

Es ist anzunehmen, dass die Gerichte sich zukünftig an der Höchstgrenze von 500 € orientieren und Kosten bis zu diesem Betrag anstandslos akzeptieren werden. Versorgungsträger, die höhere Kosten geltend machen, sollten diese im Einzelfall nachweisen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Vorbereitung eines „Musternachweises“, mit dem Sie im Einzelfall höhere Kosten ohne großen Aufwand nachweisen können.

06.03.2012: Versorgungsausgleich bei Altersversorgung aus vorehezeitlichem Vermögen

Dem Versorgungsausgleich unterliegen alle Anrechte, die durch Arbeit oder Vermögen während der Ehezeit geschaffen wurden. Am 18.01.2012 hat der BGH nun bestätigt, dass es nur darauf ankommt, ob das Anrecht während der Ehezeit entstanden ist. Wann das zum Erwerb des Anrechts eingesetzte Vermögen entstanden ist, spielt keine Rolle.

Der Fall: Eine Ehefrau hatte 150.000 € ihres Vermögens, das sie mit in die Ehe gebracht hatte, während der Ehezeit als Einmalbeitrag für eine Rentenversicherung investiert. Der BGH entschied, dass die Rentenversicherung im Versorgungsausgleich zu berücksichtigen ist.

Bedeutung für die bAV-Praxis

Bei der Umwandlung von Tantiemen in bAV kommt es somit nicht darauf an, ob die Tantieme vor oder während der Ehezeit erworben wurde. Relevant ist ausschließlich der Zeitpunkt der Zusageerteilung.

Bei Auslagerung einer Versorgung auf einen anderen Versorgungsträger sollte ausdrücklich festgelegt werden, dass hierdurch kein neues Anrecht entsteht, sondern lediglich ein vorhandenes Anrecht anders finanziert wird.

06.03.2012: Versorgungsausgleich bei unterschiedlichen Versorgungsbausteinen

Am 30.11.2011 hatte der BGH über den Versorgungsausgleich einer „dreigeteilten“ bAV zu entscheiden. Der Ausgleichsverpflichtete hatte eine Direktzusage, die aus einer arbeitgeberfinanzierten „Grundversorgung“, einer aus vermögenswirksamen Leistungen finanzierten „Beteiligungsrente I“ und einer „Beteiligungsrente II“ durch Entgeltumwandlung bestand. Alle drei Bausteine zahlte das Unternehmen im Leistungsfall in einer Summe aus.

Die Richter entschieden, dass die drei Anrechte jeweils gesondert zu behandeln sind. Das gelte grundsätzlich auch für die Ermessensentscheidung des Gerichtes, einen Ausgleich wegen Geringfügigkeit eines der drei Anrechte zu unterlassen. Allerdings muss das Gericht hierbei berücksichtigen, ob die Durchführung des Versorgungsausgleichs den Versorgungsträger unverhältnismäßig belastet. Das war hier nicht gegeben, weil die Teilung extern erfolgte und aus den beiden anderen Bausteinen ohnehin ein Ausgleichsbetrag zu zahlen war.

Bedeutung für die Praxis

Bei externer Teilung werden zukünftig u. U. auch Kleinstanwartschaften geteilt, weil die einmalige Zahlung an einen externen Träger den Versorgungsträger nur minimal belastet. Dabei wird allerdings übersehen, dass auch der Abzugsbetrag beim Ausgleichsberechtigten langfristig verwaltet werden muss.

06.03.2012: Versorgungsausgleich auch bei geringfügigen Anwartschaften

Am 30.11.2011 hat der BGH beschlossen, dass auch Kleinstanrechte auszugleichen sind, wenn der andere Ehegatte eine gleichartige aber deutlich höhere Anwartschaft hat. Gem. § 18 Abs. 1 VersAusglG darf auf den Ausgleich nur verzichtet werden, wenn die **Differenz** gleichartiger Anrechte gering ist. Der Verzicht auf den Versorgungsausgleich bei Kleinstanwartschaften gem. § 18 Abs. 2 VersAusglG gilt nach Ansicht der Richter nur für nicht gleichartige Anrechte.

Bedeutung für die Praxis

Theoretisch müsste bei jedem Verzicht auf den Ausgleich einer Kleinstanwartschaft geprüft werden, ob beim anderen Ehegatten ein gleichartiges Anrecht besteht. Hierfür ist aber erfreulicherweise das Gericht und nicht der Versorgungsträger zuständig.

06.03.2012: Versorgungsausgleich - Neue Formulare der Familiengerichte

Am 07.09.2011 entschied der BGH, dass der Ausgleichswert bei externer Teilung grundsätzlich zu verzinsen ist. Inzwischen verlangen auch die Familiengerichte in ihren neuen Formularen zum Ausgleichsvorschlag die Nennung des maßgeblichen Zinssatzes. Außerdem sind in den Formularen einige zusätzliche Änderungen aufgenommen worden, vermutlich um die Bearbeitungsfehler zu reduzieren.

19.01.2012: Entwarnung für Unisex in der bAV?

Mit Urteil vom 01.03.2011 hat der EuGH entschieden, dass ab Ende 2012 keine geschlechtsabhängig kalkulierten Versicherungstarife mehr angewendet werden dürfen. Am 22.12.2011 hat die Europäische Kommission Leitlinien zu diesem Urteil veröffentlicht, in denen u. a. festgelegt ist, dass die neue Regelung nur für neue Verträge gilt.

Außerdem hat die Kommission nochmals ausdrücklich bestätigt, dass die EuGH-Entscheidung nur für private Versicherungsverträge gilt. In der bAV sind somit bis auf weiteres unterschiedliche Leistungshöhen für Männer und Frauen erlaubt, wenn dies aus versicherungsmathematischen Gründen gerechtfertigt ist. Spannend wird sicherlich noch die Frage, unter welchen Voraussetzungen eine Unterscheidung „gerechtfertigt“ erscheint. Hierzu nimmt die Kommission nicht Stellung.

Weitere Details zu den Leitlinien der Europäischen Kommission sowie praktische Fragen zur Umsetzung in neuen und bestehenden Versorgungswerken werden selbstverständlich auch in den febs-Seminaren „Aktuelle bAV-Herausforderungen 2012“ behandelt.

In den nächsten Wochen ist mit einem Regierungsentwurf zur Umsetzung der Unisex-Entscheidung in deutsches Recht zu rechnen. Dabei stellt sich die Frage, ob der Gesetzgeber den Interpretationen der Europäischen Kommission folgt oder vielleicht sogar darüber hinaus geht, um auch für die betriebliche Altersversorgung einer zukünftigen EuGH-Entscheidung vorzugreifen.

19.01.2012: Obergrenze für anrechenbare Dienstzeit ist zulässig

Am 19.07.2011 hatte das BAG über eine Klage zu entscheiden, bei der ein junger Mitarbeiter anlässlich der Insolvenz des Arbeitgebers eine geringere Anwartschaft vom PSVaG erhielt als sein älterer Kollege mit derselben Vordienstzeit. Der Grund: Die Versorgung war dienstzeitabhängig, mit einer Obergrenze für die maximal anrechnungsfähigen Dienstjahre. Das führt bei dem Jüngeren zu einem geringeren Unverfallbarkeitsfaktor. Der Arbeitnehmer fühlte sich aufgrund seines Alters diskriminiert. Die Richter sahen das anders. Die vorliegende Versorgung sei nicht als Gegenleistung für jedes einzelne Dienstjahr anzusehen sondern als Gegenleistung des Arbeitgebers für die gesamte Betriebszugehörigkeit.

Bedeutung für die Praxis

Bei dienstzeitabhängigen Leistungszusagen ist die Argumentation des BAG gut nachvollziehbar, da im Vordergrund nicht die „Belohnung“ pro Dienstjahr steht, sondern der Versorgungsgedanke gegenüber Mitarbeitern, die mindestens x Jahre dem Unternehmen „treu“ waren. Für beitragsorientierte Zusagen taugt diese Argumentation allerdings kaum, so dass hier Höchstbegrenzungen vermieden werden sollten.

19.01.2012: Änderung einer Gesamtzusage durch Betriebsvereinbarung

Mit Urteil vom 15.02.2011 bestätigte das BAG, dass eine betriebsvereinbarungsoffene Gesamtzusage durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann. Die Betriebsvereinbarungsoffenheit muss allerdings nicht explizit geregelt sein. Sie kann sich aus den Gesamtumständen ergeben, z. B. aus einem Hinweis, dass die Regelungen mit dem Betriebsrat abgestimmt sind. Auch eine Widerrufs Klausel in einer Gesamtzusage sei regelmäßig als ein solcher Vorbehalt zu interpretieren, ebenso wie der fehlende Rechtsanspruch bei einer Unterstützungskassen-Versorgung.

Bedeutung für die Praxis

Ältere Versorgungswerke sind häufig zwar mit dem Betriebsrat abgesprochen, aber nicht durch Betriebsvereinbarungen eingeführt worden. Dieses Urteil erleichtert zukünftig die rechtswirksame Veränderung bestehender Versorgungs.

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>

www.febs-consulting.de

Als unabhängige Sachverständige und zugelassener Rentenberater beraten wir Arbeitgeber rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten. Wir analysieren, sanieren und verwalten bestehende Versorgungswerke, erstellen versicherungsmathematische Bilanzgutachten und gestalten neue Versorgungs.