

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Wertkonten

Zeitraum 01.01. bis 31.12.2013
Laufende Aktualisierungen finden Sie unter <http://www.febs-consulting.de/fachinfos>

17.12.2013: Rückdeckung mit Aktienfonds steuerlich weniger attraktiv

Kapitalgesellschaften konnten bei einer Rückdeckung von Pensionszusagen mit Aktien deren Dividenden und Kursgewinne weitgehend körperschaftsteuerfrei vereinnahmen. Für Dividenden, die nach dem 28.02.2013 zufließen, gilt dieses Privileg nicht mehr. Sie sind zukünftig voll steuerpflichtig, wenn die Beteiligung unter 10 % des Stammkapitals der AG beträgt. Kursgewinne bleiben aber auch zukünftig steuerfrei.

Bedeutung für die Praxis: Die Rückdeckung mit Aktienfonds hat dadurch erheblich an Attraktivität verloren, bleibt aber weiterhin steuerlich begünstigt.

17.12.2013: Auch verfallbare Anwartschaften sind gegen Verschlechterung geschützt

Am 15.01.2013 (3 AZR 169/10) hat das BAG u. a. entschieden, dass auch eine noch verfallbare bAV-Anwartschaft nicht ohne weiteres verschlechtert werden darf. Für die Prüfung der Zulässigkeit einer Verschlechterung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit ist es völlig unerheblich, ob die Ansprüche bereits unverfallbar sind, solange das Dienstverhältnis noch besteht.

Aus der Praxis: Die Unverfallbarkeit spielt nur eine Rolle, wenn ein Arbeitnehmer tatsächlich aus dem Unternehmen ausscheidet. Selbst wenn sich ein Arbeitnehmer noch in der Wartezeit befindet und noch gar nicht ins Versorgungswerk aufgenommen wurde, sind seine Anwartschaften bereits vor Eingriffen geschützt.

17.12.2013: Verweis auf die Versorgungsordnung in der jeweiligen Fassung

Um langfristig nicht zahlreiche, sich nur in Details unterscheidende Versorgungsregeln verwalten zu müssen, empfiehlt es sich in der Praxis auf die „jeweils gültige Versorgungsordnung“ zu verweisen. Am 12.02.2013 (3 AZR 636/10) bestätigte das BAG allerdings erwartungsgemäß, dass hierdurch nicht beliebige Änderungen möglich sind. Jede vorgenommene Änderung unterliegt einer Rechtskontrolle, ob die Änderung auch den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entspricht.

17.12.2013: PSV-Beitrag erneut gesunken

Der PSVaG-Beitragssatz für 2013 wurde im November auf 1,7 Promille festgesetzt und liegt damit wieder deutlich unter dem Vorjahresniveau von 3 Promille. Hinzu kommt in 2013 letztmalig die Zusatzbelastung aus dem Verteilungsbetrag des Jahres 2009. Davon sind allerdings nur diejenigen Unternehmen betroffen, die seinerzeit die Möglichkeit von Teilzahlungen genutzt haben.

17.12.2013: Beitragsbemessungs-Grenzen 2014

		Alte Bundesländer (West)		Neue Bundesländer (Ost)	
		2014	2013	2014	2013
BBG Renten-	monatlich	5.950 €	5.800 €	5.000 €	4.900 €

versicherung	jährlich	71.400 €	69.600 €	60.000 €	58.800 €
Bezugsgröße § 18 SGB IV	monatlich	2.765 €	2.695 €	2.345 €	2.275 €
	jährlich	33.180 €	32.340 €	28.140 €	27.300 €
Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (4 % der BBG)	monatlich	238 €	232 €	238 €	232 €
	jährlich	2.856 €	2.784 €	2.856 €	2.784 €
Max. Abfindung gem. § 3 BetrAVG	monatlich	27,65 €	26,95 €	23,45 €	22,75 €
	Einmal- kapital	3.318 €	3.234 €	2.814 €	2.730 €

09.10.2013: GGF-Rückstellungen doch wieder auf Alter 65 Jahre?

Am 22.05.2013 entschied das Finanzgericht Hessen (4 K 3070/11) zugunsten einer GmbH, dass die Rückstellungen für eine GGF-Pensionszusage aus dem Jahr 1993 auf das vertragliche Rentenbeginnalter von 65 Jahren berechnet werden dürfen. Nach Meinung der Richter gab es keine Anhaltspunkte, warum bei dem betroffenen GGF (geboren 1962) mit einem späteren Rentenbeginn zu rechnen wäre. Auch der BFH hätte schon vor Jahren typisierend festgestellt, dass ein Rentenalter von 65 Jahren nicht zu beanstanden ist. Das Urteil ist nicht rechtskräftig und beim BFH anhängig.

Bedeutung für die Praxis:

Für vergleichbare Fälle ist zu berücksichtigen, dass die Finanzämter an die EStR 2008 gebunden sind und ein abweichendes Endalter deshalb vermutlich nicht ohne Klage akzeptieren werden. Außerdem haben die Richter ausdrücklich offen gelassen, ob ihre Beurteilung auch für Zusagen gelten würde, die erst ab 2008 erteilt wurden.

09.10.2013: Neue Rechtsprechung zur Unterstützungskasse

Wenn in einer Gruppenunterstützungskasse bei einzelnen Trägerunternehmen, z. B. durch verfallbares Ausscheiden von Mitarbeitern, nicht benötigtes („übriges“) Vermögen entsteht, verweigern die meisten U-Kassen eine Auszahlung dieser Gelder an das Trägerunternehmen. Grund hierfür ist die gesetzliche Pflicht steuerbefreiter U-Kassen, ihr Vermögen ausschließlich für satzungsgemäße Zwecke zu verwenden. Lediglich wenn das Gesamtvermögen der Kasse deutlich über dem steuerlich zulässigen Wert liegt, entfällt die Zweckbindung und eine Auszahlung ist möglich.

Mit Urteil vom 16.04.2013 (1 K 174/10 n.rkr.) hat das FG Nürnberg nun entschieden, dass für die Prüfung der Zweckbindung nicht das Gesamtvermögen der Kasse, sondern nur das Teilvermögen des einzelnen Trägerunternehmens relevant ist.

Bedeutung für die Praxis:

Diese (u. E. falsche) Entscheidung würde es ermöglichen, übriges Teilvermögen einzelner Trägerunternehmen zukünftig an diese zurückzuzahlen. Es würde allerdings auch dazu führen, dass keine einzelnen Gesellschafter-Geschäftsführer versorgt werden können und dass in kleineren Unternehmen maximale Monatsrenten von knapp 2.100 € versichert werden können. Es bleibt zu hoffen, dass der BFH das Urteil nicht bestätigt.

09.10.2013: Endgehaltsbezogene Gesamtzusage im Versorgungsausgleich

Am 17.04.2013 musste der BGH (XII ZB 371/12) sich mit dem Versorgungsausgleich einer endgehaltsabhängigen Zusage beschäftigen. Die Besonderheit: Die Zusage beinhaltete eine Obergrenze sowie eine Anrechnung der gesetzlichen Rente und einiger weiterer Versorgungsbezüge, deren Wertentwicklung zum Ehezeitende noch nicht absehbar war. Der BGH war der Meinung, dass die Zusage nicht ausgleichsreif sei. Es sei denkbar, dass die anzurechnenden Leistungen noch deutlich steigen und der zum Ehezeitende erreichte Stand der Zusage sich dadurch zukünftig wieder verringert.

Bedeutung für die Praxis:

Die Urteilsbegründung lässt erkennen, dass bei fehlender Ausgleichsreife geprüft werden muss, ob zumindest ein Teil der Zusage dem Grunde und der Höhe nach soweit „verfestigt“ ist, dass er sofort ausgeglichen werden kann.

09.10.2013: Fondsgebundene Versicherungen im Versorgungsausgleich

Bei externer Teilung einer bAV-Anwartschaft ist der Ausgleichswert grundsätzlich ab Ehezeitende bis zur Rechtskraft der Entscheidung zu verzinsen. Am 07.08.2013 hat der BGH (XII ZB 552/12) entschieden, dass das nicht für Fondspolizen gilt. Nach Meinung des BGH ist eine Verzinsung nur dann geboten, wenn auch der Zusage „eine von vornherein zugesagte Wertsteigerung tatsächlich innewohnt“.

Bedeutung für die Praxis:

Bei weit zurückliegendem Ehezeitende kann diese Entscheidung zu erheblichen „Un Gerechtigkeiten“ führen und es erscheint fraglich, ob dadurch der Halbteilungsgrundsatz noch gewahrt ist. In der Literatur wird u. a. vorgeschlagen, eine solche Zusage als nicht ausgleichsreif anzusehen.

17.09.2013: Reduzierung von bAV-Zusagen ist durchaus möglich

Am 12.02.2013 musste sich das BAG mit der Verschlechterung einer arbeitgeberfinanzierten bAV beschäftigen. Dabei bestätigte das BAG nochmals, dass Eingriffe in noch nicht erdiente Teile der Versorgung aus sog. sachlich-proportionalen Gründen möglich sind. Dabei muss der Arbeitgeber lediglich die Willkürfreiheit seines Eingriffs darlegen. Sachliche Gründe können u. a. auf einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens oder einer Fehlentwicklung des Versorgungswerkes beruhen.

Bedeutung für die Praxis:

Insbesondere bei Leistungszusagen, die aufgrund der derzeitigen Zinsentwicklung kaum mehr finanzierbar sind, lohnt es sich zu überprüfen, ob und in welchem Umfang Reduzierungen möglich sind. Der Aufwand für die praktische Umsetzung darf dabei aber nicht unterschätzt werden.

17.09.2013: Auswechseln von Hinterbliebenen kann Neuzusage sein

Die Pensionszusage eines beherrschenden GGF enthielt eine individuelle Witwenrente an die namentlich benannte Ehegattin. Nach deren vorzeitigem Tod nahm der GGF einige Zeit später - gut 8 Jahre vor dem Beginn der Altersrente - seine neue Lebensgefährtin per Nachtrag als begünstigte Witwe in die Zusage auf. Das FG Berlin sah darin eine Erhöhung der Zusage, für die kein ausreichender Erdienungszeitraum mehr

gegeben war (30.01.2013 - 12 K 12227/10 n.rkr.). Mit Tod der Ehegattin sei die Verpflichtung der GmbH auf Zahlung von Witwenrente erloschen. Die Aufnahme der Lebensgefährtin sei deshalb nicht als „Austausch“ eines Begünstigten sondern als Erhöhung der Zusage zu bewerten. Die Revision ist beim BFH anhängig.

Bedeutung für die Praxis:

Das Problem kann vermieden werden, wenn in der Zusage der „jeweils in gültiger Ehe lebende“ Ehegatte versorgt wird, ohne dessen Namen konkret zu nennen.

17.09.2013: Kein Recht auf Mitnahme der Direktversicherung bei Kündigung

Am 12.02.2013 bestätigte das BAG (3 AZR 99/11), dass ein ausscheidender Arbeitnehmer nicht das Recht hat, seine Direktversicherung mitzunehmen und privat fortzuführen. Dem Arbeitgeber steht allein das Wahlrecht zu, die Versicherung im Rahmen der versicherungsförmigen Lösung mitzugeben oder die Versicherung zu „behalten“ und dem Arbeitnehmer einen ratierlich berechneten unverfallbaren Anspruch zu gewähren. Der Arbeitgeber muss bei seiner Entscheidung auch nicht die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Bedeutung für die Praxis:

Arbeitnehmer können sich das Recht auf Mitnahme der Direktversicherungspolice beim Ausscheiden am einfachsten sichern, indem die versicherungsförmige Lösung bereits bei Abschluss des Vertrages verbindlich vereinbart wird.

17.09.2013: Rechtsprechung zur Rentenanpassung

Am 28.05.2013 beschäftigte sich das BAG mit der Anpassung laufender Renten nach § 16 BetrAVG. Im Ergebnis bestätigte das BAG wieder einmal, dass sich die Anpassung nicht nur auf die letzten drei Jahre bezieht, sondern immer auf den gesamten Zeitraum ab Rentenbeginn. Zwischenzeitlich zu Recht unterbliebene Anpassungen dürfen dann jeweils in Abzug gebracht – und zwar sowohl bei der Entwicklung des Verbraucherpreisindex als auch bei der Ermittlung des Anpassungsbedarfs in Höhe der Nettolohnentwicklung.

Bedeutung für die Praxis:

Zu Recht unterbliebene Anpassungen führen dauerhaft zu einem höheren Berechnungsaufwand, weil sie bei jeder Anpassung erneut berücksichtigt werden müssen. Zu geringe Anpassungen in der Vergangenheit „verjähren“ in der Praxis nicht, weil Sie bei jeder neuen Anpassungsprüfung wieder „auftauchen“.

30.07.2013: Neues BMF-Schreiben zur bAV

Am 24.07.2013 hat das Bundesfinanzministerium das seit Monaten angekündigte umfassende BMF-Schreiben zur privaten und betrieblichen Altersversorgung herausgegeben. Mit der Veröffentlichung im Bundessteuerblatt werden die Festlegungen zur bAV aus der Vorgängerversion vom 31.03.2010 außer Kraft gesetzt.

Für die betriebliche Praxis sind unter anderem die folgenden Inhalte von besonderer Bedeutung.

Bezug von Versorgungsleistungen vor Beendigung des Berufslebens

In der „alten“ Version des BMF-Schreibens sah das BMF grundsätzlich keine Probleme, wenn Versorgungsleistungen zur Altersversorgung bereits fällig wurden, obwohl der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet hatte. Das galt **„insbesondere“** für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Jetzt schränkt das BMF diese Möglichkeit auf diese Durchführungswege ein. Wird dagegen verstoßen, so liegt keine bAV mehr vor.

Fraglich sind allerdings die steuerlichen Folgen, da das BMF ausdrücklich ausführt, dass die bilanzielle Behandlung von Direktzusagen und Unterstützungskassen hiervon unberührt bleibt. Trotzdem wird diese Einschränkung wohl dazu führen, dass insbesondere Unterstützungskassen die Auszahlung der Versorgung zukünftig nur gegen Vorlage des Rentenbescheids der gesetzlichen Rentenversicherung vornehmen werden.

„Scheibchenweise“ Auslagerung von Direktzusagen auf Pensionsfonds

Die Auslagerung von Direktzusagen auf einen Pensionsfonds ist gegen Zahlung eines Einmalbeitrags in der Praxis nur für den sog. past service möglich. Für die Auslagerung des future service gewährt der Gesetzgeber - zumindest nach Interpretation der Finanzverwaltung - nur die „normale“ Förderung des § 3 Nr. 63 EStG. Doch die ist oft schon durch die Entgeltumwandlung „verbraucht“ und/oder die notwendigen Beiträge übersteigen das Fördervolumen erheblich.

Deshalb wurde in der Vergangenheit versucht, nach einer Auslagerung des past service jeweils nach einigen Jahren den neu entstandenen past service wieder mit steuerlicher Förderung gegen Einmalbeitrag auszufinanzieren. Dem hat das BMF nun eine Absage erteilt. Werden im Rahmen eines Gesamtplans zunächst die erdienten Anwartschaften und anschließend regelmäßig (z. B. jährlich) die neu erdienten Anwartschaften nachträglich auf den Pensionsfonds ausgelagert, so greift hierfür die steuerliche Begünstigung von Einmalbeiträgen an den Pensionsfonds nicht. Offen bleibt dabei die Frage, ob es zumindest möglich ist, während der Anwartschaft den erdienten Teil auszulagern und bei Rentenbeginn den restlichen Teil der Versorgung nochmals gegen Einmalbeitrag steuerlich begünstigt auf den Pensionsfonds zu übertragen.

Fraglich ist auch, wie die Finanzverwaltung in der Praxis unterscheiden will, ob von Anfang an ein „Gesamtplan“ zur stufenweisen Auslagerung vorlag, oder ob der Arbeitgeber „spontan“ eine individuelle Entscheidung zur Auslagerung weiterer Teile der Versorgung getroffen hat.

Wer erhält zukünftig den § 3.63-Freibetrag von 1.800 €?

Im Rahmen der Förderung des § 3 Nr. 63 EStG wird der Zusatzfreibetrag von 1.800 € nur für Beiträge gewährt, die auf Basis einer Neuzusage ab 2005 geleistet werden. Zur Frage, wann eine Neuzusage vorliegt, nimmt das BMF zwar ausführlich Stellung, sorgt im Ergebnis aber eher für noch mehr Verwirrung als bisher bereits herrscht. Klar ist nur, dass ein Arbeitnehmer, der bei seinem Arbeitgeber vor 2005 noch gar keine bAV hatte und der auch keinen bAV-Vertrag vom Vorarbeitgeber mitgebracht hat, auf jeden Fall in den Genuss des 1.800 €-Freibetrags kommt.

Hatte der Arbeitnehmer bereits vor 2005 beim derzeitigen Arbeitgeber eine bAV, so bleibt es auch dann bei einer Altzusage, wenn

- der Durchführungsweg gewechselt wird,
- die Beiträge oder die Leistungen erhöht werden,

- der bAV-Vertrag bzw. die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen und weitergeführt wird,
- zusätzlich zu einem „alten“ Direktversicherungsvertrag ein „neuer“ Direktversicherungsvertrag bei einer anderen Gesellschaft abgeschlossen wird.

Soweit jedoch der neue Direktversicherungsvertrag zusätzliche biometrische Risiken enthält, liegt für diesen Teil des neuen Vertrags eine Neuzusage vor – allerdings nur anteilig.

Im Ergebnis sollten Arbeitgeber zukünftig noch vorsichtiger sein, wenn Sie ihren Arbeitnehmern die Nutzung des 1.800 €-Freibetrags zur Entgeltumwandlung anbieten. Immer dann, wenn ein Arbeitnehmer bereits vor 2005 „eine bAV hatte“, besteht eine erhebliche Gefahr, dass ein neu abzuschließender Vertrag nicht die gewünschte steuerliche Förderung erhält. Die Folge ist in den meisten Fällen aber nicht dramatisch. Denn wenn der 1.800 €-Freibetrag wegen Vorliegen einer Altzusage nicht gewährt wird, dann im Gegenzug dafür die Förderung nach § 40b EStG angewendet werden.

Vorzeitige Abfindung von 40b-Direktversicherungen

Erfreulicherweise hat das BMF endlich zu den lohnsteuerlichen Konsequenzen einer vorzeitigen Vertragsauflösung einer 40b-Direktversicherung Stellung genommen. Wird ein solcher Vertrag gekündigt und vorzeitig an den bezugsberechtigten Arbeitnehmer ausgezahlt, so hat dies keine lohnsteuerlichen Konsequenzen. D. h., die Lohnsteuerpauschalierung muss nicht rückgängig gemacht werden. Hiervon zu unterscheiden ist allerdings weiterhin der Fall einer vollständigen Rückabwicklung der bAV.

23.07.2013: Unverfallbarkeitsfristen bald nur noch 3 Jahre

Am 20.06.2013 haben sich die EU-Arbeitsminister geeinigt, die Unverfallbarkeitsfristen europaweit auf maximal 3 Jahre festzulegen. Hintergrund ist das Bestreben der EU, grenzüberschreitende Jobwechsel nicht durch den Verlust von Betriebsrentenansprüchen zu verhindern.

Bedeutung für die Praxis

Die Umsetzung in deutsches Recht wird noch einige Jahre dauern. Arbeitgeber sollten aber heute bereits überlegen, ihre Arbeitnehmer durch eine vertragliche Unverfallbarkeit besser zu stellen als es das BetrAVG verlangt. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Verfallbarkeit von Betriebsrenten vielen Arbeitnehmern bewusst ist und zu einem erheblichen Verlust an Wertschätzung für die arbeitgeberfinanzierte bAV führt.

23.07.2013: Begrenzung anrechnungsfähiger Dienstjahre

Ältere Leistungszusagen sehen häufig eine Begrenzung der anrechnungsfähigen Dienstzeit auf z. B. 40 Jahre vor. Jüngere Arbeitnehmer werden hierdurch gegenüber Älteren benachteiligt. Am 11.12.2012 entschied das BAG (3 AZR 634/10), dass es sich trotzdem nicht um eine unzulässige Altersdiskriminierung handelt. Die Regelung hätte das berechtigte Ziel, den Gesamtaufwand für den Arbeitgeber zu begrenzen.

Bedeutung für die Praxis:

Das Gericht ließ ausdrücklich offen, ob die Begründung auch greift, wenn die Anzahl anrechnungsfähiger Dienstjahre deutlich geringer als 40 Jahre ist.

23.07.2013: Reduzierung einer bAV aus sachlichen Gründen

Bei bestehenden bAV-Betriebsvereinbarungen kann nach der „Drei-Stufen-Theorie“ in nicht erdiente Teile der Versorgung eingegriffen werden, wenn sachlich-proportionale Gründe vorliegen. Am 15.01.2013 musste sich das BAG (3 AZR 705/10) erneut mit diesem Thema befassen. Ein sachlicher Grund kann nach Meinung des BAG auch die wirtschaftlich ungünstige Entwicklung des Unternehmens sein. Allerdings müssen die wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Einzelnen dargelegt werden. Wenn andere mögliche Sanierungsmaßnahmen unterlassen wurden, muss der Grund hierfür plausibel erläutert werden. Der Eingriff in die bAV muss außerdem Teil eines Gesamtkonzeptes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage sein.

Bedeutung für die Praxis:

Wenn die wirtschaftliche Situation einen Eingriff nicht rechtfertigt, kann auch eine „Fehlentwicklung“ der bAV als sachlicher Grund in Frage kommen. Denkbar wäre z. B. eine zu hohe Verzinsung des Versorgungskapitals bei beitragsorientierten Zusagen.

23.07.2013: Externe Teilung im Versorgungsausgleich: Zinsen nur bis Rechtskraft

Am 13.02.2013 hat der BGH im Rahmen einer externen Teilung entschieden, dass der Ausgleichswert nur bis zur Rechtskraft der Entscheidung zu verzinsen ist. Eine Verzinsung bis zum Eingang des Geldes beim Zielversorgungsträger (so das OLG Frankfurt am 04.04.2012), hielten die BGH-Richter ausdrücklich nicht für notwendig. Allerdings gingen die Richter davon aus, dass der Ausgleichsberechtigte unabhängig vom Geldzugang bereits ab Rechtskraft einen Anspruch gegen den Zielversorgungsträger hat.

Bedeutung für die Praxis:

Versorgungsträger, die Zahlungen aus einer externen Teilung aufnehmen, sollten berücksichtigen, dass der Ausgleichsberechtigte ab Rechtskraft der Entscheidung einen Anspruch gegen den Versorgungsträger hat. Das gilt nach Meinung des BGH offensichtlich unabhängig davon, ob der hierfür erforderliche Einmalbeitrag bereits geleistet wurde oder nicht.

23.07.2013: SV-Freiheit bei privater Beitragszahlung an Pensionskassen

Schon wieder musste sich ein Sozialgericht mit der Klage eines Rentners beschäftigen, dessen Krankenkasse sich weigerte, den aus privaten Beiträgen finanzierten Teil der PK-Leistung beitragsfrei zu lassen. Am 09.10.2012 gab das SG Lübeck (S1 KR 993/11) dem Rentner Recht und stellte die privat finanzierten Versorgungsleistungen beitragsfrei. Das Gericht sah keinen ausreichenden materiellen Unterschied zwischen Pensionskasse und Direktversicherung. Das Urteil ist rechtskräftig.

23.07.2013: Befristet Beschäftigte müssen keine bAV erhalten

Am 15.01.2013 musste sich das BAG (3 AZR 4/11) mit der Frage befassen, ob ein befristet Beschäftigter von der bAV ausgenommen werden darf. Die Richter sahen den Zweck der bAV u. a. in der Förderung und Belohnung von Betriebstreue. Deshalb sei es auch angemessen, Arbeitnehmer während der befristeten Beschäftigung von der bAV auszunehmen. Im zu entscheidenden Fall war außerdem geregelt, dass die während der Befristung erbrachte Betriebstreue bei Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angerechnet wird.

Bedeutung für die Praxis:

Befristet Beschäftigte können (weiterhin) von der bAV ausgenommen werden. Bei beitragsorientierten Zusagen sollte aber darauf geachtet werden, dass der Umfang der bei Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis angerechneten Betriebstreue exakt geregelt wird. Denn der Arbeitgeber wird z. B. nicht bereit sein, für die vorangegangenen Dienstjahre Beiträge nachzuzahlen.

04.06.2013: Unklare Definition einer Invalidenrente geht zu Lasten des Arbeitgebers

In alten Zusagen ist eine zugesagte Berufsunfähigkeitsrente häufig in Anlehnung an die gesetzliche Rentenversicherung definiert. Seit 2001 unterscheidet diese aber nur noch zwischen teilweiser und voller Erwerbsminderung. Am 09.10.2012 verurteilte das BAG (3 AZR 539/10) in einem solchen Fall den Arbeitgeber auf Zahlung der BU-Rente, obwohl die ehemalige Mitarbeiterin nur teilweise erwerbsgemindert war und noch in Teilzeit arbeiten konnte. Die Richter machten aber auch deutlich, dass je nach Formulierung der Zusage durchaus auch andere Interpretationen denkbar sind.

Bedeutung für die Praxis:

Betroffene Arbeitgeber sollten untersuchen, ob ihre BU-Zusagen Regelungslücken enthalten und diese schließen. Falls die BU-Zusage durch Versicherungen rückgedeckt ist, sollte konkret auf die Bedingungen des Versicherers Bezug genommen werden.

04.06.2013: Neu: Pensionsfonds mit Kapitalzusagen

Am 25.04.2013 hat der Bundestag beschlossen, zukünftig auch beim Pensionsfonds Kapitalzusagen zu ermöglichen und Rentenzusagen mit einem teilweisen oder vollständigen Kapitalwahlrecht zuzulassen. Das Gesetz tritt mit der Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft.

04.06.2013: Kehrtwende des BAG bei bAV mit gespaltener Rentenformel

In 2003 wurde die Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung außerordentlich um 6.000 € p. a. erhöht. Für Arbeitnehmer, deren bAV für Gehaltsteile oberhalb der BBG eine höhere Rente vorsah, ergab sich daraus eine deutliche Rentenkürzung. Am 21.04.2009 verpflichtete das BAG betroffene Arbeitgeber, die außerordentliche BBG-Erhöhung bei der Ermittlung der bAV-Rente herauszurechnen. Am 23.04.2013 (3 AZR 475/11) vollzog das BAG nun eine Kehrtwende. Die Richter halten an der damaligen Rechtsprechung nicht mehr fest. Die Rentenkürzung aufgrund der BBG-Anhebung sei dem Arbeitnehmer zumutbar. Details sowie die Urteilsgründe liegen noch nicht vor.

Bedeutung für die Praxis:

Arbeitgeber, die aufgrund des Urteils von 2009 eine vertragliche Regelung getroffen haben, sind u. E. weiterhin daran gebunden.

04.06.2013: SV-Statusfeststellung: Relevant ist das Vertragsverhältnis

Gleich in zwei Fällen musste sich das Bundessozialgericht am 29.08.2012 (B 12 KR 25/10 R und B 12 R 14/10 R) mit der Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und sozialversicherungsfreier selbständiger Tätigkeit auseinandersetzen. In beiden Fällen ging es um Familienmitglieder der Gesellschafter, die nach den tatsächlichen

Gegebenheiten völlig weisungsungebunden im Unternehmen tätig waren. Ihre Arbeitsverträge enthielten aber typische Regelungen für abhängig beschäftigte Mitarbeiter.

Die Richter stellten klar, dass die von den formellen Vereinbarungen (Arbeits-/Gesellschaftsvertrag) abweichenden tatsächlichen Verhältnisse nur von Bedeutung sind, wenn die formellen Vereinbarungen wirksam abgedungen wurden. Allein die Tatsache, dass ein Fremdgeschäftsführer völlig „freie Hand“ hat, führt noch nicht zu einer SV-Freiheit, wenn die Gesellschafter weiterhin das Recht haben, jederzeit einzugreifen.

Bedeutung für die Praxis

Die beiden Entscheidungen zeigen, wie wichtig es ist, bereits im Vorfeld einer Statusfeststellung die Arbeitsverträge zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. febs unterstützt hierbei mit der Dienstleistung „Vorbereitung einer SV-Statusfeststellung“.

04.06.2013: SV-Statusfeststellung: Vorsicht bei Änderung der Verhältnisse

Ändern sich die maßgeblichen Verhältnisse, die zu einer Sozialversicherungsfreiheit eines Gesellschafters, Geschäftsführers oder mitarbeitenden Familienangehörigen geführt haben, kann wieder ein beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis entstehen. Über einen solchen Fall entschied das Landessozialgericht Bayern am 23.10.2012 (L 5 R 767/10). Zwei Gesellschafter-Geschäftsführer mit je 50 % Beteiligung hatten Arbeitsverträge, die mehrere Kriterien einer abhängigen Beschäftigung erfüllten. Beide waren aber aufgrund ihrer Beteiligung sozialversicherungsfrei – bis sie nach einigen Jahren GmbH-Anteile an einen Finanzinvestor veräußerten. Als die Änderung bei einer Betriebsprüfung auffiel, mussten über 100.000 € Sozialversicherungsbeiträge nachgezahlt werden. Ohne die entsprechenden Mehrheiten bei Gesellschafterbeschlüssen bzw. eine Sperrminorität konnten sie keinen maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft mehr ausüben und waren damit abhängig beschäftigt.

Bedeutung für die Praxis:

Im Zweifel sollte man bei einer Veränderung der tatsächlichen Verhältnisse eine erneute SV-Statusfeststellung veranlassen.

09.04.2013: Zinsen bei externer Teilung im Versorgungsausgleich

Wieder einmal hatte ein Gericht über die Verzinsung des Ausgleichswertes bei externer Teilung zu entscheiden. Abweichend von der Rechtsprechung des BGH (07.09.2011 – XII ZB 546/10) entschied das OLG Frankfurt am 08.11.2012 (4 UF 189/12), dass der Versorgungsträger des Ausgleichspflichtigen den Ausgleichswert bis zur tatsächlichen Zahlung an den Zielversorgungsträger verzinsen muss – und nicht nur bis zur Rechtskraft der Entscheidung. Die Richter sehen darin auch keinen Widerspruch zur o. g. BGH-Entscheidung, da der BGH über die Verzinsung im Zeitraum zwischen Rechtskraft und tatsächlicher Zahlung gar keine Aussage getroffen habe. Ob gegen das Urteil Beschwerde eingelegt wurde, ist noch offen.

Im selben Urteil ging es auch um die Frage, wem die Zinsen ab Ehezeitende zustehen. Im konkreten Fall wurde für den Ausgleichsberechtigten rückwirkend zum Ehezeitende ein Anrecht bei der gesetzlichen Rentenversicherung eingerichtet. Deshalb sprach das OLG die Verzinsung dem Rentenversicherungsträger zu, ohne das Anrecht des Ausgleichsberechtigten durch diese Zinsen zu erhöhen. Das ist u. E. auch korrekt, da der Schaden aus der verspäteten Zahlung ja nicht beim Ausgleichsberechtigten, sondern bei der Rentenversicherung entstanden ist.

Bedeutung für die Praxis:

Diese Entscheidung zeigt wieder einmal die Komplexität der Festlegung „gerechter“ Zinsen auf. Für Versorgungsträger ist es besonders wichtig, schon in der Teilungsordnung sicherzustellen, dass die Verzinsung – auch bei interner Teilung – nicht zu einer zusätzlichen Belastung des Versorgungsträgers führt.

09.04.2013: Verletzt externe Teilung den Grundsatz der Halbteilung?

Bei externer Teilung von Pensionszusagen erhält der Ausgleichsberechtigte in der Regel eine Rente, die weit unter der Hälfte des Ehezeitanteils liegt. Der Grund liegt u. a. in der Anwendung unterschiedlicher Rechnungszinsen: Der Arbeitgeber zinst in der Regel mit über 5 % p. a. ab, die Versorgungsausgleichskasse gewährt aber nur eine Garantieverzinsung von 1,75 %. Entspricht das noch dem Grundsatz der Halbteilung? Die Gerichte sind sich nicht einig.

Das OLG München akzeptierte die unterschiedlichen Zinsen in seinem Beschluss vom 22.09.2011 (16 UF 171/11). Der Halbteilungsgrundsatz erfordere nach Meinung der Richter nicht zwingend die Anwendung identischer Rechnungsgrundlagen. Denn der Gesetzgeber verlangt beim Arbeitgeber eine Berechnung in Anlehnung an das BetrAVG und erlaubt bei der Versorgungsausgleichskasse lediglich einen Garantiezins von 1,75 %.

Die Richter des OLG Hamm sahen das am 06.02.2012 (II-12 UF 207/10) anders: Ein Zins von 5,24 % sei nicht marktgerecht und deshalb bei externer Teilung nicht akzeptabel. Im konkreten Fall legten die Richter den anzuwendenden Zins (u. E. nahezu willkürlich) auf 3,25 % fest.

Bedeutung für die Praxis:

Die externe Teilung von Pensionszusagen gerät aufgrund der unterschiedlichen Rechnungsgrundlagen (zu Recht) zunehmend in Kritik. Sie stellt u. E. aber trotzdem in den allermeisten Fällen für den Arbeitgeber die günstigere Lösung dar.

09.04.2013: Veränderungen nach der Ehezeit

Nach § 5 Abs. 2 S. 2 VersAusglG sind beim Versorgungsausgleich rechtliche oder tatsächliche Veränderungen nach dem Ehezeitende zu berücksichtigen, wenn sie „auf den Ehezeitanteil zurückwirken“. Am 07.03.2012 hat der BGH (XII ZB 599/10) entschieden, dass eine solche Rückwirkung nicht vorliegt, wenn ein Ausgleichspflichtiger nach Ehezeitende vorzeitige Altersrente bezieht und sich dadurch die Rentenhöhe reduziert. Der Versorgungsausgleich ist in diesem Fall trotzdem auf Grundlage der Vollrente durchzuführen und der Ausgleichspflichtige muss die Kürzung allein tragen.

Bedeutung für die Praxis:

Mit dieser Entscheidung kippt der BGH die Entscheidung der Vorinstanz (OLG Stuttgart, 21.10.2010), in der noch von einer Rückwirkung ausgegangen wurde.

09.04.2013: Externe Teilung von Fondspolice

Am 28.02.2013 beschäftigte sich das OLG Frankfurt (4 UF 194/11) erneut mit der externen Teilung bei Fondspolice. Entgegen der Rechtsprechung des BGH (29.02.2012) kommt das OLG zum Ergebnis, dass zum Ehezeitende die dem Ausgleichsberechtigten zustehenden Fondsanteile zu berechnen sind. Der an den externen Versorgungsträger tatsächlich zu zahlende Betrag errechnet sich dann aber mit dem Wert der Fondsanteile zum Zeitpunkt des Eintritts der Rechtskraft der Entscheidung.

26.03.2013: Betriebliche Übung gilt auch während einer Wartezeit

Viele Arbeitgeber erteilen Ihren Mitarbeitern erst einige Jahre nach Diensteintritt eine Zusage auf bAV-Leistungen, indem Sie erst nach der Wartezeit eine Versorgungsurkunde überreichen. Hierdurch entsteht regelmäßig eine betriebliche Übung. Mit Urteil vom 15.05.2012 (3 AZR 610/11) hat das BAG entschieden, dass in einem solchen Fall ab Betriebseintritt ein Recht entsteht, nach der Wartezeit in die Versorgung aufgenommen zu werden. Im zu entscheidenden Fall hatte ein Arbeitgeber die Versorgung vor Ablauf der Wartezeit für Neueintritte geschlossen und wollte den Arbeitnehmer deshalb nicht mehr aufnehmen. Die Klage des Arbeitnehmers war erfolgreich.

Bedeutung für die Praxis:

In der Praxis wird häufig übersehen, dass Wartezeiten lediglich den Zeitpunkt hinauschieben, an denen der Arbeitnehmer erstmals einen Leistungsanspruch geltend machen kann. Der Anspruch selbst wird aber ab Diensteintritt „erdient“ und muss deshalb auch bei unverfallbarem Ausscheiden oder bei einer Neuordnung der Versorgung vor Ablauf der Wartezeit berücksichtigt werden.

26.03.2013: Diensteintritt eines GGF, auch wenn keine Vergütung gezahlt wird.

Ein GGF war seit 1998 im Rahmen eines Geschäftsführer-Vertrages ohne Zahlung eines Entgelts für eine neu gegründete GmbH tätig. In 2002 wurde ein neuer Geschäftsführervertrag mit Vergütung abgeschlossen und eine Pensionszusage gewährt. Die Finanzverwaltung weigerte sich, für die Berechnung der Höhe der Rückstellungen den tatsächlichen Diensteintritt in 1998 zu berücksichtigen. Am 14.03.2012 gab das Finanzgericht Berlin-Brandenburg (Az. 12 K 12081/09) der GmbH Recht. Nach Meinung der Richter ist die Zahlung einer laufenden Vergütung keine Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung eines Dienstverhältnisses.

Bedeutung für die Praxis

Wird ein GGF in einer neu gegründeten GmbH zunächst nur nebenberuflich und/oder unentgeltlich als Geschäftsführer tätig, so kann die Gewährung einer Pensionszusage in späteren Jahren zu einer hohen Erstrückstellung führen.

26.03.2013: Bald auch Kapitalleistungen bei Pensionsfonds möglich

Im Rahmen des Gesetzes zur Beaufsichtigung der Finanzunternehmen eines Finanzkonglomerats ist geplant, Pensionsfonds zukünftig auch die Zahlung von einmaligen Kapitalleistungen zu ermöglichen. Das Gesetz wird derzeit im Bundesrat beraten.

Bedeutung für die Praxis:

Diese Regelung würde den Pensionsfonds auch für Auslagerungen von Pensionszusagen deutlich attraktiver werden lassen, da zahlreiche Zusagen Kapitalwahlrechte bei Rentenbeginn enthalten, auf die von den Beteiligten nicht gerne verzichtet wird.

26.03.2013: Ausschluss 52-Jähriger von der bAV ist keine Altersdiskriminierung

In § 10 Nr. 4 AGG ist ausdrücklich festgelegt, dass der Arbeitgeber Altersgrenzen für die Aufnahme in ein bAV-Versorgungswerk festlegen darf. Dies wurde nun sogar in einem relativ extremen Fall vom BAG bestätigt (Urteil vom 12.02.13 – 3 AZR 100/11).

Das BAG sah es als zulässig an, dass ein Arbeitgeber einen 52-jährigen Arbeitnehmer bei Neueinrichtung der bAV wegen seines zu hohen Alters nicht in die Versorgung aufnahm. Im konkreten Fall verlangte die Versorgungsordnung, dass der Arbeitnehmer noch mindestens 15 Dienstjahre bis zur Regelaltersgrenze erreichen kann.

Bedeutung für die Praxis:

Insbesondere bei beitragsorientierten Versorgungen erscheint es u. E. fraglich, ob dieses Urteil als „allgemeingültig“ angesehen werden kann, bzw. ob dem ausgeschlossenen Arbeitnehmer dann nicht ein anderweitiger Ausgleich, z. B. eine Gehaltserhöhung gewährt werden muss.

15.01.2013: Neues BMF-Schreiben zur Probezeit

Am 14.12.2012 hat das BMF sich nach längerer Zeit wieder einmal zur Frage geäußert, wie lange eine GmbH warten muss, bis einem neu eingestellten Gesellschafter-Geschäftsführer eine Pensionszusage erteilt werden darf. Das BMF unterstellt, dass ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsführer einem „fremden“ Geschäftsführer erst nach einer Bewährungszeit von „regelmäßig“ 2 bis 3 Jahren eine Zusage erteilen würde. Hat das Unternehmen aber aus **eigener** Erfahrung Kenntnisse über die Befähigung des Geschäftsführers, so kann die Probezeit nach Meinung des BMF auch entfallen.

Bei neu gegründeten Unternehmen sieht die Finanzverwaltung eine Probezeit des Unternehmens von „in der Regel wenigstens“ 5 Jahren als angemessen an, bevor eine Zusage erteilt werden kann. Bei Umwandlung einer Einzelfirma in eine GmbH oder bei einer Betriebsaufspaltung, kann die Probezeit entfallen.

Bei einem Management-Buy-out durch leitende Angestellte **kann** es ausreichen, rund ein Jahr bis zur Zusageerteilung zu warten.

Folgen bei Verstoß gegen die Probezeit

Bei Verstoß gegen die Probezeit bei Zusagen, die nach dem 29.07.2010 erteilt wurden, bleibt die Zusage dauerhaft (inklusive späterer Erhöhungen) steuerlich nicht anerkannt. Es besteht allerdings die Möglichkeit, die ursprüngliche Zusage nach Ablauf der angemessenen Probezeit aufzuheben und durch eine neue Pensionszusage zu ersetzen, die dann steuerlich anerkannt ist. Das ist sicherlich auch ein guter Anlass, die alte Zusage auch hinsichtlich anderer enthaltener Mängel zu korrigieren. febs Consulting bietet hierbei mit dem „Pensionszusagen-Check“ umfangreiche Unterstützung zum Festpreis ab 250 € zzgl. MwSt. (Details unter <http://www.febs-consulting.de/vertriebe>).

Eine vor 29.07.2010 ohne Einhaltung der Probezeiten erteilte Zusage wird nach Erfüllung der Probezeiten „automatisch“ zu einer steuerlich anerkannten Zusage.

Bedeutung für die Praxis

Das aktuelle BMF-Schreiben bezieht sich zwar explizit auf die Pensionszusage. Offen ist in der Praxis aber weiterhin, ob die Probezeit auch bei der Entgeltumwandlung in externen Durchführungswegen gilt. In der Literatur wird außerdem die Meinung vertreten, dass ein sv-freier GGF ohne Einhaltung von Probezeiten eine bAV erhalten kann, die nur die wegfallende gesetzliche Rente kompensiert, sofern die Durchführung extern erfolgt (ersetzende Zusage).

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 Versorgungspläne.