

Ansprechpartner
Andreas Buttler
Geschäftsführer
Tel.: (089) 890 42 86-10
Fax: (089) 890 42 86-50
andreas.buttler@febs-consulting.de

31. Dezember 2014

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten

Zeitraum: 01.01. bis 31.12.2014

02.12.2014: Urteile zu Altersgrenzen in Versorgungsordnungen

Am 12.11.2013 (3 AZR 356/12) entschied das BAG wieder einmal über die Zulässigkeit des Ausschlusses älterer Mitarbeiter von der betrieblichen Altersversorgung. Eine Unterstützungskasse sah vor, dass Mitarbeiter nicht aufgenommen werden, wenn Sie bei Betriebseintritt bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben. Das BAG hielt diese Regelung weder für unzulässig diskriminierend noch für eine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters.

In einem ähnlichen Fall ging es um die Neuordnung einer bAV, verbunden mit einer leichten Anhebung der Versorgungsleistungen. Die Betriebsvereinbarung sah vor, nur Mitarbeiter bis zum Alter 62 Jahre in die neue (verbesserte) bAV zu überführen. Auch das akzeptierte das BAG erwartungsgemäß (Urteil vom 17.09.2013 – 3 AZR 686/11). Interessant ist auch die Urteilsbegründung: „Bei freiwilligen zusätzlichen Leistungen steht dem Arbeitgeber ein vom Gericht zu respektierender Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die bAV nicht nur Versorgungs-, sondern auch Entgeltcharakter hat.“

Dass das BAG nicht jede Altersgrenze akzeptiert, zeigt das Urteil vom 18.03.2014 (3 AZR 69/12): Hier waren Arbeitnehmer von der bAV ausgeschlossen, die nach zehnjähriger Wartezeit das 55. Lebensjahr bereits vollendet hatten. Betroffen waren somit alle Mitarbeiter, die bei Betriebseintritt schon 45 Jahre alt waren. Diese Grenze hielten die Richter für unangemessen.

Bedeutung für die Praxis:

Die o. g. Urteile sind zu Leistungszusagen ergangen. Für beitragsorientierte Zusagen stellt sich in der Praxis die Frage, ob Höchstaltersgrenzen für die Aufnahme in die Versorgung überhaupt zulässig sind, da der Aufwand für den Arbeitgeber völlig unabhängig vom Alter ist.

02.12.2014: Korrekte Berechnung der Anpassung nach § 16 BetrAVG

Am 18.03.2014 hat sich das BAG mit Anpassungsfragen beschäftigt (3 AZR 627/12, 460/12 und 249/12). Die Richter bestätigten erneut folgende Grundregeln des § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG:

- Der Prüfungszeitraum ist an jedem Anpassungstichtag erneut die gesamte Zeit ab individuellem Rentenbeginn bis zum aktuellen Anpassungstichtag.
- Zur Feststellung der Verbraucherpreisindexentwicklung sind jeweils die monatlichen Indexwerte maßgeblich, die dem Rentenbeginn und dem Anpassungstichtag unmittelbar vorausgehen.
- Soll die Anpassung auf die Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen beschränkt werden, so muss hierfür exakt der individuelle Prüfungszeitraum des betroffenen Rentners als Vergleichsmaßstab gewählt werden. Der zur Finanzierung der bAV aufgewendete Beitrag des Arbeitgebers ist nicht Teil des Nettolohns.

Am 15.04.2014 (3 AZR 51/12) hat das BAG außerdem entschieden, dass eine Anpassung aus wirtschaftlichen Gründen unterbleiben kann, wenn davon auszugehen ist, dass die Anpassung nicht aus Unternehmenserträgen und Wertzuwächsen bis zum nächsten Anpassungstichtag finanzierbar sein wird.

Bedeutung für die Praxis:

Für eine zu Recht unterlassene Anpassung genügt somit ein relativ kurzer Prognosezeitraum. Allerdings muss der betroffene Rentner gemäß § 16 Abs. 3 BetrAVG ausführlich über die Gründe der Nicht-Anpassung informiert werden, damit diese rechtswirksam ist. In der Praxis ist das sehr häufig nicht der Fall. Wurde die Anpassung in der Vergangenheit an einzelnen Stichtagen nicht korrekt vorgenommen, so bleibt diese „Anpassungslücke“ dauerhaft bestehen, bis sie an einem späteren Stichtag nachgeholt wird.

02.12.2014: Nachzahlung zu Unrecht unterlassener Rentenanpassungen nur für 3 Jahre

Trifft ein Arbeitgeber eine falsche Anpassungsentscheidung, so hat der Rentner nur dann einen Anspruch auf Korrektur und Nachzahlung von Fehlbeträgen, wenn er den Fehler spätestens am Tag vor dem nächsten Anpassungstichtag beim Arbeitgeber gerügt hat. Das hat das BAG am 21.10.2014 (3 AZR 690/12) entschieden. Hat der Arbeitgeber allerdings gar keine Anpassungsentscheidung getroffen und den Mitarbeiter somit nicht informiert, kann der Rentner dies bis zum übernächsten Anpassungstichtag rügen.

02.12.2014: Keine Rentenanpassung in der Rentnergesellschaft

Stellt ein Unternehmen sein operatives Geschäft ein, z. B. durch Verkauf an eine andere Gesellschaft und gehen die aktiven Mitarbeiter auf die übernehmende Gesellschaft über, so wird das Unternehmen „automatisch“ zur Rentnergesellschaft. Die laufenden Renten müssen nur dann nach § 16 BetrAVG angepasst werden, wenn die Anpassung aus zukünftigen Erträgen der Rentnergesellschaft erwirtschaftet werden kann. Das entschied das BAG am 17.06.2014 (3 AZR 298/13). Die Richter gestehen der Rentnergesellschaft sogar eine geringe Eigenkapitalverzinsung zu. Da sich im vorliegenden Fall der ursprüngliche Schuldner der Versorgung nicht geändert hat, sahen die Richter auch keine Verpflichtung, die Gesellschaft mit ausreichend Kapital auszustatten.

Bedeutung für die Praxis

Etwas anderes gilt allerdings, wenn die Rentnergesellschaft durch Ausgliederung im Rahmen des Umwandlungsgesetzes entstanden ist. Hier ändert sich der Schuldner der Versorgung und der ursprüngliche Schuldner ist verpflichtet, die Rentnergesellschaft mit so viel Kapital auszustatten, dass damit auch die Rentenanpassungen finanziert werden können.

02.12.2014: Kein Versorgungsausgleich bei Kapitalzusagen an GGF

Nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG sind Kapitalleistungen nur ausgleichspflichtig, wenn sie dem BetrAVG unterliegen. Dies führt dazu, dass Kapitalzusagen an den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) nicht dem Versorgungsausgleich unterliegen. Das hat der BGH am 16.01.2014 (XII ZB 455/13) bestätigt. Die Richter mussten zusätzlich entscheiden, wie ein „Statuswechsel“ zwischen beherrschender und nicht beherrschender Stellung zu werten ist. Laut BGH fällt die Zusage nur mit dem Teil in den Versorgungsausgleich, der zeitanteilig als nicht beherrschender GGF verdient wurde.

In einem weiteren Fall vor dem BGH (22.01.2014 – IV ZR 201/13) hatte der GGF seine bAV noch vor Ehezeitende in eine private Versicherung umgewandelt und sich diese anschließend auszahlen lassen. Auch hier entschieden die Richter, dass die Leistung nicht in den Versorgungsausgleich falle. Es sei irrelevant, dass die Leistung ursprünglich aus einer bAV stammt.

02.12.2014: Versorgungsausgleich bei fondsbasierter Versorgung

Am 17.09.2014 (XII ZB 178/12) hat der BGH entschieden, dass eine fondsgebundene Versicherung auch auf Basis der „Fondsanteile“ geteilt werden darf. Grundsätzlich sei es dem Versorgungsträger überlassen, welche Bezugsgröße er wählt. Das Urteil bezieht sich aber explizit auf eine interne Teilung.

Bedeutung für die Praxis:

Bei der externen Teilung gilt weiterhin der Senatsbeschluss vom 29.02.2012 (XII ZB 609/10). Danach steht dem Ausgleichsberechtigten grundsätzlich keine Teilhabe an der Wertentwicklung des Anrechts nach Ehezeitende zu.

02.12.2014: Rentenbezug als „nachezeitliche Veränderung“ im Versorgungsausgleich

Häufig beziehen Ausgleichspflichtige zwischen Ehezeitende und Teilungsbeschluss bereits Renten. Es stellt sich dann die Frage, wie der „Verzehr“ des Kapitals bis zum Teilungsbeschluss berücksichtigt werden muss. Das OLG Schleswig (23.07.2013 – 10 UF 205/12) sieht im Rentenbezug nach Ehezeitende eine Veränderung, die auf den Ehezeitanteil „zurückwirkt“ und berücksichtigt werden muss. Die Richter ordneten an, den Ausgleichswert vom reduzierten Kapital zu berechnen. Allerdings hatte der Ausgleichsberechtigte seit Ehezeitende Unterhaltszahlungen erhalten und war somit indirekt am Kapitalverzehr „beteiligt“.

In einem anderen Fall hat das OLG Frankfurt (07.08.2014 – 6 UF 109/14) entschieden, dass ein Rentenbezug nach Ende der Ehezeit keine Veränderung darstellt, die zurückwirkt. Es sei kein Wertverlust eingetreten. Vielmehr stünden der Schmälerung des Anrechts auch positive Einkünfte aus der Rentenzahlung gegenüber.

Hinweise für die Praxis:

Eine höchstrichterliche Rechtsprechung hierzu steht noch aus. Um sich vor zusätzlichen Belastungen zu schützen, sollten Versorgungsträger laufende Rentenzahlungen vorsichtshalber dann einstellen, wenn das verbliebene Versorgungskapital den berechneten Ausgleichswert zum Ehezeitende unterschreitet.

02.12.2014: PSVaG-Schutz im Konzern

Eine deutsche Konzernobergesellschaft (GmbH) hatte einem Mitarbeiter einer ausländischen Tochtergesellschaft eine Versorgungszusage erteilt und hierfür regelmäßig PSV-Beiträge gezahlt. Nachdem die GmbH insolvent wurde, verweigerte der PSVaG aber die Übernahme der Rentenzahlung. Das BAG gab dem PSVaG am 20.05.2014 (3 AZR 1094/12) Recht. Der PSV-Schutz ist auf bAV-Leistungen beschränkt, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aus Anlass der Tätigkeit für das Unternehmen erteilt hat. Der betroffene Arbeitnehmer war aber für die Tochtergesellschaft tätig. Dass die Tätigkeit indirekt der GmbH wirtschaftlich zu Gute kam, war im vorliegenden Fall irrelevant.

02.12.2014: Unterstützungskasse: Keine Anpassung der Höchstleistungsgrenzen

In § 2 KStDV sind die Rentenbeträge genannt, die eine Unterstützungskasse ihren Berechtigten maximal gewähren darf, um ihre Steuerfreiheit nicht zu verlieren. Am 19.05.2014 hat das BMF mitgeteilt, dass derzeit keine Notwendigkeit gesehen wird, diese Höchstbeträge anzupassen.

02.12.2014: Unterstützungskasse: Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf vorzeitige Auszahlung des Rückkaufwertes der Rückdeckungsversicherung

Im Urteil vom 14.05.2014 (3 Ca 1005/13, n. rkr.) hat das Arbeitsgericht Eberswalde entschieden, dass dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auch in einer wirtschaftlichen Notlage kein Anspruch gegen die Unterstützungskasse zusteht, den abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungsvertrag zu kündigen und an ihn auszuzahlen. Dies widerspräche den Regelungen des § 3 BetrAVG. Daneben bemerkt das Gericht zutreffend, dass eine vorgezogene Auszahlung den sozialen Zweck und damit die Körperschaftsteuerfreiheit der Kasse gefährden könnte.

Bedeutung für die Praxis

Bei dem Wunsch nach Kündigung einer bestehenden Unterstützungskassenversorgung ist nicht nur auf die arbeitsrechtlichen Regelungen des § 3 BetrAVG abzustellen. Um den Kassenzweck nicht zu gefährden ist zumindest von Abfindungen nach Ausscheiden abzuraten.

02.12.2014: Widerruf einer bAV wegen Fehlverhalten des Arbeitnehmers

Am 12.11.2013 (3 AZR 274/11) musste das BAG über folgenden Fall entscheiden: Ein Mitarbeiter hatte mehrere Jahre lang Schmiergelder in Höhe von 240.000 DM angenommen. Nachdem die Sache aufflog, zahlte er ca. 100.000 € zurück und wurde fristlos entlassen. Den Rest erließ ihm sein Arbeitgeber. Trotzdem kürzte der Arbeitgeber die spätere Betriebsrente anteilig für die Jahre, in denen die Unterschlagungen stattfanden. Dagegen wehrte sich der ehemalige Arbeitnehmer und bekam Recht. Nach Meinung des BAG sind an einen Widerruf wegen Fehlverhaltens sehr hohe Anforderungen zu stellen. Denkbar sei ein Widerruf bspw. dann, wenn der AN das Erreichen der Unverfallbarkeit nur durch Vertuschung schwerer Vergehen erschlichen hat oder wenn das Fehlverhalten einen nicht wieder gut zu machenden existenzbedrohenden Schaden verursacht hat.

Bedeutung für die Praxis:

Eine Regelung nach der die Betriebsrente gekürzt werden kann, wenn ein Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, wird in der Praxis von den Arbeitsgerichten vermutlich nicht anerkannt werden.

02.12.2014: Verstoß gegen Abfindungsverbot führt zur Nichtigkeit der Vereinbarung

In einem ähnlichen Fall (BAG, Urteil vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13) wurde ein Arbeitnehmer ebenfalls fristlos entlassen. Gegen Rücknahme der Kündigungsschutzklage wurde anschließend ein Aufhebungsvertrag vereinbart, der auch einen expliziten Verzicht des Arbeitnehmers auf seine unverfallbaren bAV-Ansprüche beinhaltete. Als der Arbeitnehmer seine unverfallbare Rente später trotzdem forderte, musste der Arbeitgeber zahlen. Die Abfindungsvereinbarung war nichtig, weil der Anspruch oberhalb der Abfindungsgrenze des § 3 BetrAVG lag. Die Richter sahen das Verlangen der Rente durch den Arbeitnehmer auch nicht als rechtsmissbräuchlich an.

02.12.2014: Betriebliche Übung kann nicht versehentlich entstehen

Zahlt ein Arbeitgeber einem Rentner eine fehlerhaft berechnete, zu hohe Betriebsrente, so kann er diesen Fehler auch dann korrigieren, wenn er ihn erst nach Jahren bemerkt. Am 12.08.2014 (3 AZR 194/12) hat das BAG entschieden, dass sich der begünstigte Rentner nicht auf einen Anspruch aus betrieblicher Übung berufen kann, wenn die zu hohe Leistung vom Arbeitgeber versehentlich erbracht wurde. Ist der Arbeitnehmer dagegen der Meinung, der Arbeitgeber hätte ihn bewusst über Jahre hinweg besserstellen wollen, und sei somit auch für die Zukunft daran gebunden, so obliegt die Beweislast hierfür dem Arbeitnehmer.

Übrigens: Auch ein Weihnachtsgeld für Rentner kann aus betrieblicher Übung entstehen. Ist das der Fall, so kann der Anspruch nicht mehr durch „gegenläufige Übung“ wieder aufgehoben werden (LAG Köln, Urteil vom 11.12.2013 – 5 Sa 429/13).

02.12.2014: Anwendung der Fünftelungsregel des § 34 EStG

Am 23.10.2013 (X R 3/12) erlaubte der BFH die Anwendung der sog. Fünftelungsregel des § 34 EStG auf die Kapitalabfindung einer berufsständischen Apothekerversorgung, die als sonstige Einkünfte steuerpflichtig war. In der Begründung betonte der BFH nochmals, dass diese Regelung für alle Einkunftsarten gelte. Bei sonstigen Einkünften ist sie aber nur anwendbar, wenn die Zusammenballung der Einkünfte nicht dem vertragsgemäßen oder typischen Ablauf entspricht.

Bedeutung für die Praxis:

Da Kapitalleistungen bei Direktversicherung in der Regel vertragsgemäß und typisch sind, wird es weiterhin bei der vollen Versteuerung bleiben. Eine Anwendung der Fünftelungsregelung ist allenfalls bei vorzeitigen Abfindungen von Direktversicherungen denkbar.

28.10.2014: Kapitalabfindung kann zur vGA führen!

Am 11.09.2013 hatte der BFH (I R 28/13) über die steuerliche Behandlung der vorzeitigen Abfindung einer Pensionszusage zu entscheiden. Anlässlich der Übertragung der Gesellschaftsanteile auf seinen Sohn, verzichtete ein zuvor beherrschender GGF auf seine Zusage gegen Zahlung einer einmaligen Abfindung. Der BFH betrachtete die Abfindung als gesellschaftsrechtlich veranlasst und somit als verdeckte Gewinnausschüttung.

Entscheidend für das Urteil war unter anderem, dass die Abfindung „spontan“ vereinbart wurde, ohne dass es zuvor eine klare und eindeutige Vereinbarung gab.

Bedeutung für die Praxis:

Veränderungen an Versorgungszusagen sollten stets mit betrieblichen Argumenten begründet werden. Aufgrund dieser verschärften Rechtsprechung sollte u. E. bei allen Veränderungen darauf geachtet werden, dass diese idealerweise mindestens 10 Jahre vor Rentenbeginn vereinbart werden. In neuen Zusagen sollte zumindest zum Rentenbeginn eine Kapitalabfindungsoption vorgesehen werden.

28.10.2014: Probezeit muss nicht immer eingehalten werden

Eine seit langem bestehende GmbH wurde aufgrund eines gescheiterten Großprojektes insolvent. Daraufhin gründeten die beiden beherrschenden GGF eine neue GmbH, die den gesamten Geschäftsbetrieb und die

Geschäftsführerverträge inklusive der zugehörigen Pensionszusagen übernahm. Das Finanzamt wollte in der neuen GmbH die Pensionsrückstellungen wegen fehlender Probezeit nicht anerkennen.

Das FG Berlin-Brandenburg betrachtete die persönliche und unternehmensbezogene Probezeit dagegen mit Urteil vom 03.12.2013 (6 K 6326/10) als erfüllt. Da die neu gegründete GmbH lediglich die Geschäfte des insolventen Unternehmens weiterführte, könne sie sowohl die Eignung der Geschäftsführer als auch die Gewinnaussichten der Gesellschaft ausreichend gut beurteilen.

28.10.2014: Rückstellungsbildung nur für eindeutig formulierte Zusagen

Am 12.11.2013 lehnte das FG Düsseldorf (6 K 4199/11 K, F) die Bildung von Pensionsrückstellungen ab, weil die Pensionszusagen nicht eindeutig formuliert waren. Im vorliegenden Fall wurden zwei Zusagen auf die Leistungen der beitragsfrei gestellten Rückdeckungsversicherungen reduziert. Im Nachtrag zur Zusage fehlte aber unter anderem ein Termin für die Beitragsfreistellung der Versicherung und eine Aufteilung der im Todesfall fälligen Beitragsrückgewähr auf Witwe und Waisen. Für die Bildung der Rückstellungen wurde außerdem nicht die versicherte Rente herangezogen, sondern das voraussichtliche Ablaufkapital der Versicherung mit den Rechnungsgrundlagen des § 6a EStG verrentet.

Bedeutung für die Praxis:

Die Richter ließen ausdrücklich offen, ob ein bloßer Verweis auf die Versicherung überhaupt für die steuerliche Anerkennung ausreicht. Wenn sich eine Zusage weitgehend an den Leistungen einer Versicherung orientieren soll, dann sollten die wesentlichen Eckdaten der Versicherung in der Zusage genannt werden.

28.10.2014: Insolvenzschutz durch Verpfändung muss rechtzeitig erfolgen

Eine GmbH hatte die Rückdeckungsversicherung als Sicherheit für die Pensionszusage des GGF an ihn verpfändet. Nach Auszahlung der Ablaufleistung wurde eine neue Sicherheit durch Gewährung einer Grundschuld an einer Firmenimmobilie bestellt. Als die GmbH zwei Jahre später insolvent wurde, behauptete der Insolvenzverwalter, die nachträglich eingeräumte Sicherheit sei eine unzulässige Benachteiligung der übrigen Gläubiger und verlangte eine „Rückübertragung“ der Grundschuld.

Der BGH bestätigte mit Urteil vom 7.11.2013 (IX ZR 248/12) grundsätzlich, dass eine nachträgliche Besicherung ein Anzeichen für eine vorsätzliche Benachteiligung der übrigen Gläubiger sein kann. Im konkreten Fall habe aber zum Zeitpunkt der Besicherung kein Zweifel an der ausreichenden Liquidität der GmbH bestanden. Der Insolvenzverwalter ging somit leer aus.

Bedeutung für die Praxis:

Die Verpfändung einer Rückdeckungsversicherung und die Gewährung eines Folgepfandrechts nach Auszahlung der Versicherung bei Rentenbeginn sollte bereits bei Erteilung der Zusage vereinbart werden.

28.10.2014: Zuflussgefahr beim „Verschieben“ von Pensionszusagen

Im Rahmen des anstehenden GmbH-Verkaufs gründete der beherrschende GGF eine zweite GmbH, und übertrug auf diese ausschließlich „seine“ Pensionszusage inklusive Kapital zur Ausfinanzierung. Das FG Düsseldorf (Urteil vom 24.10.2013 – 7 K 609/12 – n. rkr.) sah in dem Vorgang einen lohnsteuerlichen Zufluss, der zur sofortigen Besteuerung des übertragenen Kapitals beim GGF führte. Der Grund: Rein wirtschaftlich betrachtet hatte der GGF (als Begünstigter und beherrschender Gesellschafter beider GmbHs) das volle Verfügungsrecht über den übertragenen Kapitalbetrag. Er hätte jederzeit allein entscheiden können, sich den gesamten Kapitalbetrag auszahlen zu lassen.

Bedeutung für die Praxis:

Das Verfahren ist zwar noch beim BFH anhängig, trotzdem sollten beherrschende GGF sorgfältig darauf achten, dass bei einer Übertragung der Zusage kein lohnsteuerlicher Zufluss ausgelöst wird.

28.10.2014: Erdienbarkeitserfordernis auch für Entgeltumwandlungen

Die OFD Niedersachsen hat sich in Ihrer Verfügung vom 15.08.2014 (S 2742-259-St 241) zur Frage geäußert, ob für GGF der Erdienungszeitraum von 10 Jahren auch bei Entgeltumwandlungen gilt. Nach

Meinung der OFD ist nicht danach zu unterscheiden, ob es sich um eine arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusage handelt. Wird die erforderliche Erdienbarkeitsfrist nicht eingehalten, liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor.

Bedeutung für die Praxis:

In der Verfügung wird ausdrücklich erwähnt, dass die geltenden Regelungen auch für nicht beherrschende GGF anzuwenden sind. Bei der Einrichtung von GGF-Zusagen gegen Entgeltverzicht muss also – unabhängig vom Durchführungsweg – die Erdienbarkeitsfrist eingehalten werden.

14.10.2014: Rechnungszins im Versorgungsausgleich

Schon wieder musste sich ein Gericht mit der Zinsfrage bei externem Versorgungsausgleich beschäftigen. Dieses Mal ging es um eine beitragsorientierte Pensionszusage mit einer festen Verzinsung von 6 %. Der Arbeitgeber berechnete den Barwert mit 6 % Zins. Am 01.10.2013 entschied das OLG Frankfurt (1 UF 121/13, n. rkr.), dass dieser Zins zu hoch und der zu teilende Barwert somit zu gering sei. Die Richter hielten maximal einen Zins in Höhe des von der Bundesbank zum Ehezeitende veröffentlichten sog. BilMoG-Zinses (5,25 %) für akzeptabel. Dass auch dieser Zins derzeit beim neuen Versorgungsträger nicht erwirtschaftet werden kann, hielten die Richter für hinnehmbar. Das Urteil ist allerdings nicht rechtskräftig.

14.10.2014: Halbteilungsgrundsatz verfassungskonform

Dem Versorgungsausgleich liegt der sog. „Halbteilungsgrundsatz“ zu Grunde. D. h. der Ehezeitanteil einer Versorgung wird hälftig zwischen den Ehegatten geteilt – und das endgültig! Wenn also bspw. ein ausgleichsberechtigter Ehegatte kurz nach Durchführung des Versorgungsausgleichs verstirbt, wird deshalb der Anspruch des Ausgleichsverpflichteten nicht wieder erhöht.

Etwas anderes gilt allerdings nach den §§ 32 ff. VersAusglG in der gesetzlichen Rentenversicherung und der Beamtenversorgung. Hier kann bei Tod des Ausgleichsberechtigten innerhalb von 36 Monaten ab Rentenbeginn die Kürzung des Anrechts des Ausgleichspflichtigen wieder rückgängig gemacht werden. Die daraus entstehende „Zusatzlast“ trägt der Versorgungsträger.

Gegen diese systematisch unterschiedliche Behandlung im Vergleich zur bAV sind Ausgleichsverpflichtete vorgegangen – ohne Erfolg. Der Halbteilungsgrundsatz ist nach Ansicht des BVerfG (06.05.2014 - 1 BvR 1145/13 sowie - BvL 9/12) verfassungsgemäß. Betriebliche Altersversorgung darf anders behandelt werden als gesetzliche Rentenversicherung und Beamtenversorgung.

Bedeutung für die Praxis:

Durch diese Klarstellung ist sichergestellt, dass für bAV-Versorgungsträger keine zusätzlichen Lasten entstehen. Denn dazu wäre es gekommen, wenn ein einmal gekürztes Anrecht trotz zwischenzeitlicher Leistungen an einen Ausgleichsberechtigten wieder in ungekürzter Höhe hätte gewährt werden müssen.

14.10.2014: Kein „Davonschleichen“ aus dem Versorgungsausgleich

Auf eine durchaus pfiffige Idee kam ein Ausgleichsverpflichteter, der Versorgungsansprüche aus einer Direktversicherung sowie einer Pensionskasse während der Ehezeit erworben hatte. Nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen führte er die Verträge privat weiter, und machte anschließend von seinem bedingungsgemäßen Kapitalwahlrecht Gebrauch. Offensichtlich wollte er so das „Schlupfloch“ des § 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG nutzen, wonach bei privaten Versicherungen nur Rentenansprüche auszugleichen sind. Die Versorgungsträger nahmen trotzdem eine Teilung vor. Dagegen klagte der Ausgleichsverpflichtete.

Der BGH (16.07.2014 - XII ZB 16/14) bestätigte die Teilung. Der Vertrag sei nach wie vor als betriebliche Altersversorgung anzusehen.

14.10.2014: Fondsgebundene Versicherungen im Versorgungsausgleich

Im Fall einer Scheidung kann es bei Fondspolice zwischen Berechnung des Ausgleichswerts und Rechtskraft des Beschlusses zum Versorgungsausgleich zu erheblichen Wertschwankungen kommen. So auch in folgendem Fall einer Pensionskassenversorgung: Die Überschüsse eines klassischen Pensions-Vertrages wurden in Investmentfonds investiert. Die Pensionskasse strebte einen Beschluss an, der eine prozentuale

Aufteilung statt eines festen Ausgleichswerts vorsehen sollte, um nach Rechtskraft des Beschlusses eine Teilung anhand des aktuellen Fondsvermögens vornehmen zu können. Das OLG München hingegen bestimmte einen fixen Ausgleichswert zum Ehezeitende.

Der BGH (25.06.2014 - XII ZB 568/10) stellte klar, dass es keine „offene Beschlussfassung“ geben darf. Das Familiengericht muss einen Ausgleichswert zum Ehezeitende als Festbetrag bestimmen. Nachträgliche Wertveränderungen sind unbeachtlich. Daneben gilt im Sinne des VersAusglG eine vergleichbare Wertentwicklung bei der internen Teilung auch als gewährleistet, wenn der Ausgleichsberechtigte statt einer (teilweise) fondsgebundenen nur eine klassische Versicherung erhält.

Praxistipp:

Auch bei wertpapiergebundenen Pensionszusagen kann es zu Wertschwankungen kommen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber als Versorgungsträger in der Pflicht, dem Gericht eine Erläuterung zum Teilungsvorschlag zur Verfügung zu stellen. Die Erstellung einer Teilungsordnung ist auch aus diesem Grund dringend empfehlenswert, damit der Arbeitgeber für Wertminderungen nach dem Ehezeitende nicht haften muss.

14.10.2014: Teilung einer Invalidenrente

Sieht eine Pensionskassenversorgung Leistungen für den Fall der Invalidität vor, so steigt das Deckungskapital für den Versorgungsberechtigten bei Eintritt der Invalidität sprunghaft an. Es stellt sich die Frage, ob dieses erhöhte Deckungskapital im Scheidungsfall einfach „streng nach System“ geteilt werden kann. Im konkreten Fall hätte die Ausgleichsverpflichtete die Hälfte ihrer Invalidenrente eingebüßt. Der ausgleichsberechtigte Ehemann hätte dafür aus „seiner“ Hälfte des Deckungskapitals eine sehr hohe Versorgungsanwartschaft erhalten.

Das OLG Zweibrücken (03.12.2013 - 6 UF 39/13) hat in diesem Fall entschieden, dass die Teilung des Deckungskapitals eine „grobe Unbilligkeit“ nach § 27 S. 1 VersAusglG darstellt. Daher legte das Gericht der Teilung das Kapital zu Grunde, das ohne Invalidität zur Verfügung gestanden hätte.

Praxistipp:

Dieses Problem entsteht immer dann, wenn beim ausgleichsverpflichteten Ehepartner der Versorgungsfall (BU, Alter) bereits eingetreten ist, beim anderen Ehepartner jedoch nicht. Diese Sonderfälle sollten unbedingt in der Teilungsordnung berücksichtigt werden.

07.10.2014: Neue Prüfpraxis zur SV-Statusfeststellung

In Anlehnung an die BSG-Urteile vom 29.08.2012 haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger am 09.04.2014 ihre Prüfpraxis bei der SV-Statusfeststellung geändert. Zukünftig haben die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen eindeutig Vorrang vor den tatsächlich gelebten Verhältnissen. Das gilt selbst dann, wenn der GGF „Kopf und Seele“ des Betriebes ist, wenn er die alleinigen Branchenkenntnisse besitzt oder wenn er aufgrund der engen familiären Bindung über das normale Maß eines Angestellten hinaus in der Gesellschaft aktiv ist. Auch weitreichende, aber im Arbeitsvertrag nicht vereinbarte Vollmachten gelten nicht mehr als Indiz gegen eine abhängige Beschäftigung, weil diese ja jederzeit widerrufen werden können.

Bedeutung für die Praxis:

Vor jeder SV-Statusfeststellung sollte deshalb der Arbeitsvertrag gründlich analysiert und gegebenenfalls angepasst werden. Das gilt im Übrigen auch dann, wenn der Status wegen einer Änderung der Verhältnisse neu überprüft werden muss. febs unterstützt hierbei gerne.

07.10.2014: Steuerliche Folgen eines Statuswechsels

Im BFH-Urteil vom 11.09.2013 (I R 72/12) ging es um einen nicht beherrschenden GGF, der bereits 1987 eine Zusage auf das 60. Lebensjahr erhalten hatte. Im Jahr 2002 wurde er beherrschend. Seine Zusage wurde unverändert weitergeführt. Das Finanzamt verlangte eine Änderung der Rückstellungsberechnung auf das 65. Lebensjahr. Der BFH bestätigte die unveränderte Rückstellungsberechnung auf das 60. Lebensjahr. Die Richter ließen allerdings ausdrücklich offen, ob im Rahmen des Statuswechsels auch eine Anpassung der Zusage auf Alter 65 Jahre notwendig gewesen wäre und ob die fehlende Anpassung der Zusage eventuell als verdeckte Gewinnausschüttung gelten könnte.

Bedeutung für die Praxis:

Bedenklich ist in diesem Fall, dass überhaupt ein Anpassungsbedarf der Zusage diskutiert wurde. Denn wenn bei unverändertem Geschäftsführervertrag eine Anpassung der Zusage nur aufgrund einer Erhöhung der Anteile des GGF vorgenommen wird, dann handelt es sich doch „eigentlich“ um eine gesellschaftsrechtlich veranlasste und nicht um eine betriebliche veranlasste Veränderung.

07.10.2014: Bezug der Altersrente trotz Weiterbeschäftigung?

Nicht wenige Gesellschafter-Geschäftsführer arbeiten auch über die vertraglich vereinbarte Altersgrenze hinaus in ihrer GmbH weiter. In diesen Fällen stellt sich für die Betroffenen die Frage, ob trotz der Weiterbeschäftigung steuerlich anerkannt eine Altersleistung aus der Pensionszusage in Anspruch genommen werden kann. Hierzu lagen dem BFH am 23.10.2013 gleich zwei Fälle zur Entscheidung vor, in denen die Altersleistung gezahlt wurde, obwohl der GGF noch im Unternehmen tätig war:

- Im ersten Fall (IR 89/12) war das Ausscheiden des GGF in der Pensionszusage ausdrücklich als Leistungsvoraussetzung für die Zahlung des vereinbarten Alterskapitals genannt. Der BFH sah die Zahlung deshalb als gesellschaftsrechtlich veranlasst an und unterstellte eine verdeckte Gewinnausschüttung,
- Im zweiten Fall (IR 60/12) war das Ausscheiden nicht als Leistungsvoraussetzung vereinbart. Der BFH nahm trotzdem eine verdeckte Gewinnausschüttung an. Zwar sei die Zusage selbst unkritisch, aber ein ordentlicher Geschäftsleiter würde verlangen, „dass das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung angerechnet wird“ oder aber der Rentenbeginn hinausgeschoben wird.

Bedeutung für die Praxis:

Die Auszahlung der bAV-Leistung erfordert somit grundsätzlich auch das Ausscheiden aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis. Denkbar wäre aber z. B. die Weiterarbeit mit einem Beratervertrag. Die Beauftragung des Beraters mit der Geschäftsführung des Unternehmens würde aber vermutlich als Umgehungstatbestand nicht anerkannt werden.

07.10.2014: Ohne Ausnahme: Einhaltung der Erdienbarkeitsfristen

In den vergangenen Monaten haben sich Finanzgerichte und Finanzverwaltung gleich mehrmals mit Fragen der Erdienbarkeit beschäftigt:

- BFH, Urteil vom 27.11.2013 (IR 17/13): Ein beherrschender GGF hatte eine Zusage auf Altersrente mit individueller Hinterbliebenenrente für die namentlich benannte Ehefrau. Einige Jahre nach dem Tod der Ehefrau und gut 9 Jahre vor dem planmäßigen Altersrentenbeginn wurde seine neue Lebensgefährtin als berechnete Hinterbliebene in die Zusage aufgenommen. Der BFH sah darin eine Erhöhung der Zusage und eine verdeckte Gewinnausschüttung, weil die zehnjährige Erdienbarkeitsfrist nicht mehr erfüllt werden konnte.
- FG Düsseldorf, Urteil vom 09.12.2013 (6 K 1754/10, nrkr.): Ein Minderheits-GGF hatte seit vielen Jahren eine endgehaltsabhängige Pensionszusage. 7 Jahre vor planmäßigem Rentenbeginn wurde das Gehalt um mehr als 40 % erhöht. Die Anpassung der Zusage wurde gleichzeitig gekappt, betrug aber (über zwei Jahre verteilt) immer noch ca. 24 %. Das Finanzgericht betrachtete die Anpassung als verdeckte Gewinnausschüttung, weil der notwendige Erdienungszeitraum von 10 Jahren nicht mehr erfüllbar war. Die Revision ist beim BFH anhängig. Es bleibt abzuwarten, ob der BFH grundsätzlich auch bei endgehaltsabhängigen Zusagen für jede Erhöhung die zukünftige Erdienbarkeit verlangt.
- BFH, Urteil vom 25.06.2014 (I R 76/13): Einem beherrschenden GGF wurde mit 58 Jahren eine Altersrente ab 68 Jahren zugesagt. Der GGF schied aber vorzeitig mit 63 Jahren aus und nahm die Rente in Anspruch. Der BFH sah in dem vorzeitigen Rentenbeginn einen Verstoß gegen die Erdienbarkeit und somit eine verdeckte Gewinnausschüttung.

Bedeutung für die Praxis:

Die Beispiele zeigen, dass Gerichte und Finanzverwaltung tendenziell davon ausgehen, dass ein Arbeitgeber mit einem Fremd-Geschäftsführer in den letzten Jahren vor Rentenbeginn keinerlei neue und zusätzliche Vereinbarungen zur Altersversorgung mehr eingehen würde. Auch wenn sich alle o. g. Beispiele auf Direktzusagen beziehen, sollte man diese Regelungen u. E. auch bei Versorgungs- über Unterstützungskassen berücksichtigen.

13.04.2014: Neu: Erbschaftsteuerpflicht von Direktversicherungen

Todesfalleistungen aus einer Direktversicherung unterliegen nach § 3 Abs. 1 ErbStG „eigentlich“ der Erbschaftsteuer. Um aber betriebliche Hinterbliebenenleistungen mit gesetzlichen Hinterbliebenenrenten gleichzustellen, hat der BFH schon am 20.05.1981 entschieden, dass bAV-Leistungen abweichend vom Wortlaut des § 3 ErbStG erbschaftsteuerfrei bleiben.

Am 18.12.2013 hat der BFH diese Befreiung am 18.12.2013 ein wenig eingeschränkt. Danach bleiben nur solche Hinterbliebenen erbschaftsteuerfrei, welche die Voraussetzungen für gesetzliche Rentenleistungen nach §§ 46 bis 48 SGB VI erfüllen, also eine Hinterbliebenenrente aus der gRV erhalten. Das sind nur Ehegatten und Kinder des Verstorbenen, nicht aber Lebensgefährten oder Sterbegeldempfänger. Diese Personen müssen auf erhaltene Todesfalleistungen einer Direktversicherung Erbschaftsteuer zahlen.

Übrigens: BAV-Leistungen an die Hinterbliebenen eines beherrschenden GGF sind stets erbschaftsteuerpflichtig, da diese Leistungen ja nicht aus einem Arbeitsverhältnis stammen, aus dem auch eine gesetzliche Hinterbliebenenleistung fällig werden kann.

Bedeutung für die Praxis:

Bei Direktversicherungen ist der Versicherer zur Meldung an das Finanzamt verpflichtet. Bei U-Kassen, Pensionsfonds und Pensionszusagen sind die Finanzämter auf die Ehrlichkeit der Empfänger angewiesen.

13.04.2014: Direktversicherungen bei Insolvenz des Arbeitgebers

Ein Insolvenzverwalter verlangte vom Versicherer die Auszahlung von Direktversicherungen, die mit einem unwiderruflichen Bezugsrecht, verbunden mit dem Vorbehalt ausgestattet waren, dass das Bezugsrecht bei Ausscheiden mit verfallbaren Ansprüchen widerrufen werden kann. Die betroffenen Arbeitnehmer schieden aufgrund Insolvenz tatsächlich mit noch verfallbaren Ansprüchen aus. Trotzdem verweigerte der Versicherer die Auszahlung an den Insolvenzverwalter mit dem Hinweis, dass das insolvenzbedingte Ausscheiden nicht unter den Vorbehalt falle. Der BGH (Urteil vom 22.01.2014, IV ZR 201/13) schloss sich der Meinung des Versicherers an und verwies die Sache zurück zum Berufungsgericht. Denn neben dem Wortlaut der Klausel

müsse auch die Interessenlage von Arbeitgeber und Arbeitnehmern zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses berücksichtigt werden. Das Berufungsgericht muss nun prüfen, welchen Inhalt der Vorbehalt bei Vertragsabschluss haben sollte. Das Ergebnis dürfte klar sein.

Bedeutung für die Praxis:

Der o. g. Fall betrifft nur die arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung, da Entgeltumwandlungen in der Regel ein uneingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht haben.

13.04.2014: Versichererhaftung bei der Direktversicherung

Am 12.10.2012 verurteilte das OLG Koblenz (10 U 1151/11) einen Versicherer zur nochmaligen Zahlung einer bereits ausgezahlten Direktversicherung. Die Versicherung war dem Versicherungsnehmer Jahre zuvor im Wege des versicherungsförmigen Verfahrens beim Ausscheiden „mitgegeben“ worden und unterlag dem Abtretungs- und Rückkaufsverbot des § 2 Abs. 2 Satz 4 BetrAVG. Der inzwischen Selbständige trat die Versicherung trotzdem an die Bank ab.

Bei Fälligkeit der Leistung befand sich der Selbständige in der sog. „Wohlverhaltensphase“ nach Aufhebung des Insolvenzverfahrens. Der ihm zugeordnete Treuhänder hatte der Auszahlung an die Bank sogar zugestimmt. Trotzdem entschieden die Richter, dass der Versicherer mit der Auszahlung gegen das gesetzliche Verfügungsverbot verstoßen hätte und verurteilten ihn zur nochmaligen Zahlung.

Bedeutung für die Praxis:

Das Urteil zeigt, dass der Versicherer bei der Direktversicherung nicht nur an die vertraglichen Vereinbarungen mit dem Kunden gebunden ist, sondern dass die Rechtsprechung auch die Regelungen des BetrAVG teilweise direkt auf den Versicherer anwendet.

13.04.2014: Endlich Klarheit: Keine Info-Pflicht des Arbeitgebers über Entgeltumwandlung

Ein gern genutztes Vertriebsargument, wonach der Arbeitgeber zur Aufklärung der Arbeitnehmer über das Recht zur Entgeltumwandlung verpflichtet wäre, hat sich durch das BAG-Urteil vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11) erledigt. Die im Streitfall vorgetragene Schadenersatzforderung begründete der Arbeitnehmer damit, dass er bei Kenntnis seines Umwandlungsanspruchs Teile seines Gehalts in eine Direktversicherung eingezahlt und damit umfangreich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gespart hätte. Der Arbeitgeber habe es pflichtwidrig unterlassen, ihn über seine Ansprüche aufzuklären. Laut BAG ist der Arbeitgeber aber genau dazu nicht verpflichtet.

Bedeutung für die Praxis:

Nachdem schon in der Vergangenheit Urteile unterer Instanzen den Arbeitgeber von Informationspflichten freisprachen hat das BAG nun endgültig die herrschende Meinung bestätigt. Arbeitgeber sollten sich jedoch nicht zu früh freuen: Denn wenn der Arbeitnehmer im Zuge der Entgeltumwandlung vom Arbeitgeber falsch beraten wird, haftet dieser selbstverständlich.

13.05.2014: Steuer und Sozialversicherung bei Abfindung einer Direktversicherung

Die Komplexität der Direktversicherung zeigt sich spätestens, wenn es um die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bei vorzeitiger Kündigung einer Direktversicherung geht. Lesen Sie hierzu den Beitrag aus „Lohn und Gehalt Spezial“ vom April 2014. Sie finden den Beitrag unter www.febs-consulting.de/fachinfos bei Presse.

11.02.2014: Raus aus der Unterstützungskasse – so geht's

Nichts ist für die Ewigkeit, auch nicht die betriebliche Altersversorgung. Doch wer sich einmal für einen Durchführungsweg entschieden hat, der kommt davon nicht mehr so einfach los. Das gilt auch für die Unterstützungskasse, egal ob rückgedeckt oder pauschal dotiert. Die Besonderheit bei der U-Kasse: Die Zuwendungen des Arbeitgebers werden rechtlich behandelt wie „Spenden“ an eine soziale Einrichtung. Sie gehen in das Vermögen der Kasse über und unterliegen dort dauerhaft der Zweckbindung des Kassenvermögens. Das heißt im Ergebnis: Rückzahlungen der U-Kasse an den Arbeitgeber sind nur in ganz wenigen Ausnahmefällen möglich. Zum Beispiel, wenn die U-Kasse überdotiert ist. Das kommt aber bei großen Gruppenunterstützungskassen in der Praxis nie vor. Was also tun, wenn der Arbeitgeber – egal aus welchen

Gründen – aus der U-Kasse austreten möchte? Wie kommt er an „sein“ Geld, das allerdings formal der U-Kasse gehört?

In der Praxis kommen solche Austrittswünsche häufiger bei der pauschal dotierten U-Kasse vor. Insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber sich zu schnell für ein solches Modell entschieden hat, in der Hoffnung, durch Zinsdifferenzen und steuerliche Vorteile die Versorgung der Mitarbeiter nahezu kostenfrei erwirtschaften zu können oder sogar Gewinne damit zu erzielen. In der Vergangenheit wurde den Mitarbeitern häufig eine Entgeltumwandlung mit einer Verzinsung von 5 % p. a. angeboten. Ein attraktives Geschäft für die Mitarbeiter, das eine hohe Beteiligungsquote sichert. Man hoffte, diese Verzinsung durch Steuervorteile und die Erwirtschaftung von Zinsdifferenzen aus hochrentablen Kapitalanlagen leicht erwirtschaften zu können. Diese Unternehmen merken heute, dass die Steuervorteile des Modelles nach ca. 10 Jahren langsam auslaufen und die Kapitalanlage bei weitem nicht die erhoffte Rendite brachte. Das führt nach und nach zu steigenden Fehlbeträgen, die bei ordnungsgemäßer Buchhaltung im Anhang zur Handelsbilanz ausgewiesen werden müssen. Viele dieser Unternehmen, für die die Belastung kaum mehr finanzierbar ist, suchen deshalb händeringend nach Hilfe bei der Reduzierung der Versorgung und dem Ausstieg aus der pauschal dotierten Unterstützungskasse. Das ist nicht ganz einfach, aber machbar.

So geht man vor: Zunächst muss untersucht werden, ob die Zusagen reduziert werden sollen und können. Bei Entgeltumwandlungen mit einem Zins von 5 % ist in der Praxis eine Reduzierung der Verpflichtung oft sogar einvernehmlich mit den betroffenen Arbeitnehmern möglich. Anschließend stellt sich die Frage der zukünftigen Finanzierung. Aufgrund der oft negativen Erfahrungen mit vermeintlich hochverzinslichen Anlagen in der Vergangenheit sind häufig auch diejenigen Unternehmen zu einer zukünftigen Finanzierung über Versicherungen bereit, die sich seinerzeit bei der Einführung ausdrücklich dagegen ausgesprochen hatten. Die grundsätzliche Finanzierbarkeit der Versorgungsverpflichtung sollte unbedingt vor Start eines „Ausstiegsprojektes“ geklärt werden. Das ist am einfachsten möglich, wenn zur Erfüllung der Versorgungsverpflichtungen entsprechende Versicherungsangebote gerechnet werden. Im ersten Schritt spielt dabei der Durchführungsweg keine Rolle, denn es geht zunächst ja nur um die Frage, ob der Unternehmer überhaupt bereit und in der Lage ist, den erforderlichen Jahresbeitrag aufzubringen. Ist das nicht der Fall, dann muss nochmals über die Reduzierung der Leistung nachgedacht werden.

Wenn die grundsätzliche Finanzierung besprochen ist, muss der Durchführungsweg festgelegt werden. In Frage kommen Direktzusage, Pensionsfonds und rückgedeckte Unterstützungskasse. Dann muss mit der Kasse verhandelt werden, unter welchen Voraussetzungen das gebildete Vermögen herausgegeben wird, bzw. die Kasse auf ihre Darlehensforderung gegen das Unternehmen verzichtet. Denn aufgrund der Zweckbindung darf die U-Kasse das Vermögen nur auszahlen, wenn es auch anschließend für Altersversorgungszwecke gesichert ist. Die Voraussetzungen, unter denen U-Kassen das Teilvermögen eines Trägerunternehmens freigeben werden von nahezu jeder Kasse anders interpretiert. Hier sind deshalb Verhandlungsgeschick, Erfahrung und gelegentlich auch persönliche Kontakte des betreuenden Beraters wichtig.

Am einfachsten ist die Herausgabe des Vermögens bei einem Wechsel auf rückgedeckte U-Kasse möglich, weil diese ebenfalls der Zweckbindung unterliegt. Aber: Die U-Kasse muss bereit sein, das Vermögen als Einmalbetrag zu übernehmen und nach und nach für Rückdeckungsversicherungen zu verbrauchen. Das erfordert in der Praxis meist intensive fachliche Diskussionen mit den Entscheidungsträgern der aufnehmenden U-Kasse. Fazit: Ein Wechsel zu einer rückgedeckten Kasse ist durchaus praktikabel. Es müssen aber eine Vielzahl rechtlicher Aspekte betrachtet werden, die Vereinbarungen mit den beteiligten Versorgungsträgern und den Arbeitnehmern müssen korrekt erstellt werden und die praktische Abwicklung erfordert häufig auch erheblichen Überzeugungs- und Erläuterungsaufwand bei der aufnehmenden rückgedeckten U-Kasse. Hierfür sollte man unbedingt einen Spezialisten hinzuziehen.

28.01.2014: Focus 03/2014: Pauschal dotierte U-Kasse für Alle?

Unter dem Titel „Betriebsrente für Alle“ beschrieb Focus Money ONLINE vor einigen Tagen die aktuellen Probleme der bAV in Deutschland. Die meisten Firmen würden sich für eine „finanziell meist unattraktive Direktversicherung“ entscheiden, obwohl es doch seit Kurzem ein neu entwickeltes bAV-Konzept gäbe, mit dem auch Kleinbetriebe ab fünf Mitarbeiter nur profitieren können. So wären für Arbeitnehmer bis zu 9 % Verzinsung des Nettoaufwands möglich und für das Unternehmen könnte gleichzeitig über 260.000 € freies Kapital aufgebaut werden. Klingt interessant.

Dahinter steckt eine pauschal dotierte Unterstützungskasse – ein Modell, das seit über 20 Jahren auch kleineren Unternehmen aktiv angeboten wird. Bereits in der 1. Auflage des Buches „Steuerliche Behandlung

von U-Kassen“ von 1992 (6. Auflage im März 2014) beschreibt Autor Andreas Buttler, Geschäftsführer des bAV-Beratungshauses febs Consulting GmbH, die Chancen aber auch die Risiken dieses Modells.

Sicherlich macht das Modell in vielen Unternehmen durchaus Sinn. Aber die Zahl derjenigen, die sich durch allzu vollmundige Versprechen zum Mitmachen überreden ließen und es heute bereuen, ist auch nicht zu unterschätzen. Seit Jahren unterstützt febs Consulting GmbH immer wieder unzufriedene Unternehmen von pauschal dotierten U-Kassen beim oft schmerzhaften Austritt und bei der Beendigung eines seinerzeit voreilig eingeführten Modells.

Der Austritt aus einer pauschal dotierten U-Kasse ist meist kompliziert und vor allem teuer. Zunächst muss mit der Kasse verhandelt werden, unter welchen Voraussetzungen sie das Vermögen überhaupt herausgibt oder auf die Rückzahlung des gebildeten Darlehens verzichtet. Denn das Kassenvermögen gehört der U-Kasse und nicht dem Trägerunternehmen. Gibt die Kasse das Vermögen oder die Darlehensforderung frei, führt das zu erheblichen Steuerlasten beim Arbeitgeber, die es durch geschickte Gestaltung zu vermeiden gilt. Und dann müssen schließlich auch noch die Versorgungsleistungen irgendwie finanziert werden. Insgesamt also ohne einen spezialisierten Berater, wie z. B. febs Consulting GmbH, kaum machbar.

Interessant ist die pauschal dotierte U-Kasse vor allem für Unternehmen, die keine Kapitalanlage in Versicherungen wünschen – warum auch immer. Diese Unternehmen müssen aber bereit sein, den Arbeitnehmern eine akzeptable Verzinsung zu garantieren und die Kosten des Modells zu tragen. Die sind bei vielen Anbietern durchaus mit den Abschlusskosten von Direktversicherungen vergleichbar sind. Da kommen bei größeren Unternehmen schnell Beträge zusammen, die abschrecken. Solche Unternehmen sind in der Regel besser bei einem Berater aufgehoben, der nur den tatsächlichen Beratungs- und Einrichtungsaufwand in Rechnung stellt und langfristig auch für eine sorgfältige Betreuung und Verwaltung des Modells bürgt.

Wichtig ist vor allem, dass der Unternehmer genau weiß, worauf er sich mit der pauschal dotierten U-Kasse einlässt. Die Kunst des kompetenten bAV-Beraters ist es, das Modell nicht pauschal zu verteufeln, sondern dem Unternehmer wirklich Chancen und Risiken aufzuzeigen. Dazu muss man es im Detail verstehen und die Tricks allzu reißerischer Angebote kennen. Viele Kunden, liebäugeln anfangs mit der pauschal dotierten U-Kasse, entscheiden sich nach einer objektiven Beratung dann aber doch für eine Versicherungslösung.

09.01.2014: EU-weite Reduzierung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen

Die im Dezember 2013 im Entwurf verabschiedete EU-Mobilitätsrichtlinie könnte bereits im Februar 2014 vom Europäischen Parlament endgültig abgesegnet werden. Die Regelungen müssten dann bis 2018 in deutsches Recht umgesetzt werden.

Bedeutung für die Praxis:

Die gesetzliche Unverfallbarkeit würde nach spätestens 3 Jahren Zusagedauer und ab einem Alter von 21 Jahren eintreten. § 3 BetrAVG, der die einseitige Abfindung von Kleinstanwartschaften ohne Zustimmung des Arbeitnehmers erlaubt, dürfte nicht mehr angewendet werden, wenn der Arbeitnehmer in ein anderes EU-Land wechselt. Zusätzlich müssten Anwartschaften ausgeschiedener Mitarbeiter im selben Maße angepasst werden, wie bei betriebstreuen Mitarbeitern.

09.01.2014: Arbeitgeberhaftung bei der Direktversicherung

Am 13.06.2013 (12 Sa 751/12) musste das LAG Düsseldorf über die Haftung eines Arbeitgebers wegen Verstoßes gegen Informationspflichten urteilen. Ein Arbeitnehmer hatte eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung (inkl. Berufsunfähigkeitsschutz). Er wurde krank und anschließend berufsunfähig, informierte den Arbeitgeber aber nicht über die Anerkennung seiner Berufsunfähigkeit. Der Arbeitgeber stellte den Vertrag nach Beendigung der Lohnfortzahlung beitragsfrei, ohne den Arbeitnehmer über die Folgen zu informieren. Nach dessen Tod klagte die Witwe auf Ersatz der Differenz zwischen beitragsfreier und ursprünglicher Versicherungsleistung. Der Arbeitgeber hatte Glück: Das Gericht gab dem Arbeitnehmer die überwiegende Schuld an dem Schaden. Denn der hatte sich um andere Versicherungen im Zusammenhang mit seiner Krankheit sorgfältig gekümmert und hätte das deshalb auch bei der Direktversicherung tun müssen.

Bedeutung für die Praxis:

Vor allem die Urteilsbegründung zeigt deutlich die Mitverantwortung des Arbeitgebers bei der Vertragsgestaltung und bei Vertragsänderungen. Arbeitgeber sollten deshalb auch bei der Entgeltumwandlung nicht einfach jede Police akzeptieren.

09.01.2014: Unterstützungskassen-Zusagen müssen schriftlich erteilt werden

Zuwendungen an U-Kassen werden steuerlich nur anerkannt, wenn sie vom Arbeitgeber schriftlich erteilt wurden. Am 14.05.2013 (I R 6/12) hat der BFH entschieden, dass diese Voraussetzung als erfüllt gilt, wenn die Versorgungsberechtigten zwar lediglich eine Anwartschaftsbestätigung der U-Kasse erhalten, diese aber vom Arbeitgeber übergeben und vom Arbeitnehmer gegengezeichnet wird.

Bedeutung für die Praxis:

Der Arbeitgeber sollte im Zweifel stets nachweisen können, dass die begünstigten Arbeitnehmer die erteilte Zusage auch tatsächlich zur Kenntnis genommen haben. Bei Einzelzusagen ist hierzu eine Unterschrift des Arbeitnehmers erforderlich.

09.01.2014: Kein Widerruf der bAV bei Unterschlagung durch den Arbeitnehmer

Am 18.07.2013 entschied das LAG Rheinland-Pfalz (10 Sa 44/13) in Anlehnung an die gängige BAG-Rechtsprechung, dass eine Unterschlagung durch den Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht „automatisch“ zum Widerruf der Zusage berechtigt. Das sei nur möglich, wenn der vom Arbeitnehmer verursachte Vermögensschaden zu einer Existenzgefährdung des Arbeitgebers geführt hat oder wenn der Arbeitnehmer sich die Erfüllung der Unverfallbarkeitsfristen durch gezielte Vertuschung seines Vergehens erschlichen hat.

09.01.2014: Vergessene bAV-Anrechte im Versorgungsausgleich

Werden bAV-Anrechte im Versorgungsausgleichsverfahren „übersehen“ und somit nicht ausgeglichen, so kann der Ausgleich nicht mehr nachträglich erfolgen. Das hat der BGH am 24.07.2013 (XII ZB 340/11) bestätigt. Nach Meinung der Richter habe der Gesetzgeber der Rechtssicherheit Vorrang gegenüber der Abänderbarkeit einer Entscheidung eingeräumt. Wurde ein Anrecht allerdings vorsätzlich verschwiegen, so kann der Ausgleichsberechtigte auf Schadensersatz klagen.

Aus der Praxis:

Ansprüche aus Zeitwertkonten werden in der Praxis regelmäßig übersehen. Offensichtlich gehen viele Arbeitnehmer davon aus, dass auch Wertguthaben vom Arbeitgeber auszugleichen sind. Tatsächlich fallen Wertguthaben aber in den Zugewinnausgleich und müssen vom Arbeitnehmer selbst dem Familiengericht gemeldet werden. Der Arbeitgeber hat keine Meldepflicht

23.09.2014: Privat fortgeführte Pensionskassen bleiben sozialversicherungspflichtig

Scheidet ein Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, so kann er in der Regel seine Direktversicherung oder seinen Pensionskassenvertrag per Versicherungsnehmerwechsel „mitnehmen und privat weiterführen“. Am 28.09.2010 hat das Bundesverfassungsgericht für den Fall einer solchen privat weitergeführten Direktversicherung entschieden, dass die Police nach dem Ausscheiden keinen „institutionellen Bezug“ mehr zum Arbeitgeber hat und von einer privaten Versicherung nicht mehr zu unterscheiden ist. Deshalb sind auch die späteren Leistungen aus der Direktversicherung – soweit sie auf den privaten Beitragszahlungen beruhen – als private Versorgungleistungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei. Am 23.07.2014 hat nun das BSG in mehreren Urteilen (z. B. B 12 KR 28/12) die bisherige Auffassung der Krankenkassen bestätigt, diese Vorgehensweise **nicht** auf Pensionskassen anzuwenden. Da Pensionskassen **ausschließlich** im Rahmen der bAV tätig werden, besteht nach Auffassung des Gerichtes immer ein institutioneller Bezug zum Arbeitgeber. Somit unterliegen auch Leistungen, die aus privaten Beiträgen finanziert wurden, der Beitragspflicht.

23.09.2014: Unterschiedliche bAV für Arbeiter und Angestellte

In älteren Versorgungswerken gibt es gelegentlich noch unterschiedliche bAV-Regelungen für Arbeiter und Angestellte. Am 17.06.2014 bestätigte das BAG erneut (3 AZR 757/12) dass eine solche Unterscheidung nicht zu rechtfertigen ist. Im konkreten Fall bekamen Arbeiter bei gleichem Grundgehalt eine geringere Betriebsrente als Angestellte. Allerdings erhielten Arbeiter zusätzliche Zulagen, die sich sowohl bei der betrieblichen als auch bei der gesetzlichen Rente rentensteigernd auswirkten. Im Ergebnis diente die Regelung somit nur dazu, ungerechtfertigte Nachteile für Angestellte zu beseitigen.

23.09.2014: Arbeitgeber muss nicht aktiv über die Entgeltumwandlung informieren

Endlich hat das BAG (21.01.2014, 3 AZR 807/11) nach jahrelanger Unsicherheit entschieden, dass ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht aktiv über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung informieren muss. Eine solche Verpflichtung ergibt sich nach Meinung der Richter weder aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers noch als arbeitsvertragliche Nebenpflicht.

Bedeutung für die Praxis:

Wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter allerdings berät, dann haftet er selbstverständlich auch für die Richtigkeit der Auskünfte. Da die Entgeltumwandlung eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellt, die der AGB-Kontrolle unterliegt, haftet der Arbeitgeber auch dafür, dass die Vereinbarung (inklusive dem zugehörigen Versicherungsvertrag) keine überraschenden Klauseln zum Nachteil des Arbeitnehmers enthält. Diese Haftung des Arbeitgebers gilt auch dann, wenn die Beratung durch einen Versicherungsvermittler als Erfüllungsgehilfen durchgeführt wird. Der Arbeitgeber sollte also den Berater sorgfältig auswählen und mit ihm auch den Umfang der Dokumentation des Beratungsgesprächs vereinbaren, inklusive deutlicher Hinweise auf die Nachteile der Entgeltumwandlung.

23.09.2014: Neue Beitragsbemessungsgrenzen 2015

Wie üblich hat das Bundesarbeitsministerium auch in diesem Jahr wieder die voraussichtliche Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenzen 2015 vorab veröffentlicht. Danach wird die BBG für die Rentenversicherung (West) in 2015 auf 72.600 € steigen. Das sind monatlich 6.050 €. Dadurch erhöht sich der maximal steuerfreie Monatsbeitrag für eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG auf 242 €.

23.09.2014: Abfindung einer Entgeltumwandlung kann im laufenden Dienstverhältnis unzulässig sein

Das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG greift nur bei unverfallbar Ausgeschiedenen oder Rentnern. Im laufenden Arbeitsverhältnis können bAV-Ansprüche somit einvernehmlich abgefunden werden. Das gilt aber nach einer Entscheidung des LAG Hamm vom 19.02.2014 (Sa 1384/13, nicht rechtskräftig) nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nur noch formal besteht, weil der Arbeitnehmer seit längerem krank ist und mit einer Rückkehr nicht zu rechnen ist. In diesem Fall ist die Abfindung der Anwartschaft nicht zulässig.

Bedeutung für die Praxis:

Wenn Arbeitnehmer eine vorzeitige Auflösung Ihrer Entgeltumwandlung verlangen, sollte der Arbeitgeber sorgfältig prüfen, ob er nicht gegen das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG verstößt. Denn sonst besteht die Gefahr, dass er die geleistete Zahlung bei Rentenbeginn des Arbeitnehmers nochmals erbringen muss.

23.09.2014: Einschränkungen bei individuellen Witwen-/Witwerrenten sind wirksam und sinnvoll

Eine bAV-Versorgungsordnung gewährte einen Anspruch auf Witwen-/Witwerrente nur, wenn die Ehe vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Am 15.10.2013 (3 AZR 294/11) entschied das BAG, dass eine solche Klausel auch für den Fall des unverfallbaren Ausscheidens wirksam ist.

Bedeutung für die Praxis:

Insbesondere bei Zusagen, die mit individuellen Versicherungsverträgen finanziert werden, ist unbedingt zu empfehlen, nur Witwen-/Witwerrenten zu versprechen, wenn die Ehe während der Dienstzugehörigkeit des Arbeitnehmers geschlossen wurde. Denn nach Ausscheiden eines Arbeitnehmers ist es in der Praxis kaum möglich, von Eheschließungen Kenntnis zu erlangen.

23.09.2014: Leistungen aus Zeitwertkonten auch bei Besserverdienern sozialversicherungspflichtig

Der Bezug von Entgelt aus einem Wertguthaben während der Freistellungsphase gilt als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt unabhängig davon, ob der entsprechende Entgeltteil in der Ansparphase beitragspflichtig oder beitragsfrei war. Das hat das BSG am 20.03.2013 (B 12 KR 7/11) entschieden.

Bedeutung für die Praxis:

Werden Gehaltsteile oberhalb der BBG in der Rentenversicherung in ein Wertguthaben eingebracht, so sparen weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge. Wird dieses Guthaben später während einer Freistellung ausgezahlt und liegen die regelmäßigen Entnahmen aus dem Wertguthaben unterhalb der BBG, so müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die vollen Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

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.