

Ansprechpartner
Markus Keller
Geschäftsführer
Tel.: (089) 890 42 86-92
Fax: (089) 890 42 86-50
markus.keller@febs-consulting.de

31. Dezember 2016

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten

Zeitraum: 01.01. bis 31.12.2016

13.12.2016: Neues BMF-Schreiben zum Pensionsalter

Welches Pensionsalter gilt für die Bewertung von Pensionszusagen?

Bei der Bewertung von Pensionszusagen nach § 6a EStG ist das in der Zusage schriftlich vereinbarte Pensionsalter maßgeblich.

Dies hat das BMF im Schreiben vom 09.12.2016 klargestellt. Daraus folgt auch:

- Das BAG-Urteil aus 2012 ist steuerlich irrelevant. Darin wurde entschieden, dass entgegen dem Wortlaut einer auf 65 Jahre lautenden Zusage die gesetzliche Regelaltersgrenze gilt. Steuerlich werden aber nur schriftlich geänderte Pensionsalter anerkannt.
- Wurde ohne schriftliche Grundlage auf die Regelaltersgrenze abgestellt, sind Pensionsrückstellungen aufzulösen bzw. keine Betriebsausgaben für U-Kassen-Beiträge mehr möglich.
- Es gilt allerdings eine Übergangsfrist: Die Schriftform kann bis zum Ende des Wirtschaftsjahres nachgeholt werden, das nach dem 09.12.2016 beginnt.
- Verweisen Zusagen ohne Nennung eines Pensionsalters lediglich auf die gesetzliche Regelaltersgrenze, ist diese auch bei der Bewertung von Pensionszusagen zugrunde zu legen.

Bedeutung für die Praxis:

- Unklar ist, ob bei der Bewertung von Pensionszusagen weiterhin auch auf das frühest mögliche Pensionsalter abgestellt werden darf (zweites Wahlrecht nach R 6a Abs. 11 S. 3 EStR). Denn laut BMF-Schreiben ist grundsätzlich das vertraglich vereinbarte Pensionsalter aus der Zusage maßgebend. Explizit schließt das BMF das Wahlrecht allerdings nur für Gesellschafter-Geschäftsführer aus.
- Viele Unternehmen haben nach dem BAG-Urteil das Pensionsalter – weiterhin Alter 65 Jahre oder Umstellung auf Regelaltersgrenze – schriftlich vereinbart. Alle anderen müssen dies zumindest dann nachholen, wenn die Regelaltersgrenze anstelle des Pensionsalters in der Zusage gelten soll.
- Achtung: Eine Änderung des Pensionsalters muss auch gegenüber unverfallbar Ausgeschiedenen schriftlich erklärt werden!

13.12.2016: Zusätzliche Hürden für GGF-Zusagen – aber höhere Rückstellungen!

Ab sofort müssen neue Pensions- und Unterstützungskassenzusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) ein Pensionsalter von mindestens 67 Jahren vorsehen.

Das BMF regelt auf Basis der BFH-Rechtsprechung zudem die Vorgaben zum Pensionsalter für GGF neu:

- Auch beim GGF ist bei der Bewertung von Pensionszusagen nach § 6a EStG auf das in der Zusage schriftlich vereinbarte Pensionsalter abzustellen. Damit wird das in den EStR bisher vorgeschriebene Mindestpensionsalter für GGF aufgehoben.
- Wurde bei der Bewertung auf das vorgeschriebene Mindestpensionsalter nach EStR – statt auf das vertraglich vereinbarte Pensionsalter – abgestellt, kann dieser Ansatz beibehalten werden (Wahlrecht). Das Wahlrecht ist spätestens im auf den 09.12.2016 folgenden Wirtschaftsjahr auszuüben.
- Bei Zusagen ab dem 09.12.2016 liegt mangels Ernsthaftigkeit eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) in voller Höhe vor, wenn ein Pensionsalter unter 62 Jahren in der Zusage vereinbart wird.
- Bei beherrschenden GGF liegt eine anteilige vGA vor, soweit das vereinbarte Pensionsalter in Zusagen ab 09.12.2016 unter 67 Jahren liegt, bei Zusagen davor unter 65 Jahren.
- Bei Zusagen ab 09.12.2016 ist ein Pensionsalter unter 67 Jahren ausnahmsweise zulässig, wenn die Fremdüblichkeit eines niedrigeren Pensionsalters nachgewiesen werden kann.
- Für die Prüfung einer vGA ist grundsätzlich auf den Zeitpunkt der Zusageerteilung abzustellen. Ein späterer Statuswechsel ist in der Regel irrelevant.
- Beim GGF kann bei der Rückstellungsbildung nicht auf das frühest mögliche Pensionsalter abgestellt werden (kein zweites Wahlrecht).

Bedeutung für die Praxis:

- Die Bewertung der Pensionszusage anhand des vereinbarten Pensionsalters führt in der Regel zum sprunghaften Anstieg der Pensionsrückstellungen. Diesen positiven Liquiditätseffekt sollten Unternehmen schnellstmöglich nutzen, auch für noch offene Bilanzstichtage vor 2016.
- Tipp: Die zusätzliche Liquidität kann sofort zur Finanzierung der Pensionszusage verwendet werden!
- Unabhängig vom Status des GGF sollte in neuen Pensions- und Unterstützungskassenzusagen ein Pensionsalter von mindestens 67 Jahren vereinbart werden.
- Bestehende Zusagen an beherrschende GGF mit einem vereinbarten Pensionsalter unter 65 Jahren müssen zur Vermeidung einer anteiligen vGA bis zum Ende des Wirtschaftsjahres, das nach dem 09.12.2016 beginnt, per Nachtrag angepasst werden.
- Bei einer späteren wesentlichen Änderung der Zusage muss ggf. das Pensionsalter von 65 auf 67 Jahre angepasst werden, um eine anteilige vGA zu vermeiden! Es ist unklar, wann genau eine wesentliche Änderung vorliegt.

08.11.2016: Betriebsrentenstärkungsgesetz und aktuelle Rechtsprechung

Die wesentlichen Inhalte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Der Gesetzgeber plant reine Beitragszusagen und ein Optionssystem, einen Förderbetrag für Geringverdiener sowie weitere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Verbesserungen.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz soll die weitere Verbreitung der bAV gefördert werden. Dafür sieht der Gesetzentwurf, welcher voraussichtlich am 01.01.2018 in Kraft treten wird, folgende Maßnahmen vor:

Sozialpartnermodell: Reine Beitragszusagen und Optionssystem

- Über Tarifverträge sollen reine Beitragszusagen (Zielrenten) möglich sein, bei der weder Arbeitgeber noch Produktanbieter Leistungen garantieren. Der Arbeitgeber haftet auch nicht subsidiär. Damit trägt der Arbeitnehmer alle Anlagerisiken. Laufende Renten können schwanken – eine Rentenanpassung nach § 16 BetrAVG gibt es nicht. Beitragszusagen setzen außerdem lebenslange Renten voraus.
- Beitragszusagen sind sofort unverfallbar. Sie können nach vorzeitigem Ausscheiden durch den Arbeitnehmer privat fortgeführt werden und unterliegen Verfügungsbeschränkungen – also eine Art eigene „versicherungsförmige Lösung“ für Beitragszusagen. Für den Versorgungsträger gelten die Abfindungsgrenzen des § 3 BetrAVG analog, so dass Kleinstanwartschaften abgefunden werden können.
- Durchgeführt wird die Beitragszusage über Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds (DV, PK, PF), es gelten die Fördergrenzen des § 3 Nr. 63 EStG. Für hohe Versorgungszusagen eignet sich die Beitragszusage somit nicht. Voraussetzung für eine Beitragszusage ist, dass entweder eine „gemeinsame Einrichtung“ der Tarifparteien die Beitragszusage „überwacht“ und diese Einrichtung sogar Versicherungsnehmer einer DV werden kann. Oder aber die Tarifparteien beteiligen sich - z. B. über „Gremien“ bei den Versorgungsträgern – an der Überwachung, sodass eine Beitragszusage auch ohne gemeinsame Einrichtung über DV, PK, PF genutzt werden kann.
- Als Ausgleich für die Enthftung des Arbeitgebers „sollen“ Tarifverträge einen zusätzlichen, eigens nach dem neuen § 3 Nr. 63a EStG steuerbefreiten „Sicherungsbeitrag“ vorsehen, den der Arbeitgeber entrichten muss. Laut Gesetzesbegründung ist dieses aber nicht zwingend.
- Nur bei Entgeltumwandlung muss der Arbeitgeber im Rahmen von Beitragszusagen „mindestens“ 15 % Zuschuss auf alle nach SvEV sozialversicherungsfreien Umwandlungen zahlen. Außer für den Fall der Beitragszusage ist kein zwingender Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlungen vorgesehen. Da die SvEV nur 4 % der Renten-BBG sozialversicherungsfrei stellt, muss also zur Bemessung des Zuschusses zwischen sozialversicherungsfreien und –pflichtigen Umwandlungsbeträgen unterschieden werden. Der Zuschuss fällt wiederum unter § 3 Nr. 63 EStG und mindert so das Entgeltumwandlungs-potenzial.
- Um die gewünschte Zielrente zu erreichen, beinhaltet der Gesetzentwurf viele aufsichtsrechtliche Vorgaben: Der Kapitaldeckungsgrad, also das Verhältnis des Deckungskapitals zum Barwert der

Versorgungsleistungen, muss im Korridor von 100 bis 125 % liegen, ansonsten müssen laufende Renten gesenkt oder erhöht werden. Verfahren zur Messung, Überwachung, Steuerung und Begrenzung der Volatilität der Anlagen sind vorzusehen, die Tarifvertragsparteien können hierzu Festlegungen treffen (Risikomanagement). Der Versorgungsträger muss umfangreich informieren.

- Aufgrund der neuen Beitragszusage werden die Portabilitätsregelungen angepasst: Deckungskapital aus Beitragszusagen kann ausschließlich in eine neue Beitragszusage übertragen werden. Der neue Arbeitgeber kann vorschreiben, dass das Deckungskapital aus „normalen“ Zusagen in eine Beitragszusage übertragen wird. Ob und wie Beitragszusagen von einem – gegebenenfalls nicht tarifgebundenen – Arbeitgeber übernommen werden können, ist unklar.
- Ebenfalls ausschließlich über Tarifverträge kann eine verpflichtende Entgeltumwandlung (Optionssystem bzw. Opting-out), auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse, eingeführt werden. Das Angebot zur Entgeltumwandlung „gilt als angenommen“, wenn es der Arbeitgeber mindestens drei Monate vor Umwandlung schriftlich unterbreitet und auf den Umwandlungsbetrag hingewiesen hat. Das Gesetz beinhaltet keine Vorgaben zur Information z. B. über die mit der Entgeltumwandlung verbundenen Leistungsarten oder Zusageart. Der Arbeitnehmer kann ohne Angabe von Gründen innerhalb eines Monats nach Angebotszugang widersprechen bzw. eine bereits laufende Entgeltumwandlung beenden.
- Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können die „einschlägige“, also branchenspezifische bAV-Tarifregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbaren. Dies betrifft sowohl Beitragszusagen als auch Optionssysteme. Auch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von bAV-Tarifverträgen sind laut Gesetzesbegründung möglich.

Förderbetrag für Geringverdiener

- Wenn ein Arbeitgeber einen Beitrag von 240 bis 480 € p. a. leistet, können 30 % davon (Förderbetrag) bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung abgezogen werden. Das kann nach dem Wortlaut des Gesetzes auch ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung sein. Der Förderbetrag gilt jedoch ausschließlich für Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis mit einem monatlichen Bruttogehalt von maximal 2.000 € und beschränkt sich auf Arbeitgeberbeiträge in DV, PK und PF.
- Der Förderbetrag wird für Arbeitgeberbeiträge ab 2018 gewährt. Wurden bereits vorher Arbeitgeberbeiträge geleistet, ist der Förderbetrag auf den Beitrag beschränkt, welchen der Arbeitgeber ab 2018 noch zusätzlich leistet. Entsprechend den Beispielen in der Gesetzesbegründung kann der bisherige Arbeitgeberbeitrag zum Erreichen der Mindestgrenze herangezogen werden.
- Ob die Einkommensgrenze eingehalten wurde, wird im Lohnabrechnungszeitraum der Beitragszahlung geprüft. Es ist unerheblich, ob der Arbeitgeber monatlich, quartalsweise oder jährlich Beiträge entrichtet. Der Förderbetrag wird so lange gewährt, bis für das jeweilige Jahr die Höchstgrenze erreicht ist. Wird demgegenüber – z. B. bei monatlicher Beitragszahlung wegen vorzeitigem Ausscheiden – der Mindestbetrag nicht erreicht, muss der Förderbetrag nicht zurückgezahlt werden. Fraglich ist beispielsweise, ob dies auch dann gilt, wenn der Arbeitgeberbeitrag als Zuschuss zur Entgeltumwandlung ab 2018 gewährt wird und der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung beendet.
- Ob ein Arbeitgeber seine Arbeitgeberbeiträge mit Verweis auf den Förderbetrag nur auf Geringverdiener anwenden darf, ist nicht geregelt, dürfte jedoch den Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 3 GG verletzen. Auch ein Arbeitgeberbeitrag z. B. für Teilzeitbeschäftigte, welche unter der Einkommensgrenze liegen, müsste einen entsprechenden Beitrag für Vollzeitbeschäftigte nach sich ziehen. Ferner unklar: Was ist bei Verfall der Leistungen aus dem Arbeitgeberbeitrag innerhalb der Unverfallbarkeitsfrist? Hier könnte der Arbeitgeber trotz Förderbetrag seine Beiträge wieder vereinnahmen, wenn nach Gesetz „spätere Änderungen unbeachtlich“ sind.
- Der Arbeitgeber- bzw. Förderbetrag wird nicht auf die Riester-Zulagen angerechnet. Arbeitnehmer können also in unveränderter Höhe ihre Zulagen beanspruchen.
- Voraussetzung für den Förderbetrag ist auch, dass „von den Beiträgen jeweils derselbe prozentuale Anteil zur Deckung der Vertriebskosten herangezogen wird“, also ungezillmerte Verträge abgeschlossen werden.

Verbesserungen der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen

- Die Fördergrenze des § 3 Nr. 63 EStG soll von derzeit 4 % auf 7 % p. a. der Renten-BBG ausgeweitet werden, der zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 € p. a. entfällt. 2017 könnten in einen § 3 Nr. 63 EStG–Vertrag 486 € p. a. mehr als bisher eingezahlt werden (insgesamt 5.334 €). Beiträge zu Gunsten einer nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuerten Direktversicherung werden von den 7 % der Renten-BBG einfach abgezogen, die bisherige Unterscheidung von Alt- und Neuzusagen entfällt. Leider bleibt die SV-Freiheit der Beiträge nach SvEV weiterhin auf 4 % der Renten-BBG begrenzt.
- Es werden neue Vervielfältigungsregeln eingeführt: Bei vorzeitigem Ausscheiden können 3 % der Renten-BBG mit maximal den letzten zehn Dienstjahren multipliziert und steuerfrei in z. B. eine Direktversicherung eingezahlt werden. Ein Abzug geförderter Beiträge der letzten Jahre vom Vervielfältigungsbetrag wie bei der derzeitigen Regelung entfällt. Völlig neu ist die Möglichkeit, Beiträge aus entgeltlosen Zeiten (z. B. Elternzeit) steuerfrei nachzuzahlen. In diesem Fall können maximal die letzten zehn entgeltlosen Dienstjahre sogar mit 7 % der Renten-BBG vervielfältigt werden. Wie bisher auch, sind die vervielfältigten Beiträge nicht sozialversicherungsfrei und können damit zur „Doppelverbeitragung“ führen.
- Rentenleistungen aus bAV, Riester- und Basisrentenverträgen werden zukünftig bis zu einem Betrag von 100 € monatlicher Rente nicht auf die staatliche Grundsicherung angerechnet. Darüber hinaus gehende Leistungen sind zu 30 % „geschützt“, maximal jedoch bis zu einer Höchstgrenze von 50 % der „Regelbedarfsstufe I“. Laut Gesetzesbegründung blieben damit nach 2016er Werten max. 202 € monatliche Leistung anrechnungsfrei.
- Die jährliche Riester-Grundzulage steigt von 154 € auf 165 €. Zudem sollen Leistungen aus einer Riester-bAV sozialversicherungsfrei bleiben. Trotz aller Kritikpunkte an Riester-Verträgen wird damit eine Riester-bAV durchaus attraktiv: Wer z. B. oberhalb der BBG verdient, zahlt weder in der Anwartschafts- noch in der Leistungsphase Sozialversicherungsbeiträge und kann über den Sonderausgabenabzug eine nachgelagerte Besteuerung analog der „klassischen“ bAV nutzen. Zu guter Letzt kann bei Abfindung von Riester-Kleinbetragsrenten die Fünftelungsregelung nach § 34 EStG genutzt werden.

Über die dargestellten Maßnahmenpakete hinaus beinhaltet der Gesetzentwurf unter anderem folgenden Punkt: Bei Insolvenz des Arbeitgebers kann der Versorgungsberechtigte innerhalb von 6 Monaten die Übertragung und private Fortführung einer bestehenden Rückdeckungsversicherung verlangen, die Leistungspflicht des PSV entfällt dann. Ob von dieser Neuerung auch Leistungszusagen bzw. Pensionszusagen, welche lediglich hinsichtlich ihrer Finanzierung auf eine Rückdeckungsversicherung verweisen, erfasst sind, ist fraglich. Mit der privaten Fortführung ist ein Wechsel der Einkunftsart auf „sonstige Einkünfte“ nach § 22 Nr. 5 EStG verbunden. Versorgungsfreibetrag und Zuschlag können nicht mehr in Anspruch genommen werden, dafür kann der Altersentlastungsbetrag geltend gemacht werden.

08.11.2016: KStR 2015: BMF schafft Klarheit bei offenen Fragen

Die im März 2016 verabschiedeten KStR 2015, die unter anderem die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit von Unterstützungskassen näher regeln, führten im Markt zu offenen Fragen. Das BMF hat diese mit Schreiben vom 30.09.2016 an den GDV und aba wie folgt beantwortet:

- Eine Zustimmung des Arbeitnehmers zum Abschluss einer Liquidationsversicherung ist nicht erforderlich, um die Steuerfreiheit zu erhalten.
- Abfindungen von lediglich vertraglich unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer sind in unbegrenzter Höhe steuerunschädlich von der Unterstützungskasse auszahlbar. Dies gilt auch für GGF.
- Bei Wechsel des Arbeitgebers nach § 4 Abs. 2 BetrAVG (Übernahme bzw. Übertragung) verstößt die Vermögensübertragung der bisherigen Unterstützungskasse nicht gegen die Zweckbindung. Dies gilt wiederum auch für GGF.

Bedeutung für die Praxis:

- Trotz der Klarstellungen durch das BMF sollte unseres Erachtens in der Praxis äußerst vorsichtig mit Auszahlungen und Vermögensübertragungen umgegangen werden. So müssen bspw. unabhängig von den KStR Versorgungsträgerwechsel oder auch Auszahlungen ausdrücklich in der Unterstützungskassensatzung vorgesehen sein.

- Vermögensübertragungen beim gleichen Arbeitgeber z. B. bei Wechsel der Unterstützungskasse bzw. des Durchführungswegs verstoßen gegebenenfalls gegen die Zweckbindung.
- Das BMF warnt ausdrücklich vor zu hohen Abfindungen vertraglich verfallbarer Anwartschaften gegenüber z. B. Gesellschafter-Geschäftsführern. Diese gefährden „möglicherweise“ die Einstufung der Kasse als soziale Einrichtung.
- Abfindungen von Leistungen *im laufenden Arbeitsverhältnis* sollten nicht vorgenommen werden.

08.11.2016: Neue Hürden für die Auslagerung von GGF-Pensionszusagen!

Die Erdienbarkeitsfrist für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) ist auch bei Auslagerung einer Pensionszusage auf eine Unterstützungskasse zu beachten.

Der noch erdienbare Teil („future service“) der Pensionszusage eines beherrschenden GGF sollte auf eine rückgedeckte Unterstützungskasse ausgelagert werden. Die laufenden Beiträge zur Unterstützungskasse setzte das Unternehmen als Betriebsausgaben an. Der BFH (20.07.2016 – I R 33/15) verweigerte dies, da die Erdienbarkeitsfrist von 10 Jahren zum Zeitpunkt der Auslagerung nicht erfüllt war.

Bedeutung für die Praxis:

- Der BFH wertet dem Wortlaut des Urteils nach bereits den Wechsel des Durchführungswegs als „wesentliche Statusänderung“, die zu einer „Neuzusage“ und Prüfung der Erdienbarkeit führt. Bei enger Auslegung könnte damit auch die Auslagerung des past service auf Pensionsfonds steuerschädlich sein.
- Allerdings wurden im vorliegenden Fall Alters- und Witwenrente auf Kapitalleistungen umgestellt. Diese wurden nicht mit den Berechnungsgrundlagen nach § 6a EStG, sondern anhand des Versicherungstarifs umgerechnet, sodass eine Leistungserhöhung vorlag. Diese Änderungen rechtfertigen unseres Erachtens die Einstufung zumindest des Erhöhungsteils als Neuzusage. Der BFH ging auf diese Aspekte allerdings nicht ein.
- Bei zukünftigen, innerhalb der Erdienbarkeitsfristen liegenden Auslagerungsfällen, sollte eine verbindliche Auskunft eingeholt werden. Dies gilt insbesondere bei Änderung der Leistungen oder Zusageart.

07.09.2016: Neu: Verschärfte Voraussetzungen für versicherungsförmige Lösung

Die gängige Praxis, eine versicherungsförmige Lösung bei Direktversicherungen / Pensionskassen bereits „auf Vorrat“ in der Zusage wirksam zu erklären, ist hinfällig!

Bei vorzeitigem Ausscheiden einer Arbeitnehmerin mit einer Direktversicherung wendete der Arbeitgeber die versicherungsförmige Lösung an. Durch die damit verbundene Beitragsfreistellung entfielen die BU-Leistungen der Direktversicherung. Die Arbeitnehmerin wurde invalide und machte BU-Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber geltend. Die versicherungsförmige Lösung sei ihr nicht gesetzeskonform erklärt worden. Der Arbeitgeber verwies auf die entsprechende Erklärung u. a. in der Betriebsvereinbarung. Das BAG (19.05.2016 – 3 AZR 794/14) verlangte eine weitere Sachverhaltsklärung durch das LAG und stellte klar:

- Arbeitgeber dürfen die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung nur im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklären, spätestens 3 Monate danach.
- Die ebenfalls notwendige Erklärung der Versicherung gegenüber kann nicht bereits im Kollektivvertrag verankert werden.
- Damit der Arbeitnehmer über eine private Fortführung entscheiden kann, muss er direkten Zugang zu den Versicherungsdaten haben. Ein Verweis auf Einsicht in der Personalabteilung ist unzureichend.
- Insbesondere muss auch die „soziale Auflage“ erfüllt sein, alle Überschüsse der Versicherung zur Leistungserhöhung zu verwenden.

Bedeutung für die Praxis:

- Arbeitgeber brauchen eine separate, nachweisbare Erklärung zur Anwendung der versicherungsförmigen Lösung. Andernfalls wird der unverfallbare Anspruch mit dem rätierlichen Verfahren berechnet und kann höher sein als die beitragsfreie Ablaufleistung der Versicherung.

- Diese Erklärung kann in das Bestätigungsschreiben der arbeitnehmerseitigen Kündigung, in den Aufhebungsvertrag oder ins Kündigungsschreiben aufgenommen werden. Dem jeweiligen Schreiben sollten die Versicherungsdaten – zum Beispiel eine Kopie des Versicherungsscheins – beigelegt werden.
- Die Abmeldung des Arbeitnehmers beim Versicherer sollte um die formale Erklärung der versicherungsförmigen Lösung ergänzt werden.
- Zusätzlich muss sichergestellt werden, dass zum Beispiel die Überschüsse aus einer BU-Zusatzversicherung zur Leistungserhöhung verwendet werden.

07.09.2016: Kürzung von bAV-Leistungen bei unvorhersehbarer Mehrbelastung möglich

Wenn die bAV für den Arbeitgeber zu einer erheblichen unvorhersehbaren Mehrbelastung führt, kann in zukünftig erdienbare Anwartschaften eingegriffen werden.

Ein Arbeitgeber reduzierte im Rahmen eines umfangreichen Maßnahmenpaketes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage bAV-Ansprüche. Eingriffe in zukünftig erdienbare Anwartschaften sind erlaubt, wenn dafür sachlich-proportionale Gründe vorliegen. Dazu zählen auch „Fehlentwicklungen“ der bAV. Eine solche liegt vor, wenn eine erhebliche unvorhersehbare Mehrbelastung aufgrund von Änderungen im Steuerrecht oder der gesetzlichen Rentenversicherung nachweisbar ist (BAG vom 10.11.2015 – 3 AZR 390/14). Dies muss durch einen Barwertvergleich nachgewiesen werden.

Bedeutung für die Praxis:

- Die Niedrigzinsphase hat vereinzelt bereits zu Kürzungen von Garantieleistungen bei Pensionskassen geführt, für die nach § 1 Abs. 1, S. 3 BetrAVG der Arbeitgeber einstehen muss. Diese Einstandspflicht führt ebenfalls zu wirtschaftlichen Mehrbelastungen, die einen Eingriff rechtfertigen könnten. Rechtsprechung zu solchen Fällen steht allerdings noch aus.

07.09.2016: Leistungskürzungen bei Teilzeit erlaubt

Es verstößt nicht gegen das TzBfG, wenn bei Teilzeitbeschäftigten Versorgungsleistungen anhand des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades während der Betriebszugehörigkeit gekürzt werden.

Ein Arbeitnehmer, dem für maximal 25 anrechenbare Dienstjahre Versorgungsbausteine zugesagt wurden, war die letzten Jahre vor Rentenbeginn teilzeitbeschäftigt. Der Arbeitgeber kürzte daraufhin die Ansprüche gemäß durchschnittlichem Beschäftigungsgrad bis Rentenbeginn. Da er mehr als 25 Jahre betriebszugehörig und die ersten 25 Jahre nahezu komplett in Vollzeit tätig war, verlangte der Arbeitnehmer eine Betrachtung nur der ersten 25 Dienstjahre. Die Arbeitgeberkürzung verstöße gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Das BAG (19.04.2016 – 3 AZR 526/14) bestätigte das Vorgehen des Arbeitgebers, alle Dienstjahre bis Rentenbeginn zu berücksichtigen („*pro-rata-Temporis*“-Grundsatz).

Bedeutung für die Praxis:

- Das BAG wies im Urteil außerdem weitere Anspruchsgrundlagen ab: Das Vorgehen stelle auch keine Altersdiskriminierung oder Ungleichbehandlung dar und verstöße auch nicht gegen Vertrauensschutz.
- Achtung: Ob die Begrenzung auf maximal 25 anrechenbare Dienstjahre für sich genommen eine mittelbare Altersdiskriminierung darstellt, wurde vom BAG nicht geprüft. Nur die Begrenzung der Dienstjahre in Verbindung mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad wurde abgesegnet.

07.09.2016: Kein Entrinnen vor PSV-Beitragspflicht: Einheit von Versorgungszusagen

Die Unverfallbarkeitsfristen beginnen nicht neu, wenn ein Arbeitgeber seine Ursprungszusage ändert. Es gilt die Einheit der Versorgungszusage.

Ein Arbeitgeber gewährte neben einer arbeitgeberfinanzierten „Zusatzversorgung“ eine „Vollversorgung“ für von der gRV-befreite Arbeitnehmer. Da es sich seiner Ansicht um eine Neuzusage handelte, zahlte er mangels Unverfallbarkeit keine PSV-Beiträge. Zu Unrecht (BVerwG, Urteil vom 02.12.2015 – 10 C 19.14): Es gilt die Einheit der Versorgungszusage, wenn ein sachlicher Zusammenhang zwischen den Zusagen besteht. Dies ist bei Ersatz, Ablösung, Umgestaltung oder Ergänzung der Ursprungszusage der Fall. Die Unverfallbarkeitsfristen beginnen dann nicht neu zu laufen, sondern richten sich nach der Ursprungszusage.

Bedeutung für die Praxis:

- Es genügt bereits, wenn die Folgezusage im selben Durchführungsweg gewährt wird und sie damit wirtschaftlich zu einer Erhöhung der ursprünglich zugesagten Leistungen führt.
- *Keine* Einheit der Versorgungszusage liegt unseres Erachtens vor, wenn Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Direktversicherung leisten und dann zum Beispiel eine arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskassenversorgung neu einrichten. Hier besteht kein sachlicher Zusammenhang zwischen den Zusagen.

07.09.2016: Rentenanpassung im Konzern: Wessen wirtschaftliche Lage ist entscheidend?

Für die Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist die wirtschaftliche Lage des versorgungspflichtigen Arbeitgebers und nicht des übergeordneten Konzerns maßgeblich.

Ein Betriebsrentner verlangte eine Rentenanpassung gemäß Kaufkraftverlust. Der in einen Konzern eingebundene Arbeitgeber hatte eine Anpassung aufgrund seiner wirtschaftlichen Lage verweigert. Es sei aber die Lage des Konzerns zu berücksichtigen, so der Rentner. Das BAG (08.12.2015 – 3 AZR 348/14) widersprach: Ein Konzern besitzt keine eigene Rechtspersönlichkeit, einzig die wirtschaftliche Lage des verpflichteten Arbeitgebers ist maßgeblich.

Bedeutung für die Praxis:

- Das BAG stellte auch klar, dass zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der HGB-Jahresabschluss entscheidend ist. Verlustübernahmen gegenüber Tochtergesellschaften und außerplanmäßige Abschreibungen auf Beteiligungen müssen nicht „herausgerechnet“ werden.
- Erträge aus Treuhandvermögen („Pension Trust“), das zur Erfüllung der Pensionsverpflichtungen gebildet wurde, sind wiederum unbeachtlich. Sie sind dem Zugriff des Arbeitgebers entzogen.

07.09.2016: ATZ-Insolvenzversicherung: Keine Organhaftung wie bei Zeitwertkonten

Bei Altersteilzeit im Blockmodell (ATZ) haftet ein Geschäftsführer im Fall der Insolvenz nicht für eine fehlende Insolvenzversicherung des Altersteilzeitguthabens.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern stellte damit am 28.10.2015 (3 Sa 111/14) klar, dass die Insolvenzversicherungspflicht für Zeitwertkonten auf die ATZ nicht übertragen werden kann. § 7e Abs. 7 S. 2 SGB IV sieht für Zeitwertkonten eine persönliche Haftung des Organs wegen mangelnder Insolvenzversicherung vor.

Bedeutung für die Praxis:

- Ein Haftungsrisiko beinhalten in der Praxis klassische, in Zeit geführte Arbeitszeitkonten: Diese haben vermeintlich nichts mit Zeitwertkonten oder ATZ zu tun und dienen dem Freizeitausgleich von Überstunden. Wenn solche Zeitguthaben aber zum Beispiel für einen Vorruhestand genutzt werden können, handelt es sich um Zeitwertkonten. Bei fehlender Insolvenzversicherung haften Organe persönlich!

27.07.2016: Pensionskasse: Einstandspflicht des Arbeitgebers auch für Eigenbeiträge?

Der Arbeitgeber steht nur dann für Eigenbeiträge des Arbeitnehmers ein, wenn diese auch von seiner bAV-Zusage umfasst werden.

Viele Pensionskassen kürzen in dieser Niedrigzinsphase Leistungen. Im vorliegenden Fall waren davon Rentenzahlungen betroffen, die auf Beiträgen des Arbeitnehmers (*Eigenbeiträgen*) beruhten. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers für solche Leistungen greift laut BAG (15.03.2016 – 3 AZR 827/14) jedoch nur dann, wenn diese von der Zusage ausdrücklich umfasst werden oder sich dies durch Auslegung bzw. aus den Umständen ergibt. Das war nicht der Fall.

Bedeutung für die Praxis:

- In Versorgungsordnungen sollte klargestellt werden, dass Eigenbeiträge des Arbeitnehmers nicht von der Zusage des Arbeitgebers umfasst werden.

- Das Urteil bestätigt unter anderem, dass der Arbeitgeber für die Differenz zwischen ursprünglich zugesagter und tatsächlich erbrachter Leistung aus bereits gezahlten, regulären bAV-Beiträgen einstehen (siehe auch BAG vom 10.02.2015 – 3 AZR 65/14).
- Viele Pensionskassen kürzen nur Leistungen aus zukünftigen Beiträgen. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers greift zumindest dann nicht, wenn seine Zusage aus sachlichen Gründen mit Wirkung für die Zukunft entsprechend der PK-Kürzung reduziert wird. Als Grund kommt u.E. die Fehlentwicklung der bAV aufgrund der derzeitigen Zinssituation in Frage. Betroffene Arbeitgeber sollten zeitnah auf Kürzungen reagieren!

27.07.2016: Verbeitragung von bAV-Abfindungen: Kehrtwende der SV-Träger

Seit 01. Juli 2016 werden bAV-Abfindungen als Versorgungsbezug in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verbeitragt.

Die SV-Träger schließen sich damit (Rundschreiben vom 20.04.2016) der jüngeren Rechtsprechung zum Beispiel des LSG Baden-Württemberg an. Eine Abfindung wird also durch 120 geteilt, dann wird dieser Betrag als fiktive monatliche Rente über zehn Jahre mit vollem KV/PV-Beitragssatz vom gesetzlich versicherten Arbeitnehmer verbeitragt (*120tel-Regelung*).

Bedeutung für die Praxis:

- Die Abfindung zum Beispiel einer Direktversicherung kann der Versicherer direkt an den Arbeitnehmer auszahlen. Der Versicherer ist als Zahlstelle auch für alle Steuer- und SV-Meldungen zuständig.
- Abfindungen von Kleinanwartschaften nach § 3 BetrAVG sollten in der Regel beitragsfrei bleiben: Versorgungsbezüge sind nämlich nur dann beitragspflichtig, wenn sie ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigen. Unter Anwendung der 120tel-Regelung ergibt dies einen maximalen Abfindungsbetrag von 17.430 Euro (2016).
- Anders als bei Verbeitragung als Arbeitsentgelt erhält ein Arbeitnehmer bei häufig gewünschten Abfindungen im laufenden Arbeitsverhältnis keine Entgeltpunkte. In Verbindung mit einer hohen Steuerlast, der Verbeitragung sowie Stornoabzügen beim Versicherer sind Abfindungen im Allgemeinen nicht empfehlenswert.

27.07.2016: Was ist eine unwirksame Betriebsvereinbarung?

Eine unwirksame Betriebsvereinbarung kann in eine Gesamtzusage umgedeutet und dann geändert werden.

Im vorliegenden Falle wollten Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber eine bAV mittels *Gemeinsamer Erklärung* einrichten, diese war jedoch aus formalen Gründen als Betriebsvereinbarung unwirksam. Da der Arbeitgeber sich den Umständen nach zu einer Leistung verpflichten wollte, deutete das BAG (23.02.2016 – 3 AZR 960/13) die Erklärung in eine Gesamtzusage um, die dann auch geändert werden konnte.

Bedeutung für die Praxis:

- Mit diesem Urteil bestätigte das BAG abermals, dass eine Gesamtzusage unter Beachtung des *Drei-Stufen-Modells* sowie des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zum Beispiel durch eine neue Gesamtzusage geändert werden kann und folglich keine Änderungskündigung erforderlich ist (vgl. auch Artikel „Änderung von Gesamtzusagen“ unter www.febs-consulting.de/presse).

27.07.2016: Wie ändert man eine bAV aus betrieblicher Übung?

Eine bAV aus betrieblicher Übung ist wie eine Gesamtzusage änderbar.

Im bestehenden Fall war unter anderem strittig, ob ein bAV-Anspruch aufgrund einer Gesamtzusage oder betrieblichen Übung bestand und ob Änderungen daran wirksam waren. Trotz Zurückverweisung der Frage ans LAG stellte das BAG (23.02.2016 – 3 AZR 44/14) klar, dass eine bAV aus betrieblicher Übung für den Begünstigten erkennbar einem etwaigen zukünftigen Änderungsbedarf ausgesetzt ist und sie wie eine Gesamtzusage geändert werden kann.

Bedeutung für die Praxis:

- Anwartschaften aus betrieblicher Übung gelten als einzelvertragliche Ansprüche. Dass Änderungen trotzdem analog einer Gesamtzusage herbeigeführt werden können, erleichtert Anpassungen ungemein! Diese Rechtsprechung ist u.E. auch auf bAV-Ansprüche aus Gleichbehandlung übertragbar.

27.07.2016: Versorgungsausgleich: Zinssatz bei beitragsorientierten Leistungszusagen

Bei Pensionszusagen wird der Ausgleichswert anhand des Zinssatzes berechnet, der der beitragsorientierten Leistungszusage zu Grunde liegt. Dies gilt aber nur, wenn auch der Übertragungswert nach § 4 BetrAVG mit diesem Zins ermittelt wird.

Diese Grundsätze wandte der BGH (11.05.2016 – XII ZB 615/13) bei einem Arbeitgeber an, der Rentenbausteine aus einer beitragsorientierten Leistungszusage mit 6,5 Prozent pro Jahr berechnete, zur Bewertung des Übertragungs- bzw. Ausgleichswerts jedoch 6 Prozent nach § 6a EStG heranzog. Das Gericht korrigierte letztlich auf den HGB-Zinssatz, da die Abzinsung mit 6 Prozent zu einer Unterbewertung und systematischen Benachteiligung der ausgleichsberechtigten Person führe.

Bedeutung für die Praxis:

- In der Versorgungsordnung sollte geregelt werden, dass der Übertragungswert mit dem der beitragsorientierten Leistungszusage zu Grunde liegenden Zinssatz berechnet wird. Nur so ist sichergestellt, dass gegebenenfalls auch ein höherer Zinssatz als der des HGB beim Versorgungsausgleich zur Anwendung kommt.
- Achtung: In manchen Fällen verwenden Arbeitgeber für die Anwartschafts- und Rentenphase bei beitragsorientierten Leistungszusagen unterschiedliche Zinssätze – korrekterweise muss dann der jeweils einschlägige Wert verwendet werden.

27.07.2016: Absenkung des Garantiezinses ab 01. Januar 2017

Das Bundesfinanzministerium hat die Absenkung des Garantiezinses (Höchstrechnungszinssatz) für Lebensversicherungen von 1,25 auf 0,9 Prozent pro Jahr für alle Neuabschlüsse ab 01.01.2017 verordnet.

Wer sich die derzeitigen 1,25 Prozent jährlich dauerhaft sichern will, muss bis 31. Dezember 2016 einen Vertrag abschließen. Aufgrund vertragsimmanenter Kosten bedarf es ab 01. Januar 2017 noch längerer Vertragslaufzeiten, um mit der Garantieverzinsung bis Rentenbeginn die eingezahlten Beiträge wieder zu erwirtschaften. In vielen Fällen ist deshalb schon ab einem Alter von 45 Jahren kein Versicherungsabschluss mehr möglich. Arbeitgeber sollten für Neuzusagen ab 2017 über Alternativen zur klassischen Lebensversicherung mit Garantiezins nachdenken:

- Viele Produkte beinhalten nur mehr die reine Beitragsgarantie im Leistungsfall – was eine flexiblere Kapitalanlage und damit höhere, aber nicht garantierte Verzinsung verspricht. Darunter fallen auch Index-Policen mit Koppelung an Börsenindizes sowie fondsgebundene Produkte. Aber Achtung: Anders als bei klassischen Produkten sind Leistungen nur mehr von Experten im Detail vergleichbar. Die Voraussetzungen und der Umfang der gewährten Beitragsgarantien variieren stark.
- Es geht auch ohne Versicherungsprodukte: Eine beitragsorientierte Leistungszusage mit selbst festgelegtem Zinssatz kann auch über eine Pensionszusage oder pauschal dotierte Unterstützungskasse umgesetzt werden. Die daraus resultierende Liquidität kann im eigenen Unternehmen eingesetzt werden.

27.07.2016: Dumm gelaufen: kein Geld bekommen, aber trotzdem Beitragspflicht auf DV-Leistungen

Eine Kapitalzahlung aus einer Direktversicherung ist stets als Versorgungsbezug in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu verbeitragen, auch wenn die Auszahlung an Dritte erfolgt.

Der Versorgungsberechtigte wandte sich gegen die Verbeitragung einer DV-Kapitalleistung gemäß der 120tel-Regelung, weil die Kapitalzahlung aufgrund eines bestehenden Pfandrechts nicht an ihn, sondern an seine Bank erfolgte. Die Verbeitragung ist laut BSG (16.12.2015 – B 12 KR 19/14 R) jedoch rechters, da die Beitragspflicht durch eine Auszahlung an die Bank ebenso wenig beeinflusst wird wie durch die Privatinsolvenz des Klägers und die spätere Restschuldbefreiung.

10.05.2016: Ausgleich laufender Renten: Anpassungsbedarf für Teilungsordnungen!

Die Teilung bereits laufender Renten zum Ehezeitende ist unzulässig. Vielmehr ist der Kapitalwert zeitnah zur Entscheidung zum Versorgungsausgleich zu teilen.

Der Kapitalwert zum Ehezeitende mindert sich durch laufende Rentenzahlungen bis zum Beschluss des Familiengerichts. Deshalb war strittig, wie eine laufende Rente geteilt werden muss und zu wessen Lasten ein Kapitalverzehr zwischen Ehezeitende und Beschluss geht. Dazu der BGH (17.02.2016 – XII ZB 447/13): Zwar müsste der Kapitalwert zum Ehezeitende geteilt werden, dass würde aber entweder den Versorgungsträger verfassungswidrig belasten oder aber beim Abzug vom Ausgleichsverpflichteten den Halbteilungsgrundsatz verletzen. Deshalb soll nur mehr der (Rest-) Kapitalwert „zeitnah zur Entscheidung“ bzw. „vorausschauend auf den Zeitpunkt zur mutmaßlichen Rechtskraft“ geteilt werden.

Bedeutung für die Praxis:

- Das Vorgehen belastet den Ausgleichsberechtigten. Familiengerichte können deshalb lt. BGH einen Ausgleich wegen „Unbilligkeit“ herbeiführen. Der dürfte entfallen, wenn der Ausgleichsberechtigte bereits Unterhalt aus dem ungekürzten Anrecht des Ausgleichsverpflichteten bezieht.
- Viele Teilungsordnungen sehen die Teilung des Kapitalwerts zum Ehezeitende vor und müssen nun geändert werden. Der Zeitpunkt, auf den sich ein Teilungsvorschlag beziehen soll, sollte jeweils beim Familiengericht abgefragt werden.
- Das Urteil gilt für alle Durchführungswege gleichermaßen. Dabei hat der BGH klargestellt, dass die Unterstützungskasse ein zur Abgabe eines Versorgungsausgleichs berechtigter Versorgungsträger ist. Mangels Rechtsanspruch der Versorgungsberechtigten war dies strittig.
- Mögliche Taktik für die Praxis: Aus Sicht des Ausgleichsverpflichteten könnte es zukünftig von Vorteil sein, das Verfahren in die Länge zu ziehen, z.B. indem der Teilungsvorschlag beanstandet wird.

10.05.2016: Externe Teilung und Zinssatz: Pech für Ausgleichsberechtigte!

Die externe Teilung und damit verbundene „Transferverluste“ sind nicht zu beanstanden. Zur Berechnung des Ausgleichswerts kann der HGB-Zinssatz verwendet werden.

Bei Pensionszusagen wird der Ausgleichswert i.d.R. mit dem handelsbilanziellen Zinssatz zur Diskontierung von Pensionsrückstellungen (HGB-Zinssatz) berechnet. Da dieser oberhalb der Verzinsung z.B. der Versorgungsausgleichskasse liegt, führt eine externe Teilung zu niedrigeren Ausgleichsrenten als die interne. Dies wurde erfolglos beanstandet: Der BGH urteilte am 09.03.2016 (XII ZB 540/14), dass ein Ausgleichsberechtigter keinen Anspruch auf die gleiche Versorgung wie der Ausgleichsverpflichtete hat und „Transferverluste“ bei externer Teilung tragen muss. Die Wahl des Rechnungszinses ist Sache des Versorgungsträgers, er kann den HGB-Zinssatz verwenden.

Bedeutung für die Praxis:

- Der BGH regelt auch, dass der HGB-Zinssatz zum Ehezeitende gilt. Oft wird der HGB-Zinssatz aus dem letzten Jahresabschluss vor Ehezeitende verwendet, entsprechend lautende Teilungsordnungen müssen angepasst werden.
- Das Urteil bezog sich noch auf den 7-jährigen Durchschnittszins nach § 253 HGB. Aufgrund der Urteilsbegründung ist u.E. der nach gesetzlicher Änderung geltende 10-jährige Durchschnittszins für Fälle mit Ehezeitende ab 2016 anwendbar.
- Achtung: Wird innerhalb der Pensionszusage zur Leistungsberechnung ein abweichender Zinssatz verwendet (z.B. bei beitragsorientierten Leistungszusagen), muss mit diesem gerechnet werden!
- Der BGH lässt weiter offen, ob bei Berechnung des Ausgleichswerts ein nicht garantierter Rententrend zu beachten ist. Da i.d.R. auch beim HGB-Jahresabschluss ein Rententrend mit bewertet wird, sollte ein solcher u.E. auch beim Teilungsvorschlag berücksichtigt werden.

10.05.2016: Ausschluss des Versorgungsausgleichs wegen „Unbilligkeit“?

Nicht jedes „Ungleichgewicht“ beim Versorgungsausgleich wird mit dem vollständigen oder teilweisen Ausschluss des Versorgungsausgleichs wegen Unbilligkeit sanktioniert.

Nach Ansicht eines Ehemanns wäre ein Versorgungsausgleich unbillig: Er sei aus einer Bürgschaft für die insolvente Boutique seiner Gattin in Anspruch genommen worden und habe während der letzten 6 Jahre bereits getrennt von ihr gelebt. Für den BGH (09.09.2015 – XII ZB 211/15) liegt Unbilligkeit vor, wenn die Umstände des Einzelfalls dem Halbteilungsgedanken in „unerträglicher Weise widersprechen“. Das war nicht der Fall. So betrug die Ehezeit 43 Jahre, 6 Jahre Trennung waren unerheblich.

Bedeutung für die Praxis:

- Der Ausschluss des Versorgungsausgleichs wegen Unbilligkeit findet nur selten Anwendung. Z.B. dann, wenn die Ehegatten die meiste Zeit der Ehe bereits getrennt lebten und ausgleichende Versorgungsansprüche während der Trennungszeit erworben wurden (BGH vom 13.02.2013). Oder wenn die Teilung laufender Renten „zeitnah zur Entscheidung“ den Ausgleichsberechtigten über Gebühr benachteiligen würde (vgl. oben).

10.05.2016: Änderungsbedarf? Bezugsrecht nach Scheidung

Auch nach Scheidung bleibt der geschiedene Ehegatte im Todesfall bezugsberechtigt, wenn eine entsprechende Erklärung während der Ehezeit abgegeben wurde.

Ein Arbeitnehmer setzte für den Fall seines Todes den „verwitweten Ehegatten“ als Bezugsberechtigten ein und lies sich scheiden. Nach Wiederverheiratung und Tod verlangte die neue Ehegattin die Todesfallleistung. Der BGH (Urteil vom 22.07.2015 – IV ZR 437/14) verweigerte diese und sah weiterhin die ehemalige Ehegattin als Bezugsberechtigte an. Der Wortlaut „Ehegatte“ berechtere nicht zur Annahme, damit die Person zu begünstigen, die zum Zeitpunkt seines Todes mit dem Arbeitnehmer verheiratet ist.

Bedeutung für die Praxis:

- Wenn auf den „verwitweten Ehegatten“ verwiesen wurde oder eine namentliche Benennung stattfand, sollte nach Scheidung eine Änderung des Bezugsrechts vorgenommen werden.
- Versorgungsordnungen bzw. Versicherungsbedingungen sehen aber i.d.R. „den zum Todeszeitpunkt mit der versicherten Person in gültiger Ehe lebenden Ehegatten“ als Bezugsberechtigten vor. Damit besteht nach Scheidung kein Anpassungsbedarf und es sind dann bspw. automatisch die Kinder im Todesfall bezugsberechtigt.

05.04.2016: Vorsicht bei „Minijobbern“!

Der Ausschluss von geringfügig Beschäftigten („Minijobbern“) von einer arbeitgeberfinanzierten bAV verstößt gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Laut LAG München (13.01.2016 – 10 Sa 544/15; Rev. eingelegt) ist ein Minijobber ein Teilzeitbeschäftigter, der den gleichen bAV-Anspruch hat wie vergleichbare Voll- oder Teilzeitbeschäftigte. Ein bAV-Ausschluss könnte zwar mit fehlender gRV-Pflicht sachlich begründet werden. Aber da Minijobber bereits seit 1999 gRV-pflichtig sein können, ist dieser Ausschlussgrund hinfällig. Das gilt lt. LAG selbst dann, wenn im Einzelfall keine gRV-Pflicht besteht.

Bedeutung für die Praxis:

- Wer Nachhaftungsrisiken vermeiden will, braucht für den Ausschluss andere Gründe als die „geringfügige Beschäftigung“. Als sachliche Gründe kommen z. B. Arbeitsleistungen oder Qualifikationen in Betracht, die Minijobber von anderen Teil- und Vollzeitkräften unterscheiden.
- Das LAG lässt einen Ausschluss auch bei „krassem Missverhältnis“ zwischen Aufwand des Arbeitgebers und Ertrag des Arbeitnehmers zu. Bei beitragsorientierten Systemen dürfte dieser Nachweis jedoch nicht gelingen. Ist ein Ausschluss nicht möglich, darf zumindest die Zusage anteilig gemäß Teilzeitgrad gekürzt werden.

05.04.2016: GGF sind „allzuständig“ - Zeitwertkonten steuerlich nicht anerkannt

Zeitwertkonten sind nicht mit dem Aufgabenbild des Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) vereinbar und führen zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA).

Für den BFH (11.11.2015 – I R 26/15) ist ein GGF auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten für die GmbH im Einsatz. Deshalb entspräche eine Freistellung von der Arbeitsleistung mit zuvor angespartem Entgelt einer unzulässigen Abgeltung von Überstunden.

Bedeutung für die Praxis:

- Die vGA führt auf Ebene der GmbH zu außerbilanziellem Gewinn in Höhe der gebildeten Rückstellungen. Es drohen Steuernachzahlungen für alle Jahre, bei denen der Steuerbescheid noch unter dem Vorbehalt der Nachprüfung nach § 164 AO steht. Es ist damit zu rechnen, dass Betriebsprüfer das Urteil in der Praxis nutzen werden.
- Die späteren Auszahlungen aus dem Zeitwertkonto sind beim GGF nicht als Lohn nach § 19 EStG zu versteuern, sondern als Kapitaleinkünfte. Diese unterliegen der Abgeltungssteuer, die für den GGF i.d.R. günstiger ist. Deshalb sollten GGF jetzt auch Guthaben nicht vorschnell auszahlen, sondern evtl. Betriebsprüfungen abwarten. Zumal eine Auszahlung auch nicht „rückwirkend“ eine vGA verhindert.
- Fraglich ist, ob das Urteil auch auf GmbHs mit mehreren GGF anwendbar ist. Im Fall des BFH handelte es sich um einen alleinigen GGF. Dass dieser keine Freistellung nutzen kann, ist nachvollziehbar.
- Aus dem Urteil geht auch nicht hervor, ob im Falle einer Abberufung als GGF und Weiterbeschäftigung als Arbeitnehmer das Zeitwertkonto steuerlich anzuerkennen ist und damit die vGA wieder wegfällt. Die Abberufung als Voraussetzung für eine Freistellung wurde in vielen Vereinbarungen zur Vermeidung einer vGA bereits vorgesehen.
- Ob zumindest ein Fremd-Geschäftsführer ein Zeitwertkonto nutzen kann, ist nach wie vor strittig: Das BMF-Schreiben vom 17.06.2009 erkennt die Nutzung für Organe lohnsteuerlich nicht an. Anders lautende Urteile sind bereits ergangen, BFH-Rechtsprechung steht nach wie vor aus.

05.04.2016: Auf die Details kommt es an: Pensionsrückstellungen für GGF-Zusage

Wenn nicht sämtliche leistungsbestimmende Merkmale in einer Pensionszusage enthalten sind, dürfen keine Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz gebildet werden.

Das FG Düsseldorf (10.11.2015 – 6 K 4456/13K, Rev. eingelegt) hatte über einen Fall zu entscheiden, bei dem bAV-Leistungen anhand bereits bestehender Pensionsrückstellungen „retrograd“ bestimmt werden sollten. Da die zur Berechnung erforderlichen Parameter in der Nachtragszusage nicht genau benannt wurden, mussten die Rückstellungen gewinnerhöhend aufgelöst werden.

Bedeutung für die Praxis:

- Wenn Leistungen durch versicherungsmathematische Berechnungen bestimmt werden sollen, müssen Rechnungszins, Rentendynamik und die genauen biometrischen Rechnungsgrundlagen inkl. Rechenverfahren in der Zusage benannt werden. Bei beitragsorientierten Zusagen muss der Bezug z. B. zur Rückdeckungsversicherung eindeutig formuliert sein (FG Düsseldorf vom 12.11.2013).

05.04.2016: Neue Körperschaftsteuerrichtlinien

Die am 18.03.2016 verabschiedeten KStR 2015 enthalten u. a. folgende Regelungen zur Steuerfreiheit von Unterstützungskassen:

- Nach R 5.4 Abs. 3 KStR 2015 verstoßen Abfindungen von gesetzlich unverfallbaren „Kleinstanwartschaften“ im Rahmen des § 3 BetrAVG nicht gegen die Zweckbindung. Auch die Abfindung vertraglich unverfallbarer Anwartschaften wird zugelassen. Es ist aufgrund der Formulierung aber unklar, ob vertraglich unverfallbare Anwartschaften unbegrenzt abgefunden werden können. U-Kassen sollten hier kein Risiko eingehen und stets nur Kleinstanwartschaften abfinden.
- Nach wie vor nicht geregelt ist auch die Abfindung von bAV-Leistungen im laufenden Arbeitsverhältnis, die in der Praxis aber mittlerweile von nahezu allen U-Kassen verweigert wird.

- Die Übertragung von Verpflichtungen auf einen Pensionsfonds – bereits gängige Praxis – findet sich jetzt in R 5.4 Abs. 3 KStR 2015.
- Bei Übernahme der Verpflichtungen durch den Arbeitgeber im Rahmen einer Pensionszusage darf nach R 5.4 Abs. 4 KStR nur überdotiertes Vermögen rückübertragen werden.
- Unklar ist, ob eine U-Kassenverpflichtung nebst Kassenvermögen auch auf eine andere U-Kasse übertragen werden kann. Diese Möglichkeit war in den alten KStR enthalten, findet sich in den neuen aber nicht wieder. Das könnte dafür sprechen, dass die Finanzverwaltung solche Übertragungen unterbinden will. In der Praxis sollten solche Fälle per Finanzamtsanfrage geklärt werden.
- Achtung: Unabhängig von den KStR muss jeglicher Versorgungsträgerwechsel auf jeden Fall in der U-Kassen-Satzung vorgesehen werden!

01.03.2016: Neuer Zins für Handelsbilanz – was tun?

Für alle Bilanzen mit Stichtag ab 01.01.2016 muss zur Bewertung der Pensionsrückstellungen der durchschnittliche Marktzins der letzten 10 statt 7 Jahre verwendet werden.

Ein Wahlrecht zur Anwendung gibt es nur für Bilanzen mit Stichtag in 2015. Der Unterschiedsbetrag zwischen Rückstellungen nach altem und neuem Rechnungszins ist mit einer Ausschüttungssperre belegt. Deshalb sind zukünftig Gutachten „doppelt“ zu erstellen – also mehr Verwaltungsaufwand und ggf. höhere Gutachtenkosten.

Bedeutung für die Praxis:

- Das Wahlrecht sollte nur bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten genutzt werden. Ansonsten betreibt man „Selbstbetrug“, denn die Zinsen sind nun einmal niedrig. Sonderfall: Im Hinblick auf Versorgungsausgleichsfälle kann der neue Zins von Vorteil sein.
- Es gilt: Bei anhaltend niedrigen Zinsen ist das Problem steigender Rückstellungen nur wenige Jahre verschoben, nicht gelöst. Echte Entlastung bringt nur die Reduzierung oder Ausfinanzierung der Zusage.

01.03.2016: Persönliche Haftung für Beitragsrückstände

Geschäftsführer haften im Insolvenzfall für Beitragsrückstände zu Gunsten einer bAV.

Im Fall des LAG Düsseldorf (05.09.2015 - 12 Sa 175/15; Revision eingelegt) entstanden Beitragsrückstände, da der Arbeitgeber tarifliche Arbeitgeberbeiträge, Entgeltumwandlungen und Arbeitgeberzuschüsse nicht an eine Pensionskasse abgeführt hatte. Das LAG sah darin ein strafbewehrtes „Vorenthalten von Arbeitsentgelt“ nach § 266a Abs. 3 StGB. Deshalb wurde den Arbeitnehmern Schadenersatz vom Geschäftsführer in Form von Beitragsnachzahlungen in die Pensionskasse zugesprochen.

Bedeutung für die Praxis:

- Der PSV haftet nicht für Beitragsrückstände bei Direktversicherungen/Pensionskassen. Diese entstehen in der Praxis oft in zeitlicher Nähe zur Insolvenz. Durch das Urteil können Arbeitnehmer im Schadensfall die Organe der Gesellschaft in Haftung nehmen.

01.03.2016: Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten?

Liegen sachliche Gründe vor, können Arbeiter und Angestellte unterschiedliche bAV-Leistungen erhalten.

In mehreren Fällen musste sich das BAG (10.11.2015 – 3 AZR 575/14, 74/14, 576/14) mit dem Thema Gleichbehandlung auseinandersetzen: Arbeiter verlangten, aufgrund vermeintlich ungerechtfertigter Benachteiligung, Betriebsrenten in gleicher Höhe wie für Angestellte. Ohne Erfolg: Liegen sachliche Gründe vor – in diesem Fall unterschiedliche Versorgungsgruppen – ist die Ungleichbehandlung nicht zu beanstanden.

Bedeutung für die Praxis:

- Achtung: Ansprüche aufgrund Gleichbehandlung können nur entstehen, wenn es für die bAV ein „generalisierendes Prinzip“ gibt, welches Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund von der bAV ausschließt. Die Besserstellung einzelner Arbeitnehmer ist erlaubt!

- In der Praxis finden sich i. d. R. stets objektiv nachvollziehbare Gründe für die Unterscheidung verschiedener Arbeitnehmergruppen. Diese sollten aber auch in der jeweiligen Versorgungsordnung dokumentiert werden.

01.03.2016: Rentenanpassung bei „Rentnergesellschaft“ im Konzern

Wenn eine durch konzerninterne Übertragung des operativen Geschäfts entstandene Rentnergesellschaft eine Rentenanpassung aus wirtschaftlichen Gründen verweigert, kann sich ein Schadenersatzanspruch für die Versorgungsberechtigten ergeben.

Das BAG (15.09.2015 - 3AZR 839/13) stellte im entsprechenden Fall zunächst klar, dass bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Gründe für die unterlassene Rentenanpassung auf die Rentnergesellschaft abgestellt werden muss. Allerdings kommt aus Sicht der Rentner Schadenersatz wegen „sittenwidriger Schädigung“ nach § 826 BGB in Betracht, wenn ein Auseinanderfallen der wirtschaftlichen Aktivitäten und der Versorgungsansprüche innerhalb eines Konzerns vorsätzlich herbeigeführt wurde.

Bedeutung für die Praxis:

- Laut BAG ist u. a. zu prüfen, ob der Rentnergesellschaft auch eine marktgerechte Gegenleistung zugeflossen ist und aus welchem Anlass die Transaktion stattfand. Durch entsprechende Nachweise kann ein Schadenersatzanspruch verhindert werden.

01.03.2016: Zeitwertkonten: Welche Leistungen gibt es in der Freistellungsphase?

Ein Arbeitnehmer hat auch in einer Freistellungsphase Anspruch auf private Nutzung seines Dienstwagens.

Das LAG Rheinland-Pfalz (12.03.2015 – 5 Sa 565/14) entschied im Streitfall zu Gunsten des Arbeitnehmers, weil sich in der Altersteilzeitvereinbarung keine Regelung zum Dienstwagen fand. Der Arbeitsvertrag sah jedoch eine private Dienstwagennutzung vor, das gelte dann lt. Gericht auch für die Freistellungsphase.

Bedeutung für die Praxis:

- Das Urteil zeigt: Welche Leistungen ein Arbeitnehmer in der Freistellung erhält, muss bei Zeitwertkontenmodellen von Anfang an geregelt werden. In der Praxis werden z. B. Sonderzahlungen oder auch arbeitgeberfinanzierte bAV-Ansprüche anteilig um die Zeit der Freistellung gekürzt. Anders beim Urlaub: Nach BAG-Rechtsprechung entstehen auch während einer unbezahlten Freistellung von der Arbeitsleistung gesetzliche Urlaubsansprüche, dies ist nach h. M. auf Zeitwertkonten übertragbar.

01.03.2016: GGF-Versorgung: Gehalt und Pension gleichzeitig?

Werden gleichzeitig Pensions- und Gehaltsleistungen an den GGF ausgezahlt, führt das zu einer verdeckten Gewinnausschüttung.

Das FG Köln folgte damit in seinem Urteil vom 26.03.2015 (10 K 1949/12, n.rkr.) der entsprechenden BFH-Rechtsprechung. Die Besonderheit des Falls: Der GGF hatte sein Gehalt extra gesenkt, auch um nicht in die Überversorgung zu rutschen. Dennoch sah das Gericht in der Pensionszahlung eine verdeckte Gewinnausschüttung.

Bedeutung für die Praxis:

- Wer trotz Tätigkeit für die GmbH Pensionszahlungen erhalten möchte, sollte einen Beratervertrag der Weiterbeschäftigung im Unternehmen vorziehen. Dabei sollte sich die Beratertätigkeit aber auf einzelne Fachbereiche beschränken. „Indirekte“ Geschäftsführung könnte als Umgehungstatbestand gewertet werden.

02.02.2016: Neuer Rechnungszins für die HGB-Bilanz

Vergangene Woche hat das Bundeskabinett beschlossen, dass Altersversorgungsverpflichtungen in der HGB-Bilanz zukünftig anhand des durchschnittlichen Marktzinses der letzten 10 statt der letzten 7 Jahre abgezinst werden sollen.

Der neue Durchschnittszins soll für Bilanzstichtage nach dem 31.12.2015 verbindlich, für Bilanzen zum Stichtag 31.12.2015 freiwillig anwendbar sein. Der Unterschiedsbetrag der nach alter und neuer Regelung

bewerteten Pensionsrückstellungen soll einer „Ausschüttungssperre“ unterliegen. Damit würden zukünftig Doppelberechnungen erforderlich. Die neuen Regelungen könnten im März in Kraft treten, sofern Bundestag und Bundesrat ohne Änderungen zustimmen.

Bedeutung für die Praxis:

- Der Zinssatz zum Bilanzstichtag 31.12.2015 würde von 4,53 % in 2014 auf ca. 4,3 % statt 3,89 % absinken. Der rein auf Zinseffekte basierende Anstieg der Pensionsrückstellungen würde so um ca. 65 - 70 % gebremst. Das Problem steigender Rückstellungen würde nur in die Zukunft verschoben.
- Daher sollten allenfalls Unternehmen das Wahlrecht für die Bilanz zum 31.12.2015 nutzen, denen ansonsten eine Überschuldung droht. Viel wichtiger ist in diesem Fall aber, die Zusage zu reduzieren. Nur so wird unabhängig von der Zinsentwicklung eine dauerhafte (Bilanz-) Entlastung erreicht.
- Alle anderen Unternehmen sollten auf das Wahlrecht verzichten und Rückstellungsberechnungen nicht aufgrund der aktuellen Entwicklung aufschieben. Denn: Selbst wenn das Wahlrecht für die 2015er-Bilanz genutzt würde, müssten Pensionsrückstellungen aufgrund der Ausschüttungssperre mit dem 7-Jahreszins bewertet werden.
- Prognoserechnungen für zukünftige Bilanzstichtage sollten dagegen den voraussichtlich geltenden 10-Jahres-Zinssatz berücksichtigen. Deshalb sollten solche Berechnungen bis zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens zurückgestellt werden.

02.02.2016: Aktuelles zur Bilanzierung von Zeitwertkonten

Steuerrückstellungen für Wertguthaben, die sich ohne Garantieverzinsung analog einer externen Kapitalanlage entwickeln, müssen unter bestimmten Voraussetzungen nicht abgezinst werden.

Viele Arbeitgeber garantieren bei einer Anlage der Wertguthaben z. B. in Fonds nur die eingezahlten Beträge und das Wertguthaben entwickelt sich gemäß des Fonds („wertpapiergebundenes Zeitwertkonto mit Nominalwertgarantie“). Oft verlangen Betriebsprüfer dann mangels Verzinslichkeit des Wertguthabens eine Abzinsung der Verpflichtungen aus dem Zeitwertkontenmodell. Dazu das BMF in einer Mail an diverse Verbände: Eine Abzinsung entfällt, wenn die Kapitalanlage durch einen externen Dritten unter Ausschluss der Rückführung geführt wird (§ 7e Abs. 2 S. 1 SGB IV).

Bedeutung für die Praxis:

- Bei einem zur Insolvenzsicherung eingerichteten Treuhandmodell sind die genannten Voraussetzungen erfüllt, eine Abzinsung muss nicht vorgenommen werden.
- Unklar ist, ob auch eine Verpfändung von Fondsanteilen bei wertpapiergebundenen Zeitwertkonten ausreicht, um die Abzinsung abzuwenden. Zwar ist eine Verpfändung neben dem Treuhandmodell als „gleichwertiges Sicherungsmittel“ nach § 7e Abs. 2 SGB IV anerkannt, der Arbeitgeber bleibt jedoch Eigentümer der Fondsanteile.
- Ein BMF-Schreiben zum Thema soll noch verfasst werden. Unternehmen mit wertpapiergebundenen Zeitwertkonten, von denen nach Betriebsprüfung eine Abzinsung verlangt wird, sollten gegen den Prüfbescheid mit Verweis auf das ausstehende BMF-Schreiben Widerspruch einlegen.
- Für Modelle mit Versicherungsrückdeckung gilt: Die Frage der Abzinsung stellt sich schon deshalb nicht, weil der Versicherer eine Garantieverzinsung des Wertguthabens gewährt.

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 Versicherungen.