

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die neue Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick". Im dritten Quartal 2014 beschäftigen wir uns mit den Auswirkungen der Zinsschmelze auf Versorgungssysteme und der Reaktion des betroffenen Mittelstandes. Außerdem beantworten wir in unserem Praxis- Beitrag die Frage, wann Sterbegelder verarbeitet werden müssen und nehmen dabei Bezug auf eine Ergebnisniederschrift des GKV-Spitzenverbandes. In der Rubrik Recht beleuchten wir die Konsequenzen von Urteilen des BAG, BFH und BVerfG. Zudem finden Sie in diesem Newsletter eine Zusammenfassung der Folgen des neuen Lebensversicherungsreformgesetzes. Und zu guter Letzt richten wir unseren Blick auf die Änderungen in betrieblichen Krankenversicherungsplänen bei unserem französischen Nachbarn.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Gefällt Ihnen unser Newsletter, freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung



Dr. Paulgerd Kolvenbach



Mark Walddörfer

PS: Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



Auswirkungen der Zinsschmelze: Mittelstand hat Problem mehrheitlich noch nicht erkannt!

Das Thema Niedrigzins beschäftigt weiterhin die Unternehmen und ihre Versorgungssysteme. Bis 2019 müssen sie mit einem Absinken des Zinssatzes, mit dem Versorgungsverpflichtungen in der Handelsbilanz abzuzinsen sind, auf 3,0 bis 3,5 Prozent rechnen. Insbesondere der Mittelstand ist mit seinen Pensionsrückstellungen massiv von diesen Auswirkungen betroffen: Mindestens 30 Prozent mehr Aufwand wird für die Rückstellungen voraussichtlich notwendig sein. Eine aktuelle Umfrage der Longial unter Entscheidern in mittelständischen Unternehmen zeigt jedoch, dass sich nur ein kleiner Teil der betroffenen Betriebe mit den wachsenden Belastungen beschäftigt und gemeinsam mit Experten nach Lösungen sucht.

Die wichtigsten Umfrageergebnisse:

- 51 Prozent der befragten Unternehmer haben sich keine Gedanken darüber gemacht, wie stark sich die Zinsschmelze auf die eigenen Pensionsrückstellungen bis 2020 auswirken wird.
- Nur 22 Prozent sehen kurzfristig einen Handlungsbedarf, 39 Prozent möchten erst mittelfristig aktiv werden, 7 Prozent langfristig. Für den Rest besteht keine Notwendigkeit, tätig zu werden.
- 32 Prozent nehmen für eine Überprüfung des eigenen Betriebsrentensystems bereits eine Beratung in Anspruch. Weitere 42 Prozent planen dies für die Zukunft. Doch 26 Prozent der befragten Unternehmer meinen, auch in der Zukunft auf einen Expertenrat dazu verzichten zu können.

Die Ergebnisse der Umfrage sind bemerkenswert. Denn die Niedrigzinsphase kann geschäftskritische Größenordnungen annehmen: Steigen Pensionsrückstellungen, verschieben sich evtl. auch Bilanzrelationen, wie z. B. Fremdkapitalquote oder Eigenkapitalquote. Eine Folge kann die Verschlechterung bei Bankenratings sein, was z. B. die Verteuerung von Krediten nach sich ziehen kann. Eine allgemeine Lösung für diese Situation gibt es jedoch nicht. Jedes Unternehmen muss zu seinen Versorgungszusagen individuell beraten werden: Wo stecken die Risiken? Wie sieht die Mittelfristprognose für die nächsten Jahre aus? Wichtig ist, dass Unternehmen und Experten gemeinsam den passenden Ansatz für die individuelle Unternehmenssituation finden und zeitnah umsetzen.

➤ Fazit:

Unternehmen sollten noch in diesem Jahr ihre Betriebsrentensysteme durch Experten überprüfen lassen. Gemeinsam mit dem Unternehmen können sie den passenden Ansatz für die individuelle Unternehmenssituation suchen und Handlungsoptionen vorschlagen. Ansonsten bleiben potentielle

Wann müssen Sterbegelder verbeitragt werden?

Im Bereich Rentenservice der Longial werden u.a. Alters- und Hinterbliebenenleistungen, Abfindungen und Sterbegelder ausgezahlt. Dabei sind steuer- und beitragsrechtliche Voraussetzungen zu beachten. Infolge einer Fachinformation, die auf eine Aussage der Interessenvertretung aller Kranken- und Pflegekassen (GKV- Spitzenverband) Bezug nahm, stellte sich die Frage, in welchen Fällen zugesagte Sterbegelder in Versorgungsordnungen zu verbeitragen sind.

Der GKV- Spitzenverband hat auf seiner Fachkonferenz "Beiträge" am 19. November 2013 eine Ergebnismitschrift mit grundsätzlichen Hinweisen zu den beitrags- und melderechtlichen Regelungen für Versorgungsbezüge etc. herausgegeben. Dort ist zu lesen:

"Für einen Übergangszeitraum an Hinterbliebene gezahlte erhöhte Versorgungsbezüge ("Sterbegeld", z. B. in Höhe des zuletzt gezahlten Arbeitsentgelts für die verbliebenen Tage im Sterbemonat sowie für drei weitere Monate) unterliegen in voller Höhe der Beitragspflicht, vorausgesetzt, dass sie anstelle der Betriebsrente gewährt werden, also dem Grunde nach bereits ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung besteht. Bei einmalig gezahlten Sterbegeldern ohne anschließende laufende Hinterbliebenenversorgung handelt es sich, sofern die einmalige Leistung an die Stelle von laufenden Versorgungsbezügen tritt und damit Versorgungscharakter besitzt, als Kapitalabfindung im Sinne von § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V um einmalige Versorgungsbezüge (vgl. A II 1.8.2)."

Entscheidend für die Verbeitragung von Sterbegeldern ist, ob diese Versorgungsbezug haben. Soweit ein Sterbegeld gezahlt wird, welches lediglich die Beerdigungskosten abdecken soll, ist gerade kein Versorgungsbezug erkennbar, so dass keine Verbeitragung erfolgen muss. Ein weiteres Indiz für eine Verneinung des Versorgungscharakters ist die oftmals anzutreffende Formulierung, dass nicht nur an enge Hinterbliebene, sondern an Angehörige im Sinne des § 15 Abgabenordnung oder an sonstige Dritte ein Sterbegeld gezahlt werden kann. Das bestätigt im Prinzip den nicht vorhandenen Versorgungscharakter.

Im Ergebnis ist daher entscheidend, welchen Zwecken das Sterbegeld dient.

Der GKV- Spitzenverband bestätigt damit seine bisherige Auffassung, macht sie aber nochmal anhand von Beispielen deutlich.

➤ Fazit:

Sterbegelder sind dann zu verbeitragen, wenn ein Versorgungsbezug erkennbar ist, wobei es auf die genaue Formulierung in den entsprechenden Regelungen ankommt. Neben der rechtlichen Beratung unterstützt die Longial auch bei der Auszahlung von Versorgungsleistungen und Sterbegeldern. Ist das Sterbegeld nach einer fachlichen fundierten Prüfung als Versorgungsbezug auszusprechen, übernimmt Longial auch den gesamten elektronischen Meldeprozess (elektronisches Zahlstellenmeldeverfahren).

Anja Sprick, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern der Longial
Mathias Nolle, Leiter Rentenservice der Longial

Mit 45 zu alt für die Betriebsrente?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 18.03.2014 (3 AZR 69/12) die Unwirksamkeit einer Regelung in einer Versorgungsordnung festgestellt. Diese besagte, dass Mitarbeiter nur dann in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung kommen, wenn sie bei Erfüllung einer 10-jährigen Wartezeit noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben. Im Ergebnis bedeutet dies, dass Mitarbeiter, die nach ihrem 45. Geburtstag ins Unternehmen eintreten, keinen Anspruch auf eine Betriebsrente erlangen könnten.

Im zu entscheidenden Fall machte die im Juni 1945 geborene und seit dem 01.01.1999 bei der Beklagten beschäftigte Klägerin die Gewährung einer Altersrente geltend. Die Versorgungsordnung sieht eine Altersleistung nach der Vollendung des 65. Lebensjahres vor. Die Beklagte verweigerte der Klägerin jedoch die Leistung, weil diese bei Erfüllung der 10-jährigen Wartezeit bereits das 55. Lebensjahr überschritten hatte.

Das BAG vertritt hier die Auffassung, dass eine derartige Regelung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstößt.

Das BAG bejaht eine unmittelbare Diskriminierung wegen Alters, weil im Ergebnis nur Mitarbeiter an der Versorgung teilhaben können, die bei Eintritt in das Unternehmen noch nicht das 45. Lebensjahr vollendet haben. Auch wenn die Versorgungsordnung nicht direkt die Altersgrenze von 45 nennt, führt hier eine sogenannte leistungsausschließende Wartezeit zu diesem Ergebnis. Das BAG prüft daher die leistungsausschließende Wartezeitregelung wie eine Altersgrenze.

Für die betriebliche Altersversorgung lässt das AGG zwar die Festsetzung von Altersgrenzen als Teilnahmevoraussetzung grundsätzlich zu. Eine Regelung, die dazu führt, dass eine beträchtliche Zeitspanne des Erwerbslebens nicht für den Aufbau von Versorgungsanwartschaften zur Verfügung steht, ist nach der

Auffassung des BAG jedoch nicht mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar.

Das BAG geht bei typisierender Betrachtungsweise von einer Zeitspanne von 40 Jahren für das Erwerbsleben aus. Bei einem Höchstaufnahmearter von 45 Jahren verbleibt somit ein Zeitraum von 20 Jahren bis zur Altersgrenze von 65 Jahren. Dieser kann nach Auffassung des BAG nicht unberücksichtigt bleiben.

Der Senat wendet sich mit diesem Urteil ausdrücklich gegen seine bisherige Rechtsprechung. Vor dem Inkrafttreten des AGG erachtete das BAG die Festlegung einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze von 65 als zulässig. Eine 15-jährige Wartezeit bis zur Altersgrenze von 65 und somit im Ergebnis ein Höchstaufnahmearter von 50 Jahren hatte das BAG im Übrigen in seinem Urteil vom 12.02.2013 (3 AZR 100/11) noch für zulässig erachtet.

Des Weiteren bleibt abzuwarten, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung und damit einhergehend die grundsätzliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit dazu führt, dass die Grenze für ein zulässiges Höchstaufnahmearter zukünftig eher bei 52 als bei 50 liegen dürfte.

Weiterhin könnte auch die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie die Rechtsprechung beeinflussen. Denn bei arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften der bAV ist zukünftig zu erwarten, dass Mitarbeiter bereits nach 3 Jahren unverfallbare Anwartschaften erwerben, wenn sie zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 21. Lebensjahr vollendet haben. Bislang musste die Zusage 5 Jahre bestanden und der Mitarbeiter zum Ausscheidezeitpunkt das 25. Lebensjahr vollendet haben. Hierdurch wird ebenfalls der Zeitraum, in dem Mitarbeiter unverfallbare Versorgungsanwartschaften erwerben können, verlängert.

➤ **Fazit:**

- Eine Altersgrenze, die Mitarbeiter ab dem vollendeten 45. Lebensjahr von der Teilnahme an einer bAV ausschließt, ist unwirksam. Nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG sind anspruchsausschließende Wartezeiten von 15 Jahren bzw. ein Höchstaufnahmearter von 50 Jahren bei einer Altersgrenze, die auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellt, zulässig.
- Insbesondere bei Neuregelungen sollte man im Blick haben, dass sich der Zeitraum, der für den Erwerb von bAV-Anrechten zur Verfügung steht, verlängern wird. Gründe hierfür sind die Anhebung der Regelaltersgrenze und die Herabsetzung der Altersgrenze für unverfallbare Anwartschaften.

Bernd Wilhelm, LL.M., Rechtsanwalt, Leiter Recht | Steuern der Longial

Erbschaftsteuerpflicht auf Ansprüche aus einer Direktversicherung

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 18.12.2013 (II R 55/12) entschieden, dass Todesfalleistungen aus einer Direktversicherung der Erbschaftsteuer unterliegen, wenn der Bezugsberechtigte nicht die persönlichen Voraussetzungen für eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung des verstorbenen Versorgungsberechtigten erfüllt.

Im zugrunde liegenden Fall hat sich der Lebensgefährte des verstorbenen Versorgungsberechtigten gegen die vom Finanzamt festgesetzte Erbschaftsteuer gewendet. Denn nach den Vorschriften im Erbschaftsteuergesetz (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 ErbStG) gilt als Erwerb von Todes wegen nur der Vermögensvorteil, der aufgrund eines vom Verstorbenen geschlossenen Vertrages von einem Dritten unmittelbar erworben wird. Vorliegend hatte aber nicht der Versorgungsberechtigte den Direktversicherungsvertrag geschlossen, sondern der Arbeitgeber.

Der BFH hat aber entschieden, dass die Besteuerung nicht unmittelbar auf den Versicherungsvertrag gestützt werden kann. Maßgeblich sei vielmehr der vom Versorgungsberechtigten abgeschlossene Arbeitsvertrag und sein Einverständnis zum Abschluss des Direktversicherungsvertrages durch den Arbeitgeber. Dies genügt, um die Vorschrift im Erbschaftsteuergesetz anzuwenden.

Allerdings weist der BFH anknüpfend an seine bisherige Rechtsprechung darauf hin, dass Ansprüche auf eine betriebliche Altersversorgung, die Hinterbliebenen eines Arbeitnehmers zustehen, dennoch in der Regel nicht der Erbschaftsteuer unterliegen. Begründet wird dies damit, dass eine betriebliche Versorgungsleistung erbschaftsteuerrechtlich nicht anders behandelt werden darf als die Bezüge, die Hinterbliebene kraft Gesetzes erhalten (z.B. gesetzliche Hinterbliebenenrente).

Daher war dann weiter zu prüfen, ob der Lebensgefährte als Bezugsberechtigter die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt (§§ 46 – 48 SGB VI). Das ist nicht der Fall. Danach erhalten nur Ehegatten, Partner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes und Kinder Hinterbliebenenleistungen, aber kein Lebensgefährte. Insofern war der Steuerbescheid vom Finanzamt rechtmäßig ergangen.

➤ **Fazit:**

Interessant ist, dass der BFH hier an die Hinterbliebenen in der gesetzlichen Rentenversicherung anknüpft und nicht beispielsweise an den weiteren Begriff, so wie ihn etwa das Bundesministerium der Finanzen anerkennt.

Anja Sprick, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern der Longial

Ausschluss einer Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes von den Anpassungsregelungen zum Versorgungsausgleich – Urteil des BVerfG vom 6. Mai 2014

Im Rahmen von Anrechten, die der ersten Säule (GRV, Beamtenversorgung, berufsständische Versorgungswerke etc.) zuzuordnen sind, kann es beim Versorgungsausgleich dazu kommen, dass in bestimmten Härtefällen von der grundsätzlichen Halbteilung der Anrechte abgewichen werden kann, z.B. Tod des Ausgleichsberechtigten, nachehelicher Unterhalt.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob die Regelung des Versorgungsausgleichsgesetzes (VersAusglG) verfassungsgemäß ist, die die Anrechte aus einer Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes und somit eines Anrechts der betrieblichen Altersversorgung von den Anpassungsregelungen zum Versorgungsausgleich wegen Unterhalt oder Todes ausschließt (1 BvL 9/12 und 1 BvR 1145/13).

Der Entscheidung lagen zwei Verfahren zu Grunde. Zum einen eine Verfassungsbeschwerde eines Betroffenen und ein Verfahren der konkreten Normenkontrolle aufgrund einer Vorlage des Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgerichts.

Der Beschwerdeführer der Verfassungsbeschwerde hatte aus einer Zusatzversorgung des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg eine unverfallbare Anwartschaft auf eine Rente erworben. Anlässlich der Scheidung und des Versorgungsausgleichs wurde die Rente des Ehemannes zugunsten der Ehefrau gekürzt. Diese verstarb aber, nachdem sie weniger als 36 Monate Leistungen aus der übertragenen Altersversorgung bezogen hatte. Hätte es sich um eine Rente aus den Regelalterssystemen (Rentenversorgung, Beamtenversorgung, berufsständische Versorgung) gehandelt, wäre die Rentenkürzung ausgesetzt worden. Das VersAusglG schließt die Zusatzversorgung oder andere Versorgungsformen aus der betrieblichen Altersversorgung aber von derartigen Anpassungen aus.

Im Ausgangsverfahren der konkreten Normenkontrolle hatte der Ehemann u.a. eine unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder erworben. Die Rente des Ehemanns wurde durch den Versorgungsausgleich gekürzt und gleichzeitig zahlte der Ehemann an die geschiedene Ehefrau nachehelichen Unterhalt. Eine Aussetzung der Rentenkürzung aufgrund der Unterhaltsverpflichtung erfolgte nicht.

Das BVerfG stellte fest, dass kein Verstoß gegen die Eigentumsgarantie des Grundgesetzes vorliege, wenn Anrechte aus einer Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes von der Anwendung der Anpassungsregelungen ausgenommen sind.

Die Zusatzversorgungssysteme würden die individuellen Risiken des Einzelnen auf eine Vielzahl von Versorgungsempfängern verteilen und folgten daher dem Versicherungsgedanken. Aufgrund individueller Entwicklungen von persönlichen Lebensschicksalen entscheide sich, ob ein Betroffener mehr oder weniger an Versorgungsleistungen erhalte als das statistisch erwartbare Maß. Das Eigentumsrecht sichere ein Stammrecht auf eine Rente, nicht aber die späteren tatsächlichen Leistungen.

Der Gesetzgeber habe einen Gestaltungsspielraum, welche Versorgungsrechte Anpassungsregelungen unterliegen sollen, daher sei kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Grundgesetzes gegeben. Die Beschränkung auf stärker sozial geprägte Regelversorgungssysteme sei ein hinreichender Sachgrund. Die verbleibenden Versorgungsformen seien vom Gesetzgeber als ergänzende Altersversorgung bezeichnet und von den Kosten der Anpassungsregelungen frei gehalten worden.

Das BVerfG stellt ausdrücklich fest, dass die Anwendung der Anpassungsregelungen auf die Zusatzversorgungssysteme wünschenswert erscheinen könne, was sich aus dem Sondervotum eines der Verfassungsrichter auch ergebe. Allerdings gebe es eben kein verfassungsrechtliches Gebot, dies zu tun.

Aus Sicht der Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung ist das Urteil erfreulich. Wenn die Anpassungsregelungen auf diese Anrechte erweitert wären, hätte dies erheblich mehr Verwaltungsaufwand bedeutet und möglicherweise auch dazu geführt, dass die Kostenneutralität für den Versorgungsträger in diesen Fällen nicht mehr gewährleistet wäre.

➤ Fazit:

Das Urteil hat große Bedeutung für die betriebliche Altersversorgung insgesamt. Die Entscheidung ist auch auf andere Anrechte der betrieblichen Altersversorgung übertragbar. Damit ist auch weiterhin keine nachträgliche Anpassung solcher Anrechte nach der einmal erfolgten Teilung vorzunehmen.

Susanne Kayser-Dobiey, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern der Longial

Das Lebensversicherungsreformgesetz (LVRG) und seine Auswirkungen

Der Deutsche Bundesrat hat am 11.07.2014 das Gesetz zur Absicherung fairer und stabiler Leistungen für Lebensversicherte, das Lebensversicherungsreformgesetz (LVRG), verabschiedet. Seine Inhalte treten – die noch ausstehende Genehmigung des Bundespräsidenten vorausgesetzt – zum 01.01.2015 in Kraft.

Der Gesetzesentwurf findet seine Begründung in der nunmehr andauernden Niedrigzinsphase. Das Ziel ist eine langfristige Sicherung der Versicherungsgesellschaften unter der Annahme, dass sich die Zinslandschaft zukünftig nicht wesentlich ändern wird. Fakt ist, dass die Lebensversicherungsgesellschaften die Beiträge ihrer Kunden größtenteils in Staatsanleihen investieren, diese jedoch bereits seit längerer Zeit kaum mehr Zinsen abwerfen. Da die Versicherer überwiegend noch viele alte, hochverzinsten Anleihen halten, sind die Zinserwartungen in Höhe von 3 bis 4 Prozentpunkten aktuell heute noch stabil. Doch diese Wertpapiere laufen sukzessive aus. Als Folge könnte sich mit zukünftig zu erwartenden deutlich sinkenden Zinsgewinnen die Gefahr einer Nicht-Einhaltung der vertraglichen Zusagen (insbesondere der Zinsgarantien) durch Versicherungsunternehmen hinreichend konkretisieren.

Mit Geltung dieses Gesetzes werden nun einige wesentliche Neuerungen eingeführt, die diesem Zukunftsszenario entgegenwirken sollen. Sie beziehen sich nicht nur auf Neuabschlüsse von Versicherungsverträgen, sondern werden auch Auswirkungen auf bereits bestehende Lebensversicherungspolice haben:

- Die sogenannten Bewertungsreserven werden künftig bei Kündigung oder Ablauf der Versicherung nicht mehr wie bisher zur Hälfte an die Versicherten ausgeschüttet, sondern fließen dem Versicherer zu. Die Reserven sind Gewinne auf dem Papier. Sie entstehen, wenn in Zeiten niedriger Zinsen der Wert der alten, höher verzinsten Anleihen in den Anlageportfolios der Versicherer steigt.
- Kompensiert werden soll diese Schlechterstellung durch eine höhere Beteiligung an den sogenannten Risikoüberschüssen. Diese entstehen dann, wenn die Versicherungen besonders vorsichtig kalkulieren und zum Beispiel die Lebenserwartung ihrer Kunden höher angesetzt haben, als sie tatsächlich ist. Anders gesagt: Sterben die Versicherten früher, steigen die Risikoüberschüsse – von diesen müssen die Versicherten künftig 90 statt bisher 75 Prozent erhalten.
- Die Maximalgrenze für den sog. Zillmersatz, mit dem insbesondere Abschlusskosten in der Kalkulation berücksichtigt werden, wird von 40 auf 25 Promille abgesenkt.
- Bei Neuabschluss eines Lebensversicherungsvertrages wird der garantierte Rechnungszins anstelle von bisher 1,75 Prozent zukünftig 1,25 Prozent betragen.
- Für eine größere Transparenz müssen Lebensversicherungsunternehmen in neu abgeschlossenen Verträgen die sogenannten Effektivkosten angeben. Sie entsprechen der Summe aller Kosten bei angenommener Gleichverteilung auf die gesamte vermutete Vertragslaufzeit.

► Fazit:

Sollten Arbeitnehmer im Bereich der versicherungsförmigen Altersversorgung noch eine Entgeltumwandlung planen oder aber Unternehmen eine Ausfinanzierung bzw. Auslagerung ihrer Pensionsverpflichtungen wegen der außerordentlichen Auswirkungen des Niedrigzinses auch in der Handelsbilanz vornehmen wollen, so sollte dies sinnvollerweise, insbesondere mit Blick auf den garantierten Rechnungszins, noch bis zum 31.12.2014 geschehen.

Oliver Möbs, Prokurist, Consultant der Longial

Frankreich: Bedeutende Änderungen in betrieblichen Krankenversicherungsplänen

Anders als in Deutschland sind betriebliche Krankenversicherungspläne in Frankreich weit verbreitet. Ursache hierfür sind die weitgehend geringen Leistungen der staatlichen Krankenversicherung. Üblicherweise trägt der Arbeitgeber zwischen 60-80 Prozent der Kosten dieser Pläne. Bei entsprechender Gestaltung waren die Arbeitgeberbeiträge für den Arbeitnehmer bislang steuerfrei. Durch eine Reihe von schon realisierten und kurzfristig anstehenden Gesetzesreformen verändern sich diese Rahmenbedingungen beträchtlich. Drei wichtige Änderungen seien hier herausgegriffen:

- Ab dem 01.01.2016 ist zukünftig jeder Arbeitgeber verpflichtet, für seine Arbeitnehmer einen betrieblichen Krankenversicherungsplan einzurichten. Auch wenn keine Mindestdeckung vorgeschrieben ist, wird üblicherweise mindestens die Bandbreite der Leistungen der staatlichen Krankenversicherung aufgestockt. Die Aufteilung der Beitragsanteile zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist dabei nicht vorgeschrieben. Es ist jedoch Marktusage, dass der Arbeitgeber den überwiegenden Teil der Kosten trägt (s.o.).
- Arbeitgeberbeiträge zu betrieblichen Gruppen-Krankenversicherungsplänen sind seit dem Steuerjahr 2013 als geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer steuerpflichtig. Zudem fallen beim Arbeitgeber (und Arbeitnehmer) für dessen Beiträge Sozialversicherungsabgaben an.
- Endet das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers mit anschließender Arbeitslosigkeit, die zum Empfang von Arbeitslosengeld berechtigt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Krankenversicherungsschutz für den

Arbeitnehmer entsprechend der Dauer seiner zurückgelegten Betriebszugehörigkeit, max. für 12 Monate, aufrechtzuerhalten und vollständig, d.h. ohne Arbeitnehmerbeteiligung, zu finanzieren. Bislang galt ein Maximum von 9 Monaten. Der entfallende Arbeitnehmerbeitrag wird im Wege der sogenannten Mutualisation in der Kalkulation der Gesamtprämie für den Arbeitgeber aufgeschlagen. Diese neue Regelung gilt seit dem 01.06.2014.

➤ **Fazit:**

Diese Neuregelungen stehen in einer Reihe von Maßnahmen, die die Lohnnebenkosten in Frankreich und deren Intransparenz in den letzten Jahren beträchtlich erhöht haben. Bei betrieblichen Versorgungsmaßnahmen betrifft dies nicht nur den Krankenversicherungsschutz sondern auch weitere Versorgungsbausteine. Es ist sicherzustellen, dass die Vielzahl der gesetzlichen Änderungen korrekt und zeitgerecht umgesetzt und dabei die verbliebenen Spielräume unternehmensindividuell genutzt werden.

Dominique Edme, SIACI SAINT HONORE, Paris

