

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

ausland

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sie erhalten heute die neue Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick".

Seit mehr als einem Jahr ziehen sich zwei Themen durch diesen Newsletter: die Zinsschmelze und die Diskussion um eine bessere Verbreitung der bAV. Beide sind aktueller denn je. Bereits mit dem Jahresabschluss 2015 drohen teilweise dramatische Auswirkungen der Zinsschmelze auf Pensionsrückstellungen. Was das für Unternehmen konkret bedeutet und welche Maßnahmen kurzfristig noch möglich sind, finden Sie in Beiträgen in den Rubriken "aktuelles", "praxis" und "finanzen". Dazu einen Kommentar zu den Vorschlägen aus der Politik und von Verbänden zur Förderung der Verbreitung der bAV. Ein weiterer Beitrag in der Rubrik "aktuelles" skizziert die Auswirkungen der ab 2018 geltenden EU- Mobilitätsrichtlinie für Arbeitgeber. Unsere Experten zeigen zudem auf, wie eine erfolgreiche Kommunikation zur bAV im Unternehmen zu einer erfolgreichen Verbreitung beitragen kann.

Die Möglichkeit, Versorgungszusagen abzuändern und aktuelle Entscheidungen zur Betriebsrentenanpassung beleuchten juristische Fachbeiträge. Zudem finden Sie Kommentierungen von aktuellen Urteilen über die Einstandspflicht des PSVaG, zum Versorgungsausgleichsrecht, der verdeckten Gewinnausschüttung, der sogenannten Fünftelungsregelung bei der Besteuerung sowie einem BFH- Urteil zu Gruppen-Unterstützungskassen.

Aktuelle Entwicklungen in den USA schließen das Themen- Portfolio ab.

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](#).



[Zurück zur Übersicht](#)

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

ausland

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

Pensionsrückstellungen und Rechnungszins: Dramatische Auswirkungen

Seit Jahren warnen Pensionsexperten vor den Gefahren der Zinsschmelze für die Pensionsrückstellungen der Unternehmen. Doch noch immer verdrängen viele Arbeitgeber das Thema oder hoffen auf eine Trendwende an den Finanzmärkten. Diese Taktik kann sich nun rächen. Wer bisher nicht tätig geworden ist, muss sich auf dramatische Zusatzbelastungen in den kommenden Jahresabschlüssen einstellen!

Verpflichtungen in Bilanz berücksichtigen

Zur Erinnerung: Hat ein Arbeitgeber unmittelbare Versorgungszusagen erteilt, so muss er die eingegangenen Verpflichtungen als Rückstellung in der Bilanz berücksichtigen. Die Höhe bemisst sich nach dem "nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrag" (§ 253 Abs. 1 HGB). Gemeint ist der versicherungsmathematisch ermittelte, diskontierte Barwert der künftigen zu zahlenden Versorgungsleistungen.

Der für die Diskontierung heranzuziehende Zins wird dabei monatlich von der Bundesbank ermittelt. Diese leitet ihn im Wesentlichen aus Marktwerten für die Rendite von Unternehmensanleihen hoher Bonität ab. Um große Schwankungen zu vermeiden, erfolgt zusätzlich eine Glättung über die letzten sieben Jahre.

Diskontierungszins im Abwärtstrend

Schon seit Monaten ist ein anhaltender Abwärtstrend im Diskontierungszins zu beobachten. Doch dies war nur der Anfang. In 2015 und den kommenden Jahren verlassen nun teilweise extrem hohe Renditen aus den Jahren 2008 bis 2010 von bis zu 7 Prozent die Glättungsperiode und werden durch aktuelle Marktwerte von 1,5 bis 2,0 Prozent ersetzt. Dadurch beschleunigt sich der Abwärtstrend dramatisch.

So müssen sich Unternehmen mit Pensionsrückstellungen bereits in diesem Jahr auf eine zwei- bis dreimal so hohe Zusatzbelastung aus der Zinsänderung im Vergleich zu 2014 einstellen. Und für die kommenden Jahre sieht es nicht besser aus. In der Rubrik "praxis" zeigen wir an einem konkreten Beispiel, mit welchen Belastungen ein mittelständisches Unternehmen rechnen muss und wie es auf die Zusatzbelastungen reagieren kann.

Positive Zeichen aus Politik und von den Finanzmärkten

Leichte Hoffnung machen indes zwei Entwicklungen der vergangenen Wochen: Die Politik hat das Risiko für die Unternehmen offenbar erkannt und möchte nach der Sommerpause tätig werden. Favorisiert wird derzeit eine Ausweitung der Glättungsperiode von sieben auf 12 Jahre. Aber die Diskussion befindet sich noch in einem sehr frühen Stadium. Ob, wann und mit welchem Inhalt eine Gesetzesänderung erfolgt, bleibt abzuwarten.

Außerdem scheinen die Finanzmärkte zumindest kurzfristig eine Trendwende vollzogen zu haben: Seit Ende März hat sich die Rendite für Unternehmensanleihen mit hoher Bonität und langer Laufzeit annähernd verdoppelt. Wie nachhaltig diese Entwicklung ist, bleibt abzuwarten. Die Auswirkungen auf die Pensionsrückstellungen werden wegen der langen Glättungsperiode zunächst ohnehin kaum spürbar sein.

Entwicklung der Rendite von Unternehmensanleihen hoher Bonität
am Beispiel des Index iBoxx Corporate AA 10 years *



► Fazit:

Unternehmen mit Pensionsrückstellungen müssen sich bereits für 2015 auf deutliche bilanzielle Belastungen aus der Zinsschmelze einstellen. Sie sind dieser Entwicklung aber nicht alternativlos ausgeliefert. Zusammen mit unseren Pensionsberatern können Strategien entwickelt werden, um die Auswirkungen zu umgehen oder zumindest abzumildern.

Dr. Marcus Reich, Aktuar DAV | Sachverständiger IVS im Aktuariat, Longial

abav zum Thema "Förderung der Verbreitung der bAV"

"Nahles-Rente": Offen für Versicherungsprodukte

In der letzten Ausgabe berichteten wir über den Vorschlag aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bei Klein- und Mittelbetrieben. Die Ministerin hat den Vorschlag in ihrem Referat anlässlich der Jahrestagung 2015 der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) modifiziert: Die Durchführung soll nun nicht mehr allein über neu zu gründende Versorgungsträger der Tarifparteien erfolgen müssen, sondern auch über den Einkauf marktgängiger Versicherungsprodukte, bei denen der Insolvenzschutz nicht über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG), sondern über das Unternehmen Protektor gewährleistet wird. Frau Nahles hat mit ihrer öffentlichen Ankündigung einigen Spott geerntet, weil das Ergebnis als Erfolg der Versichererlobby angesehen wurde. Allerdings wäre so einer der Hauptkritikpunkte an dem bisherigen Vorschlag aus der Welt geschafft: die Ausgrenzung der Direktversicherung, die ja nachweislich in den letzten Jahren der Durchführungsweg mit dem nachhaltig stärksten Wachstum gewesen ist.

aba- Modell: Förderung von Niedrigverdienern

Der Dachverband der Interessengruppen der bAV, aba, hat zu seiner Jahrestagung einen eigenen Vorschlag vorgelegt. Neben bereits bekannten Forderungen (stärkere Angleichung von Handels- und Steuerbilanz bei Direktzusagen, Verminderung der hohen Abgabenlast auf Betriebsrenten, Abschaffung der Anrechnung auf die Grundsicherung) sieht er ein gänzlich neues Element vor: Ein Zulagenmodell für die Förderung von Niedrigverdienern.

Demnach sollen Beiträge des Arbeitgebers im Rahmen der bAV bis zu einer Höhe von 720 Euro jährlich beziehungsweise 60 Euro monatlich durch eine Zulage in Höhe von einem Drittel dieses Beitrags, das heißt, bis zu 240 Euro jährlich, gefördert werden. Diese Zulage soll der Arbeitgeber im Rahmen des ohnehin von ihm durchzuführenden Lohnsteuerverfahrens zurückerhalten. Die Nettobelastung des Arbeitgebers beträgt damit maximal 480 Euro p.a. Der Arbeitgeberbeitrag ist sozialabgabenfrei. Die späteren Leistungen aus der bAV sind steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Das Modell geht zunächst von einer Arbeitgeberfinanzierung aus, soll aber grundsätzlich auch auf die Entgeltumwandlung und alle Durchführungswege anwendbar sein. Eine zwingende Weitergabe der Sozialabgabensparnis an den Arbeitnehmer, wie von den Gewerkschaften gefordert, sieht das Modell nicht vor. Wie bei dem Vorstoß des BMAS soll auch im aba- Modell der Arbeitgeber trotz Mindestleistung enthaftet werden. Hierzu bringt die aba verschiedene Denkanstöße ins Spiel, ohne allerdings konkret zu werden.

Das aba- Modell kommt ohne die im BMAS- Vorschlag neu einzurichtenden tariflichen Einrichtungen aus. Das vermeidet zahlreiche Problemfelder des BMAS- Modells. Der aba- Vorschlag bietet somit auf den ersten Blick einige Vorteile: Er ist einfach, zulagengefördert, unkompliziert und je nach Ausgestaltung über alle Durchführungswege und Finanzierungsformen anwendbar.

Entscheidende Knackpunkte dürften der erforderliche Einsatz weiterer Fördermittel sein und die nur sehr unkonkret beantwortete Frage der Mindestgarantie, die dem Arbeitnehmer einerseits geboten, mit der andererseits der Arbeitgeber aber nicht belastet werden soll.

GDV- Vorschläge: Weniger komplex und "Opting-out"

Auch der Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) möchte "raus aus der Stagnation in der Altersvorsorge". Seine Vorschläge decken sich inhaltlich weitgehend mit denen der aba, allerdings legt der GDV den Schwerpunkt eher auf die Beseitigung von Komplexität und auf die Einführung eines sogenannten "freiwilligen" Opting-outs.

Zur Beseitigung der Komplexität wiederholt der GDV seine Anregung, die steuerliche Obergrenze des § 3 Nr. 63 EStG deutlich zu erhöhen (auf etwa das 2 bis 2,5-fache), um für die Durchführung höherwertiger bAV nicht mehrere Durchführungswege bemühen zu müssen.

Ein Opting-out für neue Mitarbeiter einzuführen, ist auch bei heutigen Gegebenheiten bereits möglich. Der GDV fordert darüber hinaus Rahmenbedingungen für die Einbindung eines Opting-out in bestehende Arbeitsverträge. Hintergrund ist die Überlegung, dass auf diese Weise Arbeitgeber zum Angebot einer bAV gewonnen werden könnten, die automatisch die schon vorhandenen Belegschaften einschließt und auf diese Weise die Verbreitung fördert. Die Klarstellung von Rahmenbedingungen für den Fall, dass ein Arbeitgeber freiwillig ein Opting-out anbieten möchte, findet sich im Übrigen auch im Forderungskatalog der aba.

➤ Fazit:

Parallel zu der öffentlichen Debatte über den richtigen Weg für die Förderung der bAV ist derzeit ein Gutachten in Arbeit, das seitens des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) beauftragt wurde. Es soll klären, wie unter der Nebenbedingung der möglichst weitgehenden Einhaltung des heutigen Fördervolumens fiskalische Anreize zu einer möglichst effektiven Förderung der betrieblichen Altersversorgung gesetzt werden können. Ergebnisse sind nicht vor Herbst 2015 zu erwarten, und das BMAS hat bereits angekündigt, vor dem Vorliegen der Ergebnisse auch keine gesetzgeberischen Initiativen zu unternehmen. Viel Zeit also für weitere Vorschläge!

Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer, Longial

EU- Mobilitätsrichtlinie – es wird ernst!

Am 01.07.2015 hat das Bundeskabinett einen Gesetzesentwurf zur Umsetzung der sogenannten EU- Mobilitätsrichtlinie beschlossen. Diese Richtlinie hat das Ziel, die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten so zu gestalten, dass der Erwerb und die Wahrung von betriebsrentenrechtlichen Ansprüchen verbessert werden.

Durch den aktuell vorliegenden Gesetzesentwurf soll die EU- Mobilitätsrichtlinie zum 01.01.2018 in nationales Recht umgesetzt werden. Der deutsche Gesetzgeber schöpft damit den zeitlichen Rahmen für die Umsetzung weitgehend aus.

Ausdehnung auf Wechsel innerhalb Deutschlands

Die vorgenannte EU- Richtlinie erfasst unmittelbar nur Fälle, bei denen ein Arbeitnehmer von einem Mitgliedsstaat in den anderen wechselt. Der deutsche Gesetzgeber wird jedoch weitgehend auch rein nationale Vorgänge erfassen. Grund für die Ausdehnung auf reine Inlandssachverhalte ist, eine Inländerdiskriminierung zu vermeiden. Neben diesem rechtlichen Grund spricht für eine Ausdehnung auf inländische Versorgungsberechtigte sicherlich auch, dass eine unterschiedliche Behandlung die Komplexität in der bAV weiter vorantreiben würde.

Zahlreiche Neuerungen für Arbeitgeber

Im Kern müssen die Arbeitgeber sich auf folgende Neuerungen einstellen:

- Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer unterliegen zukünftig grundsätzlich einer Dynamisierung.
(Achtung: Ausnahmeregelungen und zeitliche Einschränkung)
- Die Unverfallbarkeitsfristen werden von fünf auf drei Jahre herabgesetzt.
(Achtung: Übergangsfristen)
- Versorgungsberechtigte müssen zukünftig beim Ausscheiden nicht mehr das 25. Lebensjahr vollendet haben, damit ihre Versorgungsanwartschaften erhalten bleiben. Es reicht die Vollendung des 21. Lebensjahres.
- Die Auskunftsansprüche der Versorgungsberechtigten werden neu geregelt.
- Kleinstanwartschaften gemäß § 3 BetrAVG sind nicht mehr einseitig abfindbar. Dies gilt aber nur, wenn der Mitarbeiter nach seinem Ausscheiden ins EU- Ausland wechselt.
(Achtung: zeitlich befristet)

Die steuerliche Begleitung der arbeitsrechtlichen Neuregelungen erfolgt leider nur teilweise.

Mit weiteren Einzelfragen werden wir uns in einer der nächsten Ausgaben beschäftigen.

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



editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

ausland

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

Zinsschmelze in der Praxis: Pensionsrückstellungen explodieren

Die Zinsschmelze belastet zunehmend die Bilanzen der Unternehmen mit unmittelbaren Versorgungszusagen. Dabei ist die Entwicklung so dramatisch, dass im Einzelfall sogar die Existenz gefährdet sein kann. Doch wie sollen Arbeitgeber reagieren, um die drohende Gefahr abzuwenden?

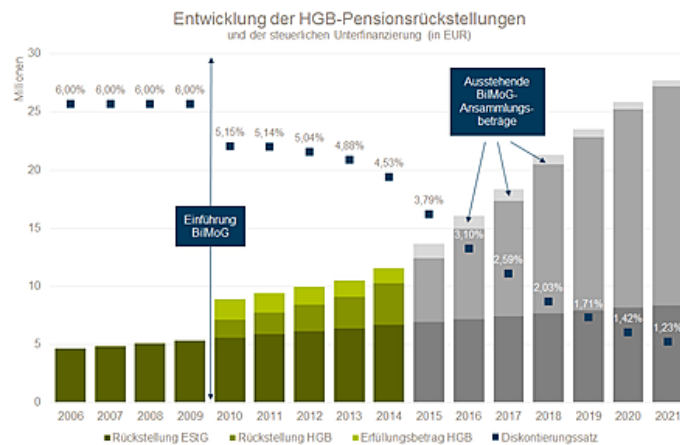
Individual- statt Pauschallösung

Die gute Nachricht: Es gibt durchaus Möglichkeiten, den Zusatzbelastungen zu entgehen, allerdings keine Pauschallösungen! Vielmehr müssen die bilanziellen, steuerlichen und personalpolitischen Zielsetzungen individuell austariert werden, um auch tatsächlich zu dem gewünschten Ergebnis zu gelangen.

Ausgangspunkt solcher Überlegungen ist zunächst eine Bestandsaufnahme. Diese sollte zusammen mit dem Pensionsberater oder Aktuar erfolgen. Die Experten können aus den aktuellen Verhältnissen eine Prognose der weiteren Entwicklung der Pensionsrückstellungen ableiten.

Beispielprognose

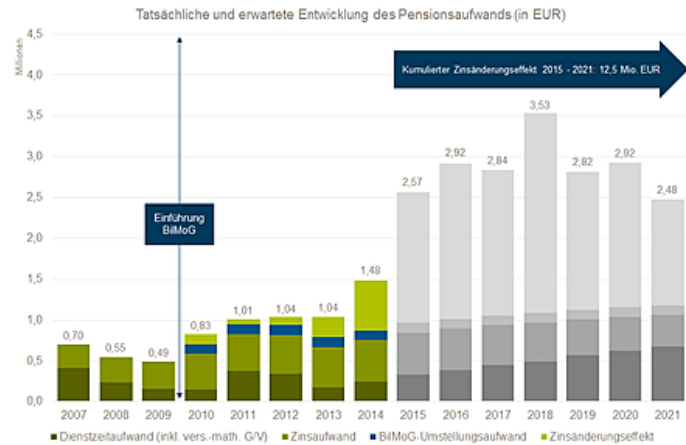
Nachstehende Grafik zeigt das Ergebnis einer solchen Prognose, die wir auf Basis der Marktsituation Ende März 2015 für ein mittelständisches Unternehmen erstellt haben. Dabei sind wir im Rahmen eines "Worst Case"-Szenarios davon ausgegangen, dass die Renditen an den Finanzmärkten auf dem zu diesem Zeitpunkt niedrigen Niveau verharren und so der Diskontierungssatz sukzessive von zuletzt 4,53 Prozent Ende 2014 auf nur noch 1,23 Prozent Ende 2021 sinken wird.



Auch wenn die Ergebnisse von den individuellen Verhältnissen abhängen, lassen sich einige allgemeine Schlüsse ziehen, die in ähnlicher Form für viele Unternehmen gelten:

- Der sinkende Diskontierungssatz wird in den kommenden Jahren zu einer Explosion der Pensionsrückstellungen führen.
- Dabei sind die schon in den vergangenen Jahren zu spürenden Zusatzbelastungen geradezu vernachlässigbar im Vergleich zu dem, was jetzt auf die Unternehmen zukommt. So plant das hier betrachtete Unternehmen beispielsweise mit einem Zuwachs der Pensionsrückstellungen von mehr als 160 Prozent bis zum Jahr 2021.
- Zunehmend kritisch wird die Lücke zwischen handelsbilanzieller und steuerlicher Rückstellung. Letztere wird weiterhin mit einem unveränderlichen Zins von 6 Prozent bewertet. Die Folge: Die Unternehmen müssen zunehmend Gewinne versteuern, die sie gar nicht erwirtschaftet haben.

Die dramatische Entwicklung wird noch deutlicher, wenn man auf den GuV (Gewinn und Verlust)- wirksamen Pensionsaufwand schaut.



- Getrieben durch den Zinsänderungseffekt wird sich der Pensionsaufwand in den kommenden Jahren mehr als verdoppeln. So rechnet das Unternehmen allein für 2015 mit einem um mehr als 150 Prozent höheren Zinsänderungseffekt als im Vorjahr. Bis zum Jahr 2021 stellt man sich auf Zusatzbelastungen aus der Zinsänderung von rund 12,5 Mio. Euro ein.
- Doch auch bei den regulären Komponenten des Pensionsaufwands kommt es zu einer dramatischen Verschiebung. Der Dienstzeitaufwand wächst rasant, bei gleichzeitig rückläufigem Zinsaufwand. Die Folge: Das operative Ergebnis wird in den kommenden Jahren verstärkt durch Personalaufwände aus der betrieblichen Altersversorgung belastet.

Maßnahmenplanung

Eine Prognose in dieser oder ähnlicher Form ist Ausgangspunkt der weiteren Planung: Ist die Entwicklung für mein Unternehmen kritisch? Welche Entwicklungen treffen mich besonders hart? Wie kann ich gegensteuern?

Dafür stehen den Unternehmen durchaus zahlreiche Maßnahmen zur Verfügung. Diese reichen von rein bilanziellen Maßnahmen (eine davon stellen wir in der Rubrik "finanzen" vor) über die Kapitaldeckung der Pensionslasten (beispielsweise durch Auslagerung auf einen Pensionsfonds) bis hin zu einer Neuordnung der Versorgungslandschaft.

➤ Fazit:

Die Auswirkungen der Zinsschmelze auf die Pensionsrückstellungen werden zunehmend dramatisch. Unternehmen mit unmittelbaren Versorgungszusagen sollten sich dringend einen Überblick über die bilanziellen Risiken verschaffen! In Abstimmung mit dem Pensionsberater können dann in vielen Fällen die Gefahren durch individuell zugeschnittene Maßnahmen abgewehrt oder zumindest abgemildert werden.

Dr. Marcus Reich, Aktuar DAV | Sachverständiger IVS im Aktuariat, Longial

Betriebliche Altersversorgung im Unternehmen kommunizieren – aber richtig!

Mit gesetzlicher Einführung der Entgeltumwandlung im Jahre 2002 erlebte die betriebliche Altersversorgung zuletzt eine beachtliche Renaissance in der unternehmerischen Wahrnehmung. Mittlerweile liegen die Beteiligungsquoten in der Entgeltumwandlung in vielen Unternehmen durchschnittlich bei nicht mehr als 20 Prozent. Dieses Quotenniveau ist typisch für Versorgungssysteme, die häufig nur bei der Einführung mit einem Kommunikationsansatz begleitet wurden und seitdem allein durch den Abschluss von weiteren Entgeltumwandlungsverträgen seitens der Arbeitnehmer bestückt werden und so heute quasi im Stillstand verharren. Dagegen lassen sich überall dort signifikant höhere Beteiligungs niveaus finden, wo sowohl bei Einführung als auch bei der späteren, laufenden Betreuung eine in sich stringente und in der Außendarstellung ansprechende Kommunikationsstrategie aufgesetzt wurde. Diese Feststellung belegte zuletzt auch die Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen ("Machbarkeitsstudie BAV in KMU"), die im Juni 2014 vom BMAS veröffentlicht wurde.

Unterstützung durch Marketing und Vertrieb

Was ist als Arbeitgeber zu tun, um die Verbreitungsquoten für die Entgeltumwandlung zu erhöhen? BAV- bewussten Arbeitgebern stehen seitens Produktgebern, Beratern und auch den Tarifpartnern eine Vielzahl von Angeboten an Marketing- und Vertriebskomponenten zur Verfügung. Sie können helfen, ein Versorgungswerk mit einem individuellen Kommunikationskonzept erfolgreich zu flankieren.

"Top- down"- Kommunikation

In jedem Fall ist für eine erfolgreiche Verbreitung des bAV- Angebotes im Unternehmen eine über alle Hierarchiestufen von geschulten Entscheidern gezielt "top- down" getriebene, transparente und positiv besetzte Kommunikationslinie zwingend notwendig. Sie sollte nicht nur punktuell, sondern regelmäßig Mitarbeiter auf die Notwendigkeit dieses Themas und auf die dazu vorhandenen unternehmenseigenen Angebote verweisen. Gleiches gilt auch für die Arbeitnehmervertretungen. Im Unternehmen sollte mindestens ein Mitarbeiter als Ansprechpartner bekannt und für detaillierte Fragen zum Versorgungswerk auskunftsfähig sein. Gleichzeitig sollte dieser Mitarbeiter das Bindeglied zwischen Gesellschaft und Produktgeber beziehungsweise Berater bilden.

Vielfältige Marketingmaßnahmen möglich

Das eingerichtete Versorgungskonzept muss möglichst einfach sein, aber gleichzeitig eine große Anzahl der Versorgungsbedarfe von Mitarbeitern abdecken können. Stärken und Mehrwerte des Versorgungsangebotes müssen widerspruchsfrei aus Arbeitnehmersicht dargestellt werden, um eine möglichst hohe Verständnis- und Vertrauensbildung gegenüber dem unternehmenseigenen Angebot zu schaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind unterschiedlichste begleitende Marketingmaßnahmen denkbar, die auf die individuellen Gegebenheiten und den bereits bestehenden Kommunikationsstrukturen im Unternehmen aufsetzen können. Dies können beispielsweise klassische Flyer in Form von Gehaltsbelegern bis hin zu

Informationen in Papierform auf den Servicetablets in betriebseigenen Kantinen sein. Ebenso gewinnen Online- Portale im unternehmenseigenen Intranet und sogenannte Mobile Apps zur betrieblichen Altersversorgung immer mehr an Bedeutung.

Regelmäßige Informationsveranstaltungen

Unbedingter Bestandteil einer Kommunikationsstrategie ist auch, dem Produktgeber oder unternehmenseigenen Berater regelmäßig Präsentationsraum auf Mitarbeiter- oder Betriebsversammlungen einzuräumen. Dazu sollten ergänzend seitens des Unternehmens nachfragegerecht monatlich oder quartalsweise feste Beratertage für Einzelgespräche mit Mitarbeitern angeboten werden.

➤ Fazit:

Unabhängig, welche Strategie und welche Ansätze gewählt werden: Maßgeblich sind immer die unternehmenseigenen Ziele, das eingesetzte Budget und der proaktive Rückhalt aus der Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung, um das Versorgungswerk zu einem Erfolgsmodell wachsen zu lassen. Sinnvollerweise bedarf es dazu auch immer eines Beraters, der die richtige Strategie gemeinsam mit den Entscheidern im Unternehmen erarbeitet und die Ergebnisse der festgelegten Kommunikationsstrategie in seiner inhaltlichen Umsetzung in der Folge laufend begleitet.

Oliver Möbs, Prokurist | Consultant, Longial

Betriebsrenten jetzt änderbar

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 10.03.2015 – 3 AZR 56/14 festgestellt, dass sogenannte Gesamtzusagen selbst dann durch eine Betriebsvereinbarung verschlechtert werden können, wenn diese nicht "betriebsvereinbarungsoffen" ausgestaltet waren. Dies erleichtert die spätere Abänderung von Versorgungszusagen erheblich. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

- 1976: Erteilung einer endgehaltsbezogenen Gesamtzusage in Rentenform
- 1982: Ablösung des Endgehaltsbezugs durch dienstzeitabhängige Festbeträge mit Übergangsregelungen
- 2002: Umstellung auf Kapitalzusage

Gesamtzusage – schlicht begründet, große Wirkung

Von einer Gesamtzusage spricht man, wenn der Arbeitgeber im Rahmen einer Versorgungsordnung alle Mitarbeiter oder einen Teil seiner Mitarbeiter nach den gleichen Grundsätzen mit bAV- Leistungen versorgen will. Die Gesamtzusage kommt dabei – wie jedes andere Rechtsgeschäft – durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande:

- Der Arbeitgeber unterbreitet ein Angebot.
- Der Arbeitnehmer nimmt dieses an.

Da eine vom Arbeitgeber finanzierte Versorgungszusage rechtlich vorteilhaft für die Arbeitnehmer ist, müssen diese das Angebot nicht ausdrücklich annehmen. Die Annahme wird nach der sogenannten "Verkehrssitte" vorausgesetzt.

Das einzig Beständige ist der Wandel

Mit der Entscheidung für eine betriebliche Altersversorgung geht der Arbeitgeber eine langfristige Verpflichtung ein. Es ist daher normal, dass sich rechtliche Gegebenheiten, Lebensgewohnheiten, medizinischer Fortschritt etc. verändern und eine einmal in Aussicht gestellte bAV möglicherweise nicht mehr im Einklang mit rechtlichen oder betriebswirtschaftlichen Anforderungen steht. Ergebnis ist der Wunsch nach Änderung. Dies ist zunächst durch die vertragsschließenden Parteien, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Naturgemäß ist es bei einer Vielzahl von Arbeitnehmern sehr schwierig, jeden Arbeitnehmer von der Zustimmung zu überzeugen. Es besteht die Gefahr, dass entgegen der ursprünglichen Intension die Versorgungsordnung nicht mehr einheitlich gilt.

Des Rätsels Lösung

Eine Gesamtzusage weist einen kollektivrechtlichen Bezug auf. Die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Zusage ist dagegen individualrechtlich zu sehen. Dennoch war bereits in der Vergangenheit anerkannt, dass diese Zusage – als Teil des gesamten Kollektivs der Arbeitnehmer – auch durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden kann. Hierbei unterschied man bislang zwischen umstrukturierenden und verschlechternden Betriebsvereinbarungen.

Auswirkungen von geänderten Betriebsvereinbarungen

Von einer umstrukturierenden Betriebsvereinbarung spricht man, wenn der Dotierungsrahmen des Arbeitgebers für die bAV insgesamt erhalten bleibt. Bei einer verschlechternden Betriebsvereinbarung führt die Änderung dazu, dass auch in den Dotierungsrahmen insgesamt eingegriffen wird. Bei Letzterer ging man bislang davon aus, dass diese nur wirksam vereinbart werden kann, wenn die Gesamtzusage betriebsvereinbarungsoffen gestaltet war. Das bedeutet, die Versorgungsordnung musste vorsehen, dass die Zusage auch durch eine zeitlich nachfolgende Betriebsvereinbarung verschlechtert werden kann. Daran hält das BAG in der eingangs zitierten Entscheidung nicht mehr fest.

BAG: bAV darf nicht erstarren

Das BAG begründet dies folgendermaßen: Es sei der wesentliche Gedanke einer Gesamtzusage, dass der Arbeitgeber die Versorgung nach einem einheitlichen System erbringen will. Da die bAV sich auf sehr lange und unbestimmte Zeiträume erstreckt, darf die bAV nicht erstarren. Das BAG geht davon aus, dass der Arbeitgeber eine Versorgung nur nach den jeweils bei ihm geltenden Regelungen zusagen will (vgl. auch BAG vom 13.01.2015 – 3 AZR 897/12). Aufgrund der Langfristigkeit der bAV sei dies auch für die Versorgungsberechtigten von vornherein klar, dass es im Laufe der Zeit zu Änderungen kommen könne.

Änderung möglich – aber bitte mit Augenmaß

Auch wenn damit grundsätzlich eine verschlechternde Betriebsvereinbarung bei einer Gesamtzusage möglich ist, müssen dennoch die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben. Dies bedeutet, die verschlechternden Eingriffe unterliegen im Rahmen der sogenannten 3- Stufen-Theorie einer Verhältnismäßigkeitskontrolle. Je nachdem auf welcher Stufe (erdiente Anwartschaft, erdiente Dynamik oder künftig noch erdienbare Anwartschaften) der Eingriff erfolgt, desto gewichtiger müssen die Gründe für den Eingriff sein. Den höchsten Schutz genießen die bereits erdienten Anwartschaften.

➤ Fazit:

Die Entscheidung des BAG ist als sachgerecht zu begrüßen. Eine Gesamtzusage kann einen langen Wirkungszeitraum entfalten und muss auch für den Arbeitgeber kalkulier- und beherrschbar bleiben. Die Interessen der Arbeitnehmer können im Rahmen der 3- Stufen- Theorie ausreichend berücksichtigt werden.

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

Einstandspflicht des Pensions- Sicherungs- Verein (PSVaG) für Versorgungszusage an Gesellschafter- Prokuristen

In dem zugrunde liegenden Fall stritten die Parteien darüber, ob der PSVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung für eine dem Kläger gewährte Altersrente einstehen muss.

Ausgangslage:

Der Kläger war Gesellschafter einer Fliesenlegerfirma und besaß 30 Prozent der Geschäftsanteile. Er arbeitete für die GmbH und besaß Prokura. Zusammen mit den beiden anderen Gesellschaftern war ihm eine Direktzusage versprochen, wobei u. a. in einer Aktennotiz festgehalten wurde, dass "den Gesellschaftern der GmbH" eine Altersversorgung zu gewähren sei und daher eine Pensionszusage auf die Vollendung des 65. Lebensjahres erteilt werden sollte. Die GmbH meldete die Direktzusage an den PSVaG, der daraufhin in einem Schreiben mitteilte, dass er aufgrund der Angaben die dem Kläger erteilte Versorgungszusage in vollem Umfang für insolvenzversicherungsfähig halte und hierzu auf die Ziffern des beiliegenden Merkblatts sowie die dazugehörigen Anmerkungen verweise. Nachdem der Kläger einige Jahre die Rente bezogen hatte, ging die Firma insolvent, woraufhin der PSVaG die Rentenzahlungen übernehmen sollte. Dieser lehnte nach entsprechender Prüfung ab.

Was ist grundsätzlich nach den gesetzlichen Regelungen möglich?

Nach den Regelungen im Betriebsrentengesetz können auch nicht beherrschende Gesellschafter- Geschäftsführer und demgemäß auch Gesellschafter- Prokuristen in den Schutzbereich des Gesetzes fallen (§ 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG), so dass sie im Insolvenzfall einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung, den PSVaG, hätten. Voraussetzung ist allerdings die Erteilung einer betrieblichen Versorgungszusage aus Anlass des Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses.

Was war hier anders?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) war genau wie die Vorinstanz der Auffassung, dass dem Kläger die Direktzusage nicht "aus Anlass" eines Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses erteilt worden war, sondern wegen seiner Stellung als Gesellschafter. Das Gericht sah die Beteiligung an der Gesellschaft für die Erteilung der Direktzusage als entscheidend an und sah keinen ursächlichen Zusammenhang zwischen der Versorgungszusage und dem Beschäftigungsverhältnis. Dies begründete es mit dem Vorliegen einer Reihe von Indizien. So war nur den drei Gesellschaftern eine Direktzusage erteilt worden und nicht den Angestellten der Firma. Ferner wäre auch die Höhe der Versorgung bei Fremdkräften eines Kleinunternehmens absolut nicht wirtschaftlich und unüblich gewesen. Schließlich habe auch die Aktennotiz belegt, dass die Versorgungszusage wegen der Stellung als Gesellschafter erteilt worden sei. Denn die Höhe der Zusage sei entsprechend der Geschäftsanteile der Gesellschafter festgelegt worden.

Kein Vertrauen auf das Schreiben des PSVaG

Nach Auffassung des Gerichts handelte der PSVaG nicht treuwidrig, weil er die Leistung ablehnte. Der Umstand, dass er keine Leistung erbringt, obwohl er Beiträge vereinnahmt hat, begründet nicht die Rechtsmissbräuchlichkeit seines Verhaltens. Denn zu Unrecht erbrachte Beiträge sind gegebenenfalls zurückzuerstatten.

Auch das Schreiben des PSVaG zur Insolvenzversicherungsfähigkeit kann nach Ansicht des BAG kein schutzwürdiges Vertrauen des Klägers begründen. Denn aus dem Schreiben ergebe sich nicht, aufgrund welcher Angaben der Firma der PSVaG zu seiner Ansicht gelangt sei. Darüber hinaus verweise die Auskunft auf das Merkblatt des PSVaG zur Insolvenzversicherung von Unternehmerzusagen, aus dem sich ergebe, dass dieser nur für solche Leistungen einstehen wollte, bei denen auch die gesetzlichen Vorgaben erfüllt seien.

➤ Fazit:

Vorliegend durfte die Firma also gar nicht auf die Richtigkeit des Schreibens des PSVaG vertrauen. Durch dieses harte Urteil wird auch den Kleinunternehmen viel Wissen abverlangt. Es ist zu bezweifeln, ob jemand, der sich auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung nicht ausgezeichnet auskennt, dies hätte erkennen können. Umso wichtiger ist hier eine Betreuung in der Einrichtung und Ausweitung einer betrieblichen Versorgungszusage für Gesellschafterpersonen. Fragen Sie Ihren Berater. Wir unterstützen Sie gerne.

Anja Sprick, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern, Longial



[Zurück zur Übersicht](#)

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

ausland

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

Neues zur Anpassung von Betriebsrenten

Die in §16 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geregelte Anpassungsprüfung für laufende Betriebsrenten ist häufig Gegenstand der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. In den letzten Monaten gab es einige neue Entwicklungen, die wir Ihnen kurz erläutern möchten:

- **Der Rentner muss seine Rüge gegen eine zu niedrige Rentenerhöhung bis zum nächsten Prüfungsstichtag erheben. Kann das auch durch eine Klageerhebung bis zu diesem Datum geschehen (BAG- Urteil vom 21.10.2014 – 3 AZR 937/12)?**

Das BAG hat entschieden, dass die Rüge einer unzureichenden Betriebsrentenanpassung verspätet gewesen sei. Die Rüge hätte spätestens am Tag vor dem folgenden Anpassungsstichtag dem Arbeitgeber zugehen müssen. § 167 Zivilprozessordnung (ZPO) ermögliche in gewissen Fällen eine rückwirkende Fristunterbrechung. Dennoch reiche es hierfür nicht aus, wenn der Arbeitnehmer rechtzeitig Klage auf eine höhere Rentenanpassung erhebt, die Klage dem Arbeitgeber aber erst nach dem nächsten Anpassungsstichtag zugeht.

- **Gilt die Rechtsprechung zur ausreichenden Kapitalausstattung einer Rentnergesellschaft (BAG- Urteil vom 11.03.2008 - 3 AZR 358/06) auch für den Fall, dass die operative Tätigkeit eines Unternehmens komplett abgespalten wird und nur noch ein Rentnerbestand verbleibt (BAG- Urteil vom 17.06.2014 - 3 AZR 298/13)?**

Überraschenderweise hat das BAG die Schaffung einer Rentnergesellschaft durch Veräußerung des Geschäftsbetriebs nach § 613 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) anders behandelt als die Schaffung einer Rentnergesellschaft durch Spaltung. Das Urteil gibt künftig größere Bewegungsfreiheit bei der Umstrukturierung von Konzernen. Insbesondere muss bei der Übertragung von Geschäftsbereichen im Wege des § 613 a BGB künftig nicht mehr auf eine angemessene Ausstattung von entstehenden Rentnergesellschaften geachtet werden.

- **Kommt es bei einem Beherrschungsvertrag nur auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens an (BAG- Urteil vom 10.03.2015 – 3 AZR 739/13)?**

Das BAG weicht mit seinem Urteil die bisherige Rechtsprechung etwas auf, nach der ein Beherrschungsvertrag stets zu einem Berechnungsdurchgriff führte. Der Rentner, der seine Rente von einer (beherrschten) Gesellschaft in einer schlechten wirtschaftlichen Lage bezog, konnte danach stets eine Anpassung mit Verweis auf eine ausreichend gute Lage des herrschenden Unternehmens verlangen. Diese strikte Position hat das BAG aufgegeben. Es ist nun Sache des Arbeitgebers, vorzutragen und zu beweisen, dass sich die Gefahrenlage, die ein Beherrschungsvertrag für die wirtschaftliche Lage des abhängigen Unternehmens begründet, im konkreten Fall nicht ausgewirkt hat. Damit liegt zwar eine Umkehrung der Darlegungs- und Beweislast vor, allerdings ist dies immer noch eine Verbesserung zur vorherigen Rechtslage.

- **Der geringe Gewinn des ehemaligen Arbeitgebers beruht auf einer Verrechnungspreisabrede mit der Muttergesellschaft. Darf er sich auf eine schlechte wirtschaftliche Lage berufen und die Rentenanpassung unterlassen (BAG- Urteil vom 21.04.2015 – 3 AZR 729/13)?**

Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG kommt es auf die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners an und nicht auf eine fiktive wirtschaftliche Lage, die bestanden hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären. Deshalb sei nicht von Belang, wie sich die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners dargestellt hätte, wäre eine andere Verrechnungspreisabrede vereinbart worden. Die Voraussetzungen für einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage einer anderen Konzerngesellschaft lagen nicht vor. Weder eine Verrechnungspreisabrede noch ein Gewinnabführungsvertrag eröffnen die Möglichkeit für einen Berechnungsdurchgriff.

Gordon Teckentrup, Referent im Bereich Recht | Steuern, Longial

Versorgungsausgleich: Abschaffung des Rentnerprivilegs

(basierend auf dem Beschluss des BVerfG vom 11.12.2014 – 1 BvR 1485/12)

Grundprinzip: Endgültige Trennung der Anrechte mit Rechtskraft

Im Versorgungsausgleich gilt der Grundsatz der sofortigen und endgültigen Teilung der in der Ehezeit erworbenen Anrechte mit Rechtskraft der Entscheidung über den Versorgungsausgleich.

Ausnahme Rentnerprivileg

Vor der Reform des Versorgungsausgleichs im Jahre 2009 gab es diesbezüglich eine Durchbrechung für Rentner beziehungsweise Pensionäre. Erhielt ein Ehegatte zum Zeitpunkt der Entscheidung über den Versorgungsausgleich bereits eine Rente oder Pension, erfolgte die Kürzung seiner Rente nicht mit der Rechtskraft der Entscheidung. Sondern erst, wenn auch der ausgleichsberechtigte Ehegatte die Voraussetzungen für die Rente erfüllte und somit den erhaltenen Anspruch nutzen konnte. Begründet wurde diese Ausnahme mit dem Schutz des Besitzstandes und der Feststellung, dass ein Rentner die gekürzte Anwartschaft nicht mehr anderweitig

ausgleichen könne. Man wollte verhindern, dass der Ausgleichspflichtige ein Opfer bringt, das nicht mehr dem Ausgleich zwischen den Ehegatten dient, sondern ausschließlich der Solidargemeinschaft der Versicherten zugutekomme.

Abschaffung im Rahmen der Reform

Diese Regelungen wurden im Zuge der Reform des Versorgungsausgleichs zu Gunsten der Versichertengemeinschaft abgeschafft. Somit entfiel die Privilegierung Einzelner.

Wegfall der Privilegierung verfassungsgemäß

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat eine gegen die Streichung gerichtete Beschwerde nicht zur Entscheidung angenommen, sich aber dennoch zu der Problematik geäußert.

Der ersatzlose Wegfall der Regelungen ist verfassungsgemäß und verstößt nicht gegen Art. 14 Grundgesetz (GG). Die Privilegierung der Rentner/Pensionäre gehört nicht zu den vom BVerfG geforderten Härteregulungen, die weiterhin Bestand behalten müssen. So kann der Gesetzgeber frei entscheiden, ob er für eine bestimmte Personengruppe Härten abmildern möchte oder eben nicht. Die Änderung des Gesetzgebers ist folglich hinzunehmen.

Ausweitung der Rechte im Versorgungsausgleichsgesetz

Im Weiteren nahm das BVerfG Bezug auf seine Entscheidung vom 06.05.2014. Dabei ging es um eine Ausweitung der in § 32 Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) aufgezählten Rechte. Bei Anrechten aus den genannten Versicherungen ist es in bestimmten Fällen (vgl. §§ 33 ff. VersAusglG) möglich, die Rechtsfolgen einer rechtskräftigen Entscheidung vorübergehend oder dauerhaft zu beseitigen. Jedoch verneinte das BVerfG eine Ausdehnung u.a. auch auf Anrechte der betrieblichen oder privaten Altersversorgung. Eine Erweiterung mag politisch aus Sicht der Versorgungsberechtigten zwar wünschenswert erscheinen, verfassungsrechtlich geboten ist sie jedoch nicht. Aus der Perspektive der Arbeitgeber und der Versorgungsträger ist es daher unter Verwaltungsgesichtspunkten auch nur zu begrüßen, dass eine einmal erfolgte Teilung nicht mehr rückgängig gemacht werden muss.

➤ Fazit:

Das BVerfG hält die geltenden gesetzlichen Regelungen zum Ausgleich von Härten im Versorgungsausgleich für verfassungsgemäß. Dies hat zur Folge, dass in der betrieblichen Altersversorgung die einmal erfolgte Kürzung eines Anrechts grundsätzlich Bestand hat. Für Arbeitgeber eine gute Entscheidung, da der administrative Aufwand nicht ausgeweitet wurde.

Vanessa Angele, Ass.jur. im Bereich Recht | Steuern, Longial

Ermäßigte Besteuerung von Kapitalzahlungen bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds

Für Kapitaleleistungen, die ein Arbeitnehmer aus den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse bezieht, kann er von der steuerlichen Vergünstigung der sogenannten Fünftelungsregelung (§ 34 Einkommensteuergesetz (EStG)) Gebrauch machen. Unklar war bislang, ob dies auch bei Einkünften aus Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung, die nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG zu versteuern sind, möglich ist.

“Fünftelungsregelung” zur ermäßigten Besteuerung

Beim Zusammentreffen von laufenden und außerordentlichen Einkünften während eines Jahres können sich für den Steuerpflichtigen erhebliche progressionsbedingte steuerliche Belastungen ergeben. Nach § 34 EStG wird dabei die Einkommensteuer aller im zu versteuernden Einkommen enthaltenen außerordentlichen Einkünfte in einem besonderen Verfahren (der sogenannten Fünftelungsregelung) ermittelt und ermäßigt besteuert. Ziel ist dabei, die Härten auszugleichen, die dadurch entstehen, dass außerordentliche, also nicht regelmäßig fließende Einkünfte geballt in einem Veranlagungszeitraum zufließen.

Was gilt als außerordentliche Einkünfte?

Das Bundesfinanzministerium hat in seinem Schreiben vom 24.07.2013 (Rn. 372 f.) festgehalten, dass es sich nur bei Kapitalauszahlungen aus Direktzusagen und Unterstützungskassen um außerordentliche Einkünfte im Sinne des § 34 Abs. 2 EStG handelt, nicht aber bei Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung. Es liege bei letzteren weder eine Entschädigung noch eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit vor.

Auch für Pensionskasse gilt Fünftelungsregel

Dieser Einschätzung ist das Finanzgericht Rheinland-Pfalz in seinem Urteil vom 19.05.2015 (5 K 1792/12) nicht gefolgt. Das FG Rheinland-Pfalz ist der Auffassung, dass auch die Zahlung der Pensionskasse mit der Fünftelungsregel besteuert werden darf. Dies sei nicht nur nach Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung, sondern auch mit Rücksicht auf die Neuregelung der Rentenbesteuerung durch das Alterseinkünftegesetz geboten. Es verstoße gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz, wenn man Kapitalzahlungen aus der sogenannten Basisversorgung (z.B. gesetzliche Rentenversicherung) und Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung unterschiedlich behandle. Für entsprechende Kapitalzahlungen aus der Basisversorgung hat der Bundesfinanzhof (Urteil vom 23.10.2013 – X R 3/12) nämlich bereits entschieden, dass sie nicht mit dem vollen Steuersatz, sondern nur nach der Fünftelungsregelung besteuert werden dürften.

Die Revision wurde zugelassen.

➤ Fazit:

Das FG Rheinland-Pfalz hat in seiner Urteilsbegründung ausführlich die Unterschiede in der Leistungsbesteuerung erläutert und die nur teilweise von der Finanzverwaltung anerkannte Anwendung der Fünftelungsregelung missbilligt. Es steht zu erwarten, dass die Finanzverwaltung gegen das Urteil

Revision zum Bundesfinanzhof (BFH) einlegt, so dass die Frage höchstrichterlich entschieden wird.

Gordon Teckentrup, Referent im Bereich Recht | Steuern, Longial



[Zurück zur Übersicht](#)

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

ausland

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

Zinsschmelze in 2015: Sofortmaßnahmen für den Jahresabschluss

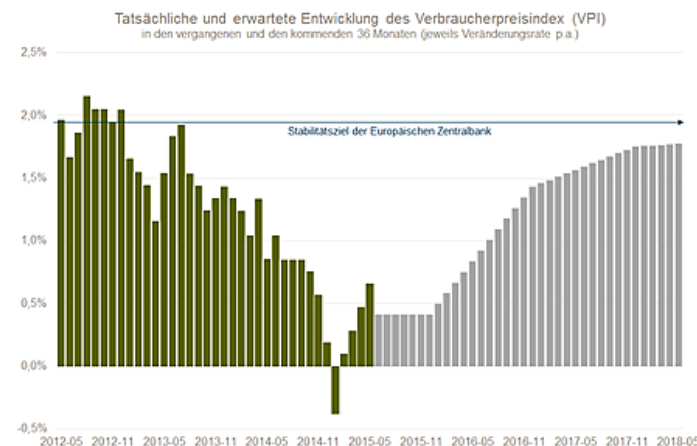
In den Rubriken **„aktuelles“** und **„praxis“** haben wir über die dramatischen Auswirkungen der Zinsschmelze auf die Pensionsrückstellungen berichtet. Vielen Unternehmen drohen bereits im Jahresabschluss 2015 deutliche Zusatzbelastungen. Bilanzielle Sofortmaßnahmen können hier zumindest kurzfristig zu einer Entlastung führen.

Sind beispielsweise Rentenleistungen zugesagt, muss in der Bewertung der Verpflichtungen ein angemessener Trend für die langfristige Entwicklung der künftigen Rentenanpassung angesetzt werden. Viele Unternehmen passen die laufenden Renten im Rahmen von §16 Betriebsrentengesetz nach der Entwicklung des Verbraucherpreisindex (VPI) an. Sie gewähren also faktisch einen Inflationsausgleich. Für den Rententrend in der Bewertung orientieren sich diese Unternehmen dann häufig am Langfristziel der Europäischen Zentralbank für die Inflation in der Eurozone: **„Below but close to 2 percent“**.

Niedrigzins zusammen mit Niedriginflation

Nun geht die momentane Niedrigzinsphase mit einer Niedriginflation einher. Schon seit Monaten liegt die Inflation in Deutschland deutlich unterhalb des Zielwerts, ist Anfang des Jahres sogar kurzfristig negativ gewesen. Und auch für die Zukunft rechnen Experten weiterhin mit deutlich reduzierten Inflationsraten. Die nachfolgende Grafik zeigt die Entwicklung des VPI in den zurückliegenden 36 Monaten und unsere Erwartung für die Zukunft¹.

(¹Abgeleitet aus Veröffentlichungen der EZB und eigenen Berechnungen.)



Untersuchungen von Longial haben gezeigt, dass in diesem Umfeld ein Rententrend von jährlich 2,0 Prozent nicht mehr angemessen sein dürfte. Der richtige Trend hängt von den Verhältnissen des bewerteten Bestandes ab, sollte aber in vielen Fällen in einer Größenordnung von 1,50 bis 1,75 Prozent liegen.

Entschließen sich Unternehmen nach Abstimmung mit Aktuar und Wirtschaftsprüfer zur Reduzierung des Rententrends, kann zumindest einmalig in 2015 ein Teil der Zusatzbelastungen aus der Zinsschmelze ausgeglichen werden. So rechnet beispielsweise das in der Rubrik **„Praxis“** vorgestellte Unternehmen in 2015 mit einem Zinsänderungseffekt von rund 1,6 Mio. Euro. Durch Absenken des Rententrends von 2,00 auf 1,75 Prozent kann dieser Effekt zumindest um 400 Tsd. Euro reduziert werden.

► Fazit:

Die derzeitige Marktlage erlaubt in vielen Fällen eine Reduzierung des Rententrends in der Bewertung der Pensionsverpflichtungen. Dadurch können Zusatzbelastungen aus der Zinsschmelze in 2015 teilweise ausgeglichen werden.

Dr. Marcus Reich, Aktuar DAV | Sachverständiger IVS im Aktuarat, Longial

Gesellschafter- Geschäftsführer: Teilzeitarbeit neben der Pension steuerlich sanktioniert

Aus verschiedenen Motiven möchten Versorgungsberechtigte über die in ihrer Pensionszusage vorgesehene Altersgrenze hinaus weiter arbeiten. Häufig enthalten die Pensionszusagen hierfür eine Regelung, nach der die Altersleistung nur nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen bezogen werden kann. Fehlt eine solche Regelung bei einem Arbeitnehmer, so kann er zusätzlich zum Gehalt seine Altersrente beziehen. Für Gesellschafter- Geschäftsführer (GGF) legt die Rechtsprechung die Hürde für einen gleichzeitigen Bezug von Rente und Aktivgehalt jedoch hoch.

BFH- Urteil zur Weiterbeschäftigung eines GGF

Der Bundesfinanzhof hält eine Weiterbeschäftigung des Gesellschafter- Geschäftsführers nach dem Pensionsalter für zulässig. Er akzeptiert auch eine

Regelung, nach der die Altersversorgung nicht von dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis abhängig gemacht wird (BFH- Urteil vom 05.03.2008, I R 12/07) . In diesem Fall würde ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter nach Ansicht des BFH allerdings verlangen, dass das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung angerechnet wird. Werden Pension und Gehalt stattdessen nebeneinander gezahlt, folgt daraus eine verdeckte Gewinnausschüttung.

Wie das Bundesarbeitsgericht erkennt auch der BFH den Entgeltcharakter der Versorgungsleistungen an, sie sollen aber den Versorgungsbedarf decken, also erst beim Wegfall der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis einsetzen. Uneingeschränkte Pensionszahlungen einerseits und Geschäftsführergehälter andererseits schließen sich so aus. Problematisch dabei ist also nicht die erdiente Altersversorgung, sondern die (zumind. im Pensionsvertrag nicht vorgesehene) entgeltliche Weiterbeschäftigung.

Weil dem oben zitierten BFH- Urteil eine Vollzeitbeschäftigung nach dem Pensionsalter zugrunde lag, stellt sich die Frage, wie mit einer reduzierten (gegebenenfalls sogar geringfügigen) Tätigkeit oder einem Beratervertrag umzugehen ist.

FG Köln- Urteil zur Teilzeittätigkeit

Auf Grundlage dieser BFH- Rechtsprechung hatte das Finanzgericht Köln (Urteil vom 26.03.2015, 10 K 1949/12) über einen Fall zu entscheiden, bei dem neben der vollen Pensionszusage ein deutlich reduziertes Aktivgehalt gezahlt wurde.

Nach Ansicht des Gerichts lässt sich eine Teilzeittätigkeit mit dem Aufgabenbild eines GmbH- Geschäftsführers nur schwer vereinbaren. Daran ändert auch die Tätigkeitsverringerung nichts (BFH- Urteil vom 23.10.2013, I R 60/12). Der Geschäftsführer sei schließlich auch nicht gehindert, während des Rentenbezuges zu arbeiten – er muss jedoch gegebenenfalls die Nachteile der verdeckten Gewinnausschüttung in Kauf nehmen. Gegen die Entscheidung des FG Köln wurde Revision eingelegt (BFH, I R 32/15).

➤ Fazit:

Bei der Weiterarbeit eines Gesellschafter- Geschäftsführers nach Erreichen des vertraglichen Pensionsalters führt ein Bezug von Altersrente und zusätzlichem Aktivgehalt zu einer verdeckten Gewinnausschüttung. Das gilt auch dann, wenn die Arbeitsleistung und das Gehalt deutlich reduziert werden.

Gordon Teckentrup, Referent im Bereich Recht | Steuern, Longial

Wie bekomme ich mein Geld von einer Gruppen-Unterstützungskasse zurück?

Wer als Arbeitgeber eine Unterstützungskasse mit der Durchführung seiner betrieblichen Altersversorgung beauftragt und diese finanziert, dürfte damit rechnen, dass er später sein Geld zurückbekommt, wenn es von der Kasse nicht (mehr) benötigt wird. Handelt es sich bei der betreffenden Kasse um eine Gruppen-Unterstützungskasse – die zudem auch noch steuerbefreit ist – ist das jedoch ein Trugschluss. Befürchtet hat man dies immer schon. Nun hat der Bundesfinanzhof (BFH) in einem Urteil am 26.11.2014 (I R 37/13) Nägel mit Köpfen gemacht.

Finger weg vom zweckgebundenen Vermögen

Dass man von einer steuerbefreiten Unterstützungskasse Mittel zurückerhält, ist nur unter engen gesetzlichen Voraussetzungen möglich. Das Körperschaftsteuergesetz (KStG) gestattet das nur sogenannten überdotierten Kassen. Als Überdotierung gilt ein Zustand, bei dem die Kasse weit mehr Vermögen hat, als dies – zumindest nach steuerlichen Maßstäben – erforderlich ist. Anderenfalls unterliegen die in der Kasse vorhandenen Mittel der sogenannten steuerlichen Zweckbindung und sind für den Arbeitgeber tabu.

Auf die Kasse kommt es an

Verwaltet eine Unterstützungskasse allein die betriebliche Altersversorgung eines einzelnen Arbeitgebers, führen diese steuerlichen Bestimmungen in der Regel zu keinem Konflikt. Entfallen dort nämlich die Verpflichtungen des Arbeitgebers (teilweise), kommt man rasch in den Zustand der Überdotierung, und eine anteilige Mittelauskehr ist möglich. Bei Konzern- Unterstützungskassen liegt die Sache schon anders. Aber dort werden die beteiligten Konzern- Gesellschaften im Zweifel Lösungen in Form von bilateralen Verrechnungen finden. Kompliziert wird es aber bei einer Gruppen- Unterstützungskasse, welche die betriebliche Altersversorgung einander völlig fremder Arbeitgeber durchführt. Dort werden sich Bestandsänderungen bei einem einzelnen Arbeitgeber kaum auf die Gesamt- Vermögens- und Verpflichtungs- Verhältnisse der Kasse auswirken. Folglich würde ein Arbeitgeber im Zweifel sein (Rest-)Vermögen von der Kasse nie wiedersehen – selbst wenn sein eigener Verpflichtungsbestand auf null heruntergefahren würde.

Versuch macht klug

Nach dem Motto "Das darf doch nicht wahr sein", haben daher offenbar einige Gruppen- Unterstützungskassen in der Praxis bislang das KStG individuell ausgelegt. Rückübertragungen wurden auch dann vorgenommen, wenn die Kasse selbst nicht überdotiert war, bezogen auf den Teilbestand eines Arbeitgebers jedoch eine Überdotierung vorlag. Dieser Praxis hat der BFH nun eine Absage erteilt. In bestechender Schlichtheit führt er in seinem Urteil aus, dass Gesetz nun mal Gesetz ist und dass man sich daran halten müsse. Auch wenn dies letztendlich zu schwer verdaulichen Ergebnissen führen würde, müsse man ja unterstellen, dass die Arbeitgeber wissen, auf was sie sich einlassen, wenn sie eine steuerbefreite Gruppen- Unterstützungskasse zur Durchführung ihrer betrieblichen Altersversorgung wählen.

➤ Fazit:

Die Entscheidung des BFH war – was ihren Grundtenor betrifft – letztlich so erwartet worden. Dennoch ist sie eine Enttäuschung. Dass man Gesetze einzuhalten hat, ist schließlich eine Selbstverständlichkeit. Dies entbindet die Beteiligten aber nicht davon, sich Gedanken darüber zu machen, wo die gesetzliche Regelung über das Ziel hinausschießt. Wer Rückübertragungen unter den Generalverdacht stellt, damit das Gebot der steuerlichen Zweckbindung untergraben zu wollen, macht sich die Sache einfach. Insofern hätte man die Hoffnung haben können, dass der BFH in seiner Entscheidungsbegründung zumindest andeutet, dass bei bestimmten Konstellationen (Betriebsübergang nach § 613 a BGB, Wechsel des Durchführungsweges, Insolvenz, usw.) die gesetzliche Regelung zu stark einengt. Dies ist nicht geschehen. In der Vergangenheit hat die Finanzverwaltung gleichwohl im Rahmen der Erteilung von verbindlichen Auskünften durchaus gelegentlich ihre

Zustimmung zu einer vom Gesetz abweichenden Vorgehensweise gegeben. Dies geschah insbesondere dann, wenn anderenfalls ein Konflikt zu anderen Rechtsnormen aufgetreten wäre (vgl. hierzu das Urteil des LAG München zum zivilrechtlichen Herausgabeanspruch, Urteil vom 10.05.2006, 9 Sa 999/05). Es bleibt abzuwarten, wie sich das aktuelle Urteil des BFH auf derartige Einzelanfragen künftig auswirken wird.

Michael Gerhard, Aktuar (DAV) im Bereich Recht | Steuern, Longial



[Zurück zur Übersicht](#)

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

ausland

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

Informationen von unseren Partnern aus dem International Benefits Network (IBN)

“Obama Care”: Reform der Krankenversicherung in den USA mit dem “Patient Protection and Affordable Care Act”

Seit Jahren kennt man in den USA die Probleme mit dem Krankenversicherungsschutz, der üblicherweise eine freiwillige Sozialleistung größerer Arbeitgeber war. Endete das Arbeitsverhältnis, endete nach einer Karenzzeit von maximal 18 Monaten (in der der Arbeitnehmer die Prämie selbst aufzubringen hat) auch der Krankenversicherungsschutz. Begann ein neues Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, war abhängig von der Firmengröße und der Durchführung des Krankenversicherungsschutzes zumeist eine erneute Gesundheitsprüfung erforderlich. Kleinere Unternehmen gewährten häufig keinen Versicherungsschutz. Bis Anfang letzten Jahres waren ca. 50 Mio. US- Einwohner, die älter als 18 Jahre waren, ohne Krankenversicherungsschutz.

Abhilfe durch “Obama Care”

Hier soll der “Patient Protection and Affordable Care Act (PPACA)” Abhilfe schaffen. Das auch als “Obama Care” bezeichnete Gesetz wurde im März 2010 vom Kongress verabschiedet und zum 01.01.2014 vollständig umgesetzt. Es sieht die Schaffung von sogenannten “Health Insurance Exchanges” vor. Diese Online- Marktplätze wurden in jedem Bundesstaat eingerichtet. Die darauf angebotenen Versicherungspläne müssen ein vorgeschriebenes Minimum an Leistungen umfassen, wie zum Beispiel stationäre Behandlungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie die Übernahme von Arzneimittelkosten. Potenzielle Versicherungsinteressenten, die 2015 weniger als 45.000 US- Dollar (Alleinstehend) beziehungsweise 94.000 US- Dollar (mit Familie) verdienen, profitieren von einer Steuergutschrift und einem niedrigeren Selbstbehalt. Die Prämienhöhe richtet sich nach Alter, Region, Anzahl der Angehörigen und dem Raucherstatus. Der Gesundheitszustand und/ oder Vorerkrankungen sind kein Grund für Deckungsausschlüsse, Beitragszuschläge oder Ablehnungen. Über diese Versicherungsbörsen soll es einzelnen Bürgern, aber auch kleineren Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten ermöglicht werden, günstig und gegebenenfalls subventioniert Versicherungsschutz einzukaufen.

Bußgelder bei fehlendem Krankenversicherungsschutz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Seit dem Steuerjahr 2014 müssen amerikanische Steuerzahler nachweisen, dass sie krankenversichert sind. Anderenfalls werden Bußgelder fällig. Sie steigen jährlich gestaffelt an und werden 2016 2,5 Prozent des Einkommens, das heißt mindestens 695 US- Dollar betragen. Neben diesem sogenannten “Individual Mandate” gibt es zusätzlich ein “Employer Mandate”: Demnach fallen für Arbeitgeber Bußgelder in Höhe von rund 2.000 US- Dollar je Mitarbeiter an, wenn sie ihren Angestellten und deren Familienangehörigen keinen günstigen (“affordable”) Krankenversicherungsschutz mindestens im vorgeschriebenen gesetzlichen Umfang gewähren. Als günstig wird ein Plan angesehen, bei dem die Kosten 9,5 Prozent des Einkommens nicht übersteigen. Dies betrifft 2015 Arbeitgeber mit 100 und mehr Vollzeitbeschäftigten, die 70 Prozent ihrer Mitarbeiter einen Krankenversicherungsschutz anbieten müssen. Ab 2016 gilt das “Employer Mandate” dann auch für Firmen mit mehr als 50 Beschäftigten, die Quote wird dann von 70 Prozent auf 95 Prozent erhöht.

Erfolg trotz heftigem Gegenwind

Das Gesetz stand jahrelang in der Kritik – insbesondere durch die Republikanische Partei, die dessen Verfassungsmäßigkeit vom obersten amerikanischen Gericht überprüfen ließ und Ende Juni dieses Jahres eine bittere Niederlage einstecken musste. Auch sind immer noch viele Fragen der praktischen Umsetzung offen. Dennoch sind die Erfolge unübersehbar: Bis Ende 2014 hatten sich 12 Mio. bislang unversicherte Bürger krankenversichert. Die Regierung hofft, dass dieser Trend anhält und sich die Zahl bis 2022 auf 26 Mio. erhöht.

➤ Fazit:

Der PPACA war seit dem ersten Gesetzentwurf umstritten. Mit der Entscheidung des Supreme Courts zur Verfassungsmäßigkeit dürfte die politische Kontroverse in den Hintergrund treten und die Umsetzung weiter an Fahrt gewinnen. Im Ergebnis sind alle Arbeitgeber aufgerufen, ihren Mitarbeitern Krankenversicherungsschutz zu gewähren. Kleinere Unternehmen können diesen günstig über die “Health Insurance Exchanges” abschließen. Dabei kann es durchaus zu einer Beitragsbeteiligung der Arbeitnehmer kommen.

Craig Hasday, President, Frenkel Benefits LLC, New York