

6. November 2013

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

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

editorial

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die neue Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick". Mit der Ausgabe 4-2013 möchten wir damit beginnen, aktuelle bAV- Themen aus den Ländern unserer Partner des International Benefits Network (IBN) vorzustellen. Die Serie startet mit einem Artikel zur neuen Regelaltersgrenze in den Niederlanden.

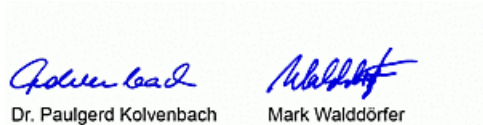
In einem weiteren Beitrag in unserer Rubrik "aktuelles" widmen wir uns der HGB- Zinsschmelze und den damit verbundenen Auswirkungen auf die bAV der Unternehmen. Sehr praxisnah stellen wir ein Urteil zur Regelung der Hinterbliebenenversorgung vor und gehen im Rahmen der Rubrik "recht" auf aktuelle Gleichbehandlungsfragen bei der Berechnung von Betriebsrenten für Teilzeit- im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten ein.

Darüber hinaus diskutieren wir das BMF- Schreiben zur steuerlichen Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge und damit verbundene Zweifel.

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](#).



aktuelles

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

Wichtige Rentenreformen in den Niederlanden

In den kommenden 10 Jahren wird sich auch in den Niederlanden das Rentenalter von 65 auf 67 Jahren erhöhen. Dies hat nicht nur massive Auswirkungen auf die Rentner zur Folge sondern auch auf die Arbeitgeber. Arbeitsverträge sind erneut wegen der Anpassung der Leistungen der staatlichen Rentensysteme anzupassen und Arbeitgeber müssen sich auf eine alternde Belegschaft einstellen.

Rentengesetz 2014

Die wesentlichste und unmittelbarste Auswirkung zeigt sich in der 2. Säule, der betrieblichen Altersversorgung. Denn bereits ab 01.01.2014 gilt dort ohne Übergangsfristen das neue Pensionierungsalter von 67 Jahren. Bei den leistungsorientierten Versorgungsplänen wird für den Future Service der maximale Steigerungssatz von derzeit 2,25 Prozent p. a. (Alter 65) ab dem 01.01.2014 auf 2,15 Prozent p. a. (Alter 67) reduziert. Ähnliches gilt für den altersabhängig festgelegten Maximalbeitrag in beitragsorientierten Plänen, der um jeweils 15 Prozent reduziert wird. Ca. 60 Prozent aller bestehenden Versorgungswerke sind hiervon betroffen und müssen angepasst werden.

Wie zu beobachten ist, haben sich Träger von Versorgungssystemen, z. B. Lebensversicherer und Pensionsfonds, verschiedene Lösungen überlegt, wie sie auf die neue Gesetzgebung reagieren werden und welche Empfehlungen sie gegenüber ihren Kunden aussprechen wollen. Ob die jeweils vorgeschlagene Lösung im Arbeitgeber- und/ oder Arbeitnehmerinteresse ist und welche Bedeutung sie auf der Leistungsseite hat, sollte von unabhängiger und fachlich profilierter Seite analysiert und bewertet werden.

Alle Versorgungspläne, die durch die bevorstehenden gesetzlichen Änderungen betroffen sind, müssen bis zu diesem Jahresende umgestellt werden. Anderenfalls könnte es zur Folge haben, dass die in 2014 und den Folgejahren geleisteten Beiträge nicht länger steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht werden können und erworbene Anwartschaften von den Arbeitnehmern als Einkünfte zu versteuern sind.

Weitere Änderungen ab 2015 in Sicht

Zusätzlich zu diesen Änderungen beabsichtigt die Regierung ab 2015, die steuerlich anerkannten Höchstbeiträge weiter zu reduzieren. Für DB- Pläne soll der Maximalsatz von 2,15 Prozent auf 1,75 Prozent beschränkt werden. Ähnliches wird für DC- Pläne gelten. Hier soll der jeweilige Maximalbeitrag um weitere 18 Prozent gekürzt werden. Ferner ist geplant, das pensionsfähige Einkommen auf 100.000 EUR zu begrenzen.

➤ Fazit:

Anders als in Deutschland gibt es in den Niederlanden in betrieblichen Versorgungsplänen keine geburtsjahrgangsabhängige Staffel zur Erreichung der neuen Regelaltersgrenze von 67. Sie gilt mit Beginn des Jahres 2014. Für Unternehmen, die in ihren niederländischen Gesellschaften betriebliche Versorgungswerke eingerichtet und bislang auf die kommende Neuregelung noch nicht reagiert haben, besteht deshalb unmittelbarer Handlungsbedarf.

Joris Kuenen, Meeus Assurantie B.V., Amsterdam, Niederlande

HGB - Zinsschmelze – Verschärfung der handelsbilanziellen Situation

Die Auswirkungen der anhaltenden Niedrigzinsphase am Kapitalmarkt erreichen nun auch verzögert die betriebliche Altersversorgung von Unternehmen jeglicher Größenordnung. Gesellschaften, die ihre betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer "unmittelbaren Versorgungszusage" durchführen, müssen davon ausgehen, dass je nach Struktur des Versorgungswerks außerordentliche Erhöhungen der Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz auf sie zukommen werden. Diese werden sich unmittelbar auf die Gewinn- und Verlustrechnung sowie auf die Ausschüttungsfähigkeit des Unternehmens in den kommenden Geschäftsjahren auswirken.

Der Grund liegt im handelsbilanziellen Bewertungsverfahren: Danach wird der handelsrechtliche Diskontierungssatz für die Bewertung von Rückstellungen aus Altersversorgungsverpflichtungen zum Bilanzstichtag als 7- Jahres-Durchschnittswert ermittelt. Da zukünftig die Stichtagszinssätze der zinstarken Jahre 2006 bis 2009 aus dieser Durchschnittsbildung herausfallen, ist bei einem unterstellten Fortbestehen des aktuell niedrigen Renditeniveaus am Markt für Unternehmensanleihen in den nächsten Jahren ein deutliches Absinken des Rechnungszinses die zwingende Folge. Versicherungsmathematische Modelle zeigen, dass in Abhängigkeit von der jeweiligen Versorgungsstruktur allein das heute erwartete Absinken des HGB-Rechnungszinses um 1,5 bis 2 Prozentpunkte innerhalb der nächsten fünf Jahre zu einem außerordentlichen Anstieg der Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz um bis zu 35 Prozent führen kann.

Unternehmen sind deshalb gut beraten, sich zeitnah die Auswirkungen der Zinsschmelze auf ihr eigenes Versorgungswerk durch eine versicherungsmathematische Prognoseberechnung ermitteln zu lassen. Führt das Ergebnis der Kalkulation zu der Entscheidung, hierauf reagieren zu müssen, sind die im Einzelfall bestehenden Gestaltungsoptionen unter gleichzeitiger Berücksichtigung der individuellen Unternehmenssituation für ein geeignetes und tragfähiges Konzept genau auszuloten. Die Ansätze dazu sind vielschichtig: Typische zielführende Erwägungen können neben dem Ausnutzen von bilanziellen Ermessensspielräumen die Änderung der Leistungsplanstruktur oder aber der Aufbau bzw. die Erhöhung von Planvermögen sein, das für die Altersversorgung reserviert wird. In Betracht gezogen werden sollte in diesem Sachzusammenhang auch immer die Option einer Auslagerung der Pensionsverpflichtungen auf einen externen Versorgungsträger. Aber auch andere, weniger übliche Modelle können im Einzelfall den richtigen Weg darstellen.

➤ Fazit:

Erste Erfahrungen zeigen schon heute: Es gibt keinen Königsweg, um die Auswirkungen der Zinsschmelze auf das eigene Versorgungswerk abzufedern. Die von den Unternehmen genutzten Lösungsansätze stehen zumeist nicht isoliert nebeneinander, sondern stellen eine Kombination aus den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten dar. Häufig ist auch eine vollständige Egalisierung der erwarteten Auswirkungen auf Grund unternehmensindividueller Gegebenheiten gar nicht erreichbar. Dann sollten aber zumindest Teillösungen realisiert werden. Denn schon jede einzelne handelsbilanzielle Ergebnisteilentlastung trägt dazu bei, das Geschäftsergebnis oder aber die Bonität des Unternehmens zu verbessern.

Oliver Möbs, Prokurist, Consultant bei Longial

Auswechseln eines Hinterbliebenen in einer Gesellschafter- Geschäftsführer- Versorgungszusage als Neuzusage zu werten

Das Finanzgericht Berlin hat im Januar diesen Jahres entschieden (vgl. Urteil vom 30.01.2013, 12 K 12227/10), dass eine Zusage auf Hinterbliebenenversorgung ersatzlos entfällt, wenn die ursprünglich namentlich begünstigte Ehefrau verstirbt und der beherrschende Gesellschafter- Geschäftsführer (GGF) diese durch eine namentlich benannte Lebensgefährtin ersetzt. Hierin ist dann die Erteilung einer neuen Versorgungszusage zu sehen, die wiederum voraussetzt, dass die grundsätzliche Erdienungsfrist von 10 Jahren einzuhalten ist.

Dem GGF war von der Firma eine unmittelbare Versorgungszusage erteilt worden, nach der er auch berechtigt war, eine vorzeitige Altersrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch zu nehmen. Zudem war eine Hinterbliebenenversorgung für die namentlich benannte Ehefrau vorgesehen. Etwa zwei Jahre nach dem Tod der Ehefrau wurde die Zusage dahin gehend "ergänzt", dass nunmehr die neue Lebensgefährtin des GGF zu unveränderten inhaltlichen und finanziellen Konditionen einen Anspruch auf die Hinterbliebenenrente haben sollte. Zu diesem Zeitpunkt war der GGF bereits 57 Jahre alt.

Das Gericht hat den Sachverhalt so gewertet, als sei nicht eine Wiederherstellung der bisherigen Zusage erfolgt, die den geänderten Verhältnissen angepasst wurde. Vielmehr hat das Gericht darin eine Neuzusage im Hinblick auf die Hinterbliebenenversorgung gesehen, die aufgrund der Nichteinhaltung des 10- jährigen Erdienungszeitraums zu einer verdeckten Gewinnausschüttung führt. Wegen der Möglichkeit, eine vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen, musste der Erdienungszeitraum auch bis zum frühestmöglichen Beginn – nämlich bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres – erfüllt sein, was hier aber nicht der Fall war. Selbst bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres verblieb nur ein Zeitraum von 8 Jahren.

Zur Begründung hat das Gericht angeführt, dass die Firma nach dem Tod der namentlich benannten Ehefrau des GGF von ihrer vertraglichen Zusage einer Hinterbliebenenversorgung entbunden worden war, da sich diese ausschließlich auf die Ehefrau bezogen hatte. Somit stand es der Firma in rechtlicher Hinsicht frei, eine neue Hinterbliebenenversorgung zuzusagen oder eben hiervon abzusehen.

➤ Fazit:

Gegen das Urteil ist die Revision zugelassen und auch eingelegt worden. Es bleibt abzuwarten, ob die Rechtsprechung höchstrichterlich bestätigt wird. Daneben bleiben noch Fälle offen, in denen in der Versorgungszusage eine kollektive Regelung zur Hinterbliebenenversorgung gewählt wurde (also jeder Ehegatte wird begünstigt) und statt der Rente auch nur ein Hinterbliebenenkapital in Form eingezahlter Beiträge gezahlt wird. Wenn diese Zusagen später durch einen namentlich benannten Lebensgefährten oder früheren Ehegatten ergänzt werden, ist fraglich, ob diese Fälle gleich beurteilt werden.

Falls Hinterbliebene in den Versorgungszusagen zu ergänzen bzw. zu ersetzen sind, hilft Longial gerne bei der Einschätzung der Rechtslage bzw. ggf. bei einer Anfrage an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt.

Anja Sprick, Rechtsanwältin, Fachbereich Recht | Steuern bei Longial

Aktuelle Gleichbehandlungsfragen: Wie berechnet sich die Höhe der Betriebsrente für Teilzeitbeschäftigte?

Immer wieder stellt sich die Frage, ob Versorgungsordnungen die Situation teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigen. Vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist dabei auch immer zu prüfen, ob hier Diskriminierungstatbestände, insbesondere im Hinblick auf das Alter und das Geschlecht vorliegen.

Mit seinem Urteil vom 28.05.2013 (3 AZR 266/11) hat das BAG klargestellt, dass es bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern zulässig ist, die Höhe der Betriebsrente in Abhängigkeit von einem sogenannten "Beschäftigungsquotienten" zu ermitteln. Dies bedeutet, dass regelmäßig für jeden Monat der gesamten Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters festgestellt wird, mit welchem Beschäftigungsgrad der Mitarbeiter beschäftigt war. Danach wird die Summe der Beschäftigungsgrade gebildet und diese durch die Anzahl der Monate geteilt. Daraus ergibt sich der Gesamtbeschäftigungsquotient.

Im vorliegenden Fall ist die Höhe der Altersrente von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem ruhegeldfähigen Einkommen abhängig. Ruhegeldfähiges Einkommen definiert die Versorgungsordnung hier als die

Grundvergütung, die der Mitarbeiter in dem Monat bezieht, in dem der Versorgungsfall eintritt.

In oben genannten Fall ging die Mitarbeiterin nach 37 Jahren und 319 Tagen Dienstzeit in die vorzeitige Altersrente. Dabei hatte die Mitarbeiterin zu Beginn ihrer Tätigkeit (von 1971 bis 1977) in Vollzeit gearbeitet. Danach ist sie etwa über 17 Jahre in Teilzeit mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent beschäftigt gewesen, ehe sie für 13 Jahre erneut in Vollzeit gearbeitet hat. Die beiden letzten Jahre vor Beginn der vorzeitigen Altersrente ist sie erneut mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beschäftigt gewesen.

Nach den Regelungen der Versorgungsordnung wurde ihr zuletzt bezogenes Gehalt auf eine Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet und dann mit dem Gesamtbeschäftigungsquotienten (hier: 76,81 Prozent) multipliziert. Nach den Regelungen der Versorgungsordnung sind bei der Ermittlung der Höhe der Altersrente maximal 30 Dienstjahre zu berücksichtigen. Die Höhe der Altersrente beträgt nach Ablauf der Wartezeit mindestens 35/100 des Ruhegehaltsfähigen Einkommens und erhöht sich wie folgt:

- nach dem 10. Beschäftigungsjahr 1/100 pro Beschäftigungsjahr,
- nach dem 15. Beschäftigungsjahr 1,5/100 pro Beschäftigungsjahr,
- nach dem 25. Beschäftigungsjahr 1/100 pro Beschäftigungsjahr bis zu einer Höchstgrenze von 60/100.

Die Mitarbeiterin machte aufgrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes geltend, dass nicht der Beschäftigungsquotient zur Anwendung kommen sollte, sondern dass sie umgerechnet 29,09 Jahre in Vollzeit beschäftigt gewesen wäre und für diese 29,09 Jahre die Rente eines Vollzeitbeschäftigten wollte.

Das BAG stellte hierzu aber fest, dass die Verwendung des Beschäftigungsquotienten sachgerecht ist, da die Dauer der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit das maßgebliche Kriterium sei für die bAV. Dies bringe die Versorgungsordnung z. B. im Rahmen der Wartezeit als auch durch die unterschiedlichen Steigerungssätze zum Ausdruck. Die Betriebsrente sei gerade kein reines Äquivalent zur geleisteten Arbeitszeit, sondern soll auch die Betriebstreue belohnen.

Auch die Beschränkung auf 30 Dienstjahre sah das BAG als gerechtfertigt an und konnte darin keine Altersdiskriminierung erkennen, weil nicht die Zeiten vor oder nach einer bestimmten Altersgrenze unterschiedlich behandelt worden wären. Für eine mittelbare Geschlechtsdiskriminierung von Frauen konnte das BAG ebenfalls keine ausreichenden Anhaltspunkte erkennen.

► Fazit:

Es ist weiterhin bei der Ermittlung der Höhe einer Betriebsrente zulässig, den Teilzeitbeschäftigungsgrad bezogen auf die gesamte Dienstzeit zu berücksichtigen. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch darauf, dass seine tatsächliche geleistete Dienstzeit in eine fiktive Vollzeitbeschäftigungsdauer umgerechnet wird und diese bei der Ermittlung der Höhe der Betriebsrente zugrunde gelegt wird.

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

finanzen

Überarbeitung des BMF- Schreibens zur steuerlichen Förderung der privaten und der betrieblichen Altersversorgung lässt immer noch Fragen offen

Das Schreiben des BMF zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung wurde überarbeitet. Es liegt nunmehr in der Fassung vom 24.07.2013 vor. Leider ergeben sich derzeit hieraus immer noch einige Zweifelsfragen. Nachfolgend werden die für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse kritischen Punkte dargestellt:

Altersbedingtes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben

Das BMF stellte auch bislang schon darauf ab, dass grundsätzlich das "altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben" das maßgebliche biologische Ereignis für die Gewährung einer Altersversorgung sei.

Allerdings konnte man bisher davon ausgehen, dass es in allen fünf Durchführungsweisen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) grundsätzlich ohne Nachteile ist, wenn die Versorgungsleistung mit Erreichen des 60. bzw. 62. Lebensjahres ausgezahlt wird und der Arbeitnehmer weiter arbeitet. Insofern konnte auch der Arbeitslohn parallel mit einer Betriebsrente ausgezahlt werden. Die Neufassung des genannten BMF- Schreibens stellt das nun sogar ausdrücklich für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds klar. Allerdings verweist es für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse lediglich darauf, dass "die bilanzielle Behandlung beim Arbeitgeber davon unberührt bleibe". Der Inhalt bzw. die Folgen dieses Satzes sind jedoch unklar. Es bleibt also zu hoffen, dass das BMF bei nächster Gelegenheit klarstellt, dass hierdurch keine Änderung der bestehenden Auffassung der Finanzverwaltung bezweckt werden sollte.

Auslagerung auf einen Pensionsfonds

Mit der Einführung des Pensionsfonds im Jahr 2002 als fünften Durchführungsweg der bAV, war es möglich, den im Rahmen einer Direktzusage oder einer Unterstützungskassenzusagen erdienten Teil steuerfrei auf einen Pensionsfonds auszulagern (§ 3 Nr. 66 EStG).

In der Neufassung des BMF-Schreibens findet sich nunmehr der Hinweis darauf, dass Übertragungen, die zeitlich im Rahmen eines "Gesamtplans" einer steuerbegünstigten Übertragung auf einen Pensionsfonds folgen nicht mehr von der steuerlich weiten Begünstigung des § 3 Nr. 66 EStG profitieren.

Überträgt man den im Rahmen einer Direktzusage erdienten Teil der Pensionsanswartschaften auf einen Pensionsfonds, so muss man im Jahr der Übertragung die hierfür gebildeten Pensionsrückstellungen gewinnerhöhend auflösen. § 3 Nr. 66 EStG in Verbindung mit § 4e EStG ermöglichen dem Arbeitgeber im Gegenzug zur gewinnerhöhenden Auflösung der Pensionsrückstellungen, den an den Pensionsfonds geleisteten Beitrag in Höhe der aufgelösten Pensionsrückstellungen als Betriebsausgaben geltend zu machen, so dass die Auflösung für den Arbeitgeber steuerneutral erfolgen kann. Übersteigt der Beitrag an den Pensionsfonds betragsmäßig die aufgelösten Rückstellungen, so kann jeweils ein Zehntel des übersteigenden Teils in den 10 der Übertragung folgenden Jahren als Betriebsausgabe abgezogen werden.

Nun soll bei Vorliegen eines "Gesamtplans" eine Folgeübertragung nicht mehr in den weiten Grenzen des § 3 Nr. 66 EStG möglich sein, sondern nur noch in den engeren steuerlichen Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG. Dies bedeutet, der an den Pensionsfonds zu zahlende Beitrag darf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (ggf. zuzüglich dem Freibetrag von 1.800 EUR) nicht übersteigen.

Das BMF scheint die Auffassung zu vertreten, dass die weite steuerfreie Übertragung nach § 3 Nr. 66 EStG des gesamten erdienten Teils nur ein einziges Mal möglich sein soll. Dies hätte zur Folge, dass ein Arbeitgeber nach einer einmal erfolgten Auslagerung des erdienten Teils die Versorgungszusage im Rahmen der Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage nicht wieder anwachsen lassen kann, um sie dann später steuerfrei im Rahmen der weiten Privilegierung des § 3 Nr. 66 EStG auf den Pensionsfonds übertragen zu können.

Fraglich ist zum einen, wie das BMF diese restriktive Auslegung des Gesetzes begründet. Ferner bleibt unklar, wann das BMF von einem Gesamtplan ausgeht. Auch hier bleibt zu hoffen, dass alsbald eine Klarstellung erfolgt.

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

