

GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr. 1/2010

1. Bildung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG bei Erbringung der Versorgungsleistungen durch externe Versorgungsträger im sog. Umlageverfahren BMF-Schreiben vom 26.01.2010 – IV C 6 – S 2176/07/10005



Mit Urteilen vom 05.04.2006 und 08.10.2008 hat der BFH entschieden, dass für eine Pensionszusage eine Pensionsrückstellung mit steuerlicher Wirkung nicht gebildet

werden kann, wenn der versorgungsverpflichtete Arbeitgeber Mitglied in einer Versorgungskasse ist und die Versorgungsleistungen von dieser Versorgungskasse im sog. Umlageverfahren erbracht werden.

Die Erfüllung der Versorgungsverpflichtung liegt allein bei der Versorgungskasse (ohne Mitwirkung des Arbeitgebers). Somit ist eine Inanspruchnahme des Arbeitgebers aus der Versorgungszusage nicht wahrscheinlich. Daher besteht keine Vermögensbelastung und die Bildung einer Pensionsrückstellung mit steuerlicher Wirkung scheidet aus. Sofern bisher Rückstellungen gebildet worden sind, kann in Höhe von 14/15 eine gewinnmindernde Rücklage gebildet werden, die in den folgenden 14 Wirtschaftsjahren jeweils mit mindestens einem Viertel gewinnerhöhend aufzulösen ist (Auflösungszeitraum).

2. Einfrieren von Pensionszusagen auf den Past Service / Verzicht auf den Future Service

OFD Hannover vom 11.08.2009 – S 2742 202 StO 241

Die Oberfinanzdirektion Hannover hat zum Thema Verzicht auf den sog. Future Service beim Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) mit dieser Verfügung Stellung genommen.

Hierin erklärt die OFD, dass ein Verzicht auf den Future Service mit dem Ziel, die Pensionsrückstellungen auf den Stand des letzten Bilanztermins einzufrieren, nicht möglich ist. Dies ergibt

sich schon aus der Berechnungsvorschrift des § 6a Abs. 3 S. 2 EStG. Der Teilwert eines aktiven Mitarbeiters ergibt sich als Barwert der künftigen Pensionsleistungen abzüglich des sich auf denselben Zeitpunkt ergebenden Barwerts der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch aufzubringenden gleich bleibenden Jahresbeträge. Dabei ist für die Berechnung allein die Höhe der zugesagten Versorgungsleistung maßgeblich.

Wird nun die Leistung reduziert, ändert dies nichts an der Berechnungsvorschrift. Eine Reduzierung der Leistungsanswartschaft reduziert in gleichem Maße auch den zu bilanzierenden Teilwert. Daraus ergibt sich, dass ein Einfrieren der zum letzten Bilanzstichtag gebildeten Rückstellung ohne weiteres nicht möglich ist. Hierfür müsste die Versorgungszusage in jedem Wirtschaftsjahr so reduziert werden, dass sich rein rechnerisch zum nachfolgenden Bilanzstichtag derselbe Teilwert ergibt. Gerade bei beherrschenden GGF stellt sich dann die Frage nach der Ernsthaftigkeit einer sich jährlich ändernden Pensionszusage.

3. Betriebsrentenanpassung bei Ausgliederung von Versorgungsverbindlichkeiten

BAG-Urteil vom 26.05.2009 – 3 AZR 369/07



Der versorgungspflichtige Arbeitgeber darf nicht durch Vermögenstransaktionen die Versorgung der berechtigten Arbeitnehmer beeinträchtigen. Werden Versorgungsverbindlichkeiten ausgegliedert, so trifft den versorgungspflichtigen Arbeitgeber die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die Gesellschaft, auf die die Versorgungsverbindlichkeiten ausgegliedert werden, so auszustatten, dass sie nicht nur die laufenden Betriebsrenten zahlen kann, sondern auch zu den gesetzlich vorgesehenen Anpassungen in der Lage ist. Kommt der versorgungspflichtige Arbeitgeber der Pflicht aus diesem Schuldverhältnis nicht nach, unterbleibt also eine ausreichende Aus-

stattung der Gesellschaft, kann dies zu Schadenersatzansprüchen der Versorgungsberechtigten gegenüber dem versorgungspflichtigen Arbeitgeber führen.

4. Beitragsbemessungsgrenze bei Wechsel des Einsatzortes

BAG-Urteil vom 21.04.2009 – 3 AZR 640/07



Versorgungsordnungen, die für Entgeltbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze West höhere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung als für Bestandteile bis zu dieser Grenze vorsehen, tragen dem unterschiedlichen Versorgungsbedarf Rechnung. Sie sind für Fälle, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich auch unter Geltung der Beitragsbemessungsgrenze Ost arbeitet, ergänzend auszulegen. Es ist dann bei Anwendung der Rentenformel statt der Beitragsbemessungsgrenze West ein nach zeitlichen Anteilen gewichteter Wert zwischen den beiden Beitragsbemessungsgrenzen zugrunde zu legen.

Bei Endgehaltszusagen mit gespaltener Rentenformel, bei denen für die betriebliche Versorgung eine andere BBG angewandt wird als für die gesetzliche Rentenversicherung, empfiehlt es sich, diese Zusage zu überprüfen.

5. Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes bei Organpersonen

BAG-Urteil vom 21.04.2009 – 3 AZR 285/07

In den Geltungsbereich des BetrAVG fallen Arbeiter und Angestellte einschließlich der zur Berufsausbildung Beschäftigten. Das Betriebsrentengesetz gilt zudem für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein (fremdes) Unternehmen zugesagt worden sind (§ 17 Abs. 1 BetrAVG).

Organpersonen, wie z.B. Geschäftsführer, sind somit grundsätzlich vom Geltungsbereich des BetrAVG erfasst. Allerdings kann von den Schutzbestimmungen des Betriebsrentengesetzes bei Organmitgliedern abgewichen werden. Dies schließt, wie in diesem Urteil entschieden, die Anwendung bzw. Gestaltung der Rentenanpassungsprüfung des § 16 BetrAVG ein. Denn bei Organpersonen liegt anders als bei Arbeitnehmern bei der Aushandlung ihrer Betriebsrentenregelungen keine Verhandlungsunterlegenheit vor. Dies rechtfertigt jedoch nicht, dass

sämtliche Regelungen des BetrAVG abdingbar sind. Abweichende Vereinbarungen kommen nur insoweit in Betracht, als es der Gesetzgeber zulässt. So hat das Gericht in seiner Urteilsbegründung festgestellt, dass das Betriebsrentenrecht für Organmitglieder insoweit abdingbar ist, als es den Tarifparteien nach § 17 Abs. 3 BetrAVG erlaubt ist Abweichungen zu vereinbaren.

6. Steuerwirksame Gestaltung des Zuflusses einer Abfindung

BFH-Urteil vom 11.11.2009 – IX R 1/09

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können den Zeitpunkt des Zuflusses einer Abfindung oder eines Teilbetrages einer solchen beim Arbeitnehmer in der Weise steuerwirksam gestalten, dass sie deren ursprünglich vorgesehene Fälligkeit vor ihrem Eintritt auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Grundsätzlich können Gläubiger und Schuldner einer Geldforderung im Rahmen der zivilrechtlichen Gestaltung des Erfüllungszeitpunkts auch die steuerrechtliche Zuordnung der Erfüllung zu einem Veranlagungszeitraum gestalten. Ist es den Beteiligten etwa möglich von vornherein die Zahlung einer Abfindung für die Auflösung eines Dienstverhältnisses auf einen anderen Zeitpunkt als auf den der Auflösung des Dienstverhältnisses zu terminieren, der für sie steuerlich günstiger erscheint, so kann es ihnen auch nicht verwehrt sein die vorherige Vereinbarung (vor der ursprünglich vereinbarten Fälligkeit) im Einvernehmen und beiderseitigen Interesse wieder zu ändern.

Dem entsprechend sind gemäß § 11 EStG die Einnahmen innerhalb des Kalenderjahres bezogen, in dem sie dem Steuerpflichtigen zugeflossen sind. Die Fälligkeit eines Anspruches allein, vor seiner Erfüllung, führt noch nicht zu einem Zufluss. Ein Zufluss ist erst gegeben, wenn der Steuerpflichtige über den Arbeitslohn wirtschaftlich verfügen kann.

7. Nachträgliche Betriebsrentenanpassung: Voraussetzungen für die Korrektur einer Anpassungsentscheidung

BAG-Urteil vom 10.02.2009 – 3 AZR 610/07

Wenn der Versorgungsempfänger eine ausdrückliche Anpassungsentscheidung des ehemaligen Arbeitgebers für unrichtig hält, muss er dies grundsätzlich vor dem nächsten Anpassungsstichtag wenigstens außergerichtlich geltend machen. Mit dem nächsten Anpassungsstichtag erlischt der Anspruch auf Korrektur einer früheren Anpassungsentscheidung. Dies be-

ruht nicht auf dem allgemeinen Grundsatz der Verwirkung (§ 242 BGB), sondern auf der dem Betriebsrentengesetz zu entnehmenden Befriedungsfunktion. Das Erlöschen des Anspruchs auf nachträgliche Anpassung bei Versäumung der Rügefrist verstößt nicht gegen grundgesetzlich geschützte Rechte des Versorgungsempfängers.

8. Aktuelles

EuGH billigt Höchstaltersgrenzen EuGH-Urteile vom 12.01.2010 – C 341/08 und C 229/08



Es ist zulässig für die Einstellung sowie für das Ende einer Tätigkeit bestimmter Berufsgruppen ein Höchstalter festzulegen.

Das Land Hessen hat das Höchstalter für die Einstellung von Feuerwehrleuten des mittleren technischen Dienstes auf 30 Jahre festgelegt. Hiergegen hatte ein aus Altersgründen abgelehnter Bewerber aufgrund Ungleichbehandlung unter Verletzung von Gemeinschaftsrecht geklagt.

In dem Urteil wurde klar gestellt, unter welchen Voraussetzungen eine Ungleichbehandlung wegen Alters gerechtfertigt ist. Hierbei ging es vorrangig um den Zusammenhang der Erforderlichkeit der vollen körperlichen Eignung zur Ausübung dieser Tätigkeit und dem Alter, um das ordnungsgemäße Funktionieren des gestellten Aufgabensziels zu gewährleisten.

Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung bei Kapitalleistungen aus mit eigenen Beiträgen fortgeführter Direktversicherung SG Düsseldorf-Urteil vom 18.09.2008 – S 8 KR 82/05

In dem zu entscheidenden Fall ging es um die Beitragspflicht einer mit eigenen Beiträgen fortgeführten Direktversicherung. Das Gericht kam zu dem Urteil, dass Kapitalleistungen nicht beitragspflichtig sind, wenn der ehemals Beschäftigte nach seinem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis per Eigenleistung ohne Inanspruchnahme einer Steuervergünstigung selbst in die Versicherung eingezahlt hat. Die Kapitalleistung ist in diesem Fall in eine beitragsfreie und eine beitragspflichtige Leistung aufzuteilen. Die sich auf Basis der Eigenleistung ergebende anteilige Kapitalleistung ist nicht als Versorgungsbezug aus einem Arbeitsverhältnis bzw. als Rente der betrieblichen Altersversorgung im Sinne des § 229 Abs. 1 SGB V anzusehen.

Da dieses Urteil der bisherigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes zum Teil widerspricht, liegt eine Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit des § 229 Abs. 1 SGB V beim Bundesverfassungsgericht.

Konkretisierung des Abfindungsverbots nach § 3 BetrAVG BGH-Urteil vom 28.09.2009 – II ZR 12/09

Das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG ist nicht berührt, wenn der Versorgungsberechtigte das ihm in der Pensionszusage eingeräumte Recht, anstelle der nach dem Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlenden monatlichen Altersrente eine einmalige Kapitalleistung zu verlangen, nach Beendigung des Dienstverhältnisses, aber noch vor Eintritt des Versorgungsfalles ausübt.

Das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG in der ab 01.01.2005 geltenden Fassung greift nicht in den Fällen, in denen in der Pensionszusage ein Kapitaloptionsrecht in der Form vorgesehen ist, dass der Berechtigte anstatt einer versprochenen Rente eine Kapitalleistung verlangen kann. Dies gilt selbst dann, wenn dieses Optionsrecht erst nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses, aber noch vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeübt wird. In diesem Fall handelt es sich nämlich nicht um eine Abfindung im Sinne des § 3 BetrAVG, da diese einen Vertrag voraussetzt, durch den der Versorgungsberechtigte auf seine Anwartschaft verzichtet und durch den sich der Arbeitgeber verpflichtet, hierfür eine Entschädigung zu zahlen. Die Ausübung eines in der Pensionszusage eingeräumten einseitigen Gestaltungsrechts nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, aber noch vor Eintritt des Versorgungsfalles, genügt hierfür nicht.

Wird die Kapitaloption vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeübt, wird der Anspruch aus der Pensionszusage nicht abgefunden, sondern erfüllt.

Gewährung von Hinterbliebenenversorgung und Versorgungsehe BVerwG-Urteil vom 27.05.2009 – 8 CN 1/09

Ein berufsständisches Versorgungswerk verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz, wenn es die Gewährung von Hinterbliebenenversorgung (Witwen-/Witwerrente) bei sog. versorgungsnahen Ehen, bei denen das versorgungsberechtigte Mitglied im Zeitpunkt der Eheschließung das 62. Lebensjahr vollendet hatte, an die Voraussetzung einer Mindestehesstandszeit von drei Jahren knüpft und die Möglichkeit der Widerlegung ausschließt, es habe sich um eine Versorgungsehe gehandelt.

Der gänzliche und der teilweise Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung findet seine Rechtfertigung in der Besonderheit eines berufsständischen Versorgungswerks. Wie das Sozialversicherungsrecht verfolgt es das grundsätzliche Ziel, den ihm unterworfenen Pflichtmitgliedern eine von der Höhe der Beiträge abhängige angemessene Versorgung zu bieten. Beide sind Teile des Systems der sozialen Sicherung und erfüllen eine öffentliche Aufgabe. Von verheirateten Mitgliedern wird kein erhöhter Beitrag erhoben.

Die Zulässigkeit der Ungleichbehandlung wegen des Alters ist in Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 200/78/EG ausdrücklich nur für den Bezug von Alters- und Invaliditätsrente geregelt, nicht hingegen für die Hinterbliebenenrente. Die Hinterbliebenenrente leitet sich jedoch zwingend von der Alters- und Invalidenrente ab und lehnt sich anteilig an diese an. Rechtfertigungsgrund ist hier die Leistungsfähigkeit des nur aus Beiträgen der Versicherten finanzierten Versorgungswerks, die einer finanziellen Risikobegrenzung bei versorgungsnahen Ehen dient. Die Rechtfertigung der durch die Mindestfristklausel entstehenden Ungleichbehandlung ist am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu messen. Mit dem befristeten Ausschluss hat der Satzungsgeber im Gegensatz zu einer Altersabstandsklausel, die auf Dauer den Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung vorsieht, eine Differenzierung vorgenommen. Diese hält einer Verhältnismäßigkeitsüberprüfung nach Ansicht des Gerichts stand.

Berücksichtigung der PSV-Beiträge 2009

Der Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) hat unlängst seinen Beitragssatz für das Jahr 2009 mit 14,2 Promille festgelegt. Außerdem veröffentlichte er eine Mitteilung, dass er die Glättungsregel nach § 10 Abs. 2 Satz 5 BetrAVG anwendet, so dass ein Teil des Gesamtbeitrags für 2009 über die folgenden vier Geschäftsjahre 2010 bis 2013 zu zahlen ist.

In seiner Sitzung vom 27.11.2009 ist der Hauptfachausschuss der Wirtschaftsprüfer (HFA) zu der Auffassung gelangt, dass es sich bei der Glättungsregel um eine reine Fälligkeitsabrede handelt. Daher ist der Beitrag für das Geschäftsjahr 2009 zum 31.12.2009 im handelsrechtlichen Jahresabschluss in voller Höhe zu passivieren. Das bilanzierende Unternehmen kann sich dieser Verpflichtung nicht durch eine Änderung des Durchführungsweges der betrieblichen Altersversorgung entziehen.

Versorgungsausgleichskasse gegründet

Am 04.11.2009 haben 38 Lebensversicherungsunternehmen gemeinsam die Versorgungsausgleichskasse (VAUSK) gegründet. Die VAUSK ist eine neue kapitalgedeckte Auffanglösung für Ausgleichsansprüche auf Rentenleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung. Mit der Gründung der VAUSK erfüllen die Lebensversicherer einen Auftrag des Gesetzgebers aus dem neuen Versorgungsausgleichsrecht, das am 01.09.2009 in Kraft getreten ist. Die VAUSK ist eine Pensionskasse in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG).

Das neue Versorgungsausgleichsrecht regelt bei Scheidungen, dass die Rentenansprüche der Scheidungsparteien, die während der Ehezeit erworben wurden, je zur Hälfte geteilt werden. Das Gesetz sieht dabei in erster Linie vor, dass der ausgleichsberechtigte Partner ein eigenständiges neues Anrecht beim Versorgungsträger des geschiedenen Ehepartners erhält (interne Teilung). Es besteht aber auch die Möglichkeit, die Leistung auf einen anderen Versorgungsträger übertragen zu lassen (externe Teilung).

In allen Fällen, in denen ein Ausgleichsberechtigter keine konkreten Angaben bei einer externen Teilung macht, an welchen Versorgungsträger seine Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung übertragen werden sollen, springt auf Anweisung des jeweiligen Familiengerichts die VAUSK als neue gesetzliche Auffanglösung ein. Abschluss- und Vertriebskosten werden von der VAUSK nicht erhoben. Weil die VAUSK eine gesetzliche Auffanglösung ist, können Verträge nicht mit eigenen Beiträgen der Versorgungsberechtigten fortgeführt werden.

Fordern Sie unsere kostenlose Broschüre an:



Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem dreimal jährlich erscheinenden Newsletter GBG-aktuell künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an hamburg@gbg-consulting.de. Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.

Wünschen Sie nähere Informationen zu diesen und weiteren Themen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Redaktion:

Christian Nissen
Telefon: (040) 325780-285
Telefax: (040) 325780-22

Impressum:

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH
Chilehaus C
Burchardstr. 13
20095 Hamburg
Telefon: (040) 325780-0
Telefax: (040) 325780-22
E-Mail: hamburg@gbg-consulting.de
Internet: www.gbg-consulting.de

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.