

GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr. 3/2012

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Die Höhe der Gegenwertforderung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist gem. § 23 Abs. 2 VBLS wegen unangemessener Benachteiligung des ausgeschiedenen Beteiligten unwirksam BGH vom 10.10.2012 Az.: IV ZR 10/11 und IV ZR 12/11	1
2. Änderungen im Jahr 2013	3
3. Entwurf einer Neufassung der IDW Stellungnahme zur Rechnungslegung: Handelsrechtliche Bilanzierung von Verpflichtungen aus Altersteilzeitregelungen (IDW ERS HFA 3 n.F.)	3
4. Aktuelles	4
a. BAG Urteil vom 21.08.2012 Az.: 3 AZR 81/10 - Betriebliche Altersversorgung und Gleichbehandlung	4
b. Reform der Insolvenzsicherung – Konsens nicht in Sicht	5
c. BMF-Schreiben vom 13.12.2012 - Betriebliche Altersversorgung; Bilanzsteuerliche Berücksichtigung von sog. Nur-Pensionen	5
d. BMF-Schreiben vom 14.12.2012 - Probezeit vor Zusage einer Pension an den Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft	5

1. Die Höhe der Gegenwertforderung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist gem. § 23 Abs. 2 VBLS wegen unangemessener Benachteiligung des ausgeschiedenen Beteiligten unwirksam.

BGH vom 10.10.2012 Az.: IV ZR 10/11 und IV ZR 12/11

Der BGH hat entschieden, dass § 23 Abs. 2 der Satzung der VBL, der die Zahlung eines Gegenwertes für die bei der VBL verbleibenden Versorgungslasten bei Beendigung einer Beteiligung regelt, unwirksam ist, weil er die ausgeschiedenen Beteiligten unangemessen benachteiligt.

Im Verfahren IV ZR 10/11 beehrte der Kläger die Rückzahlung eines Teilbetrages des von der VBL geforderten Gegenwertes. Der Kläger gehörte seit 1996 dem Abrechnungsverband Ost der VBL an und kündigte das Beteiligungsverhältnis zum 31.12.2003.

Die VBL beehrte in diesem Verfahren mit der Revision die Klageabweisung.

Im zweiten Verfahren (IV ZR 12/11) war der Beklagte seit 1940 Beteiligter und kündigte das Beteiligungsverhältnis zum 31.12.2002. Hier verlang-

te die VBL in der Revision die Zahlung eines noch ausstehenden Restbetrages des Gegenwertes.

Beide Revisionen wurden als unbegründet zurückgewiesen.

Der BGH begründet seine Entscheidungen wie folgt:

a. § 23 Abs. 2 VBLS verstößt gegen § 307 BGB

Nach Auffassung des Gerichts handelt es sich bei der VBL-Satzung nicht um eine tarifliche Regelung. Damit besteht keine weitgehende Gestaltungsfreiheit, wie zwischen den Tarifvertragsparteien üblich, sondern § 23 Abs. 2 VBL unterliegt der vollen AGB-rechtlichen Inhaltskontrolle. Es sei zwischen arbeitsrechtlichem Grundverhältnis und versicherungsrechtlichem Durchführungsverhältnis zu differenzieren. Die VBL-Satzung stelle einen privatrechtlichen Versicherungsvertrag in Form Allgemeiner Versicherungsbedingungen dar. Als solche unterliegt sie der richterlichen Inhaltskontrolle. Eine mittlerweile bestehende tarifvertragliche Regelung zur Gegenwertforderung (seit 24.11.2011) sei im vorliegenden Fall nicht anwendbar, da dabei eine unzulässige echte Rückwirkung vorläge.

b. Gleichstellung von Versicherten mit und ohne Wartezeit

Der BGH führt weiter aus, dass auch die volle Berücksichtigung von Versicherten ohne erfüllte Wartezeit bei der Berechnung des Gegenwertes eine unangemessene Benachteiligung darstelle. Gemäß der VBL-Satzung werden für die Wartezeit nur solche Kalendermonate berücksichtigt, in denen das beteiligte Unternehmen tatsächlich Umlagen und Sanierungsgelder zahlt. Folglich zählt die beitragsfreie Versicherung nach Beendigung der Beteiligung nicht für die Wartezeit. Scheidet ein Unternehmen aus der VBL aus, kann eine zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfüllte Wartezeit nur erfüllt werden, wenn der Anwartschaftsberechtigte beim ausgeschiedenen Beteiligten das Arbeitsverhältnis beendet und bei einem anderen Arbeitgeber, der seinerseits Beteiligter der VBL ist, ein neues Arbeitsverhältnis aufnimmt. Da grundsätzlich nicht berücksichtigt wurde, ob und mit welcher Wahrscheinlichkeit solche

Fälle vorliegen, stellt es eine unangemessene Benachteiligung dar, dass ein aus der VBL ausgeschiedener Arbeitgeber gem. § 23 Abs. 2 VBLS den vollen finanziellen Ausgleich für die Versicherten leisten muss, unabhängig davon, ob Wartezeiten erfüllt sind oder nicht.

c. Zahlung des Barwertes

Die Zahlung des Gegenwertes als Einmalzahlung in Form eines Barwertes, der sowohl die derzeitigen als auch die künftigen Leistungen der VBL umfasst, stellt nach Ansicht des Senats des BGH ebenfalls eine unangemessene Benachteiligung dar. Eine solche Ermittlung stellt die komplette Ersetzung der Umlagefinanzierung durch eine Kapitaldeckung zu einem Stichtag dar. Mit einer solchen punktuellen Umstellung verlange die VBL dem ausgeschiedenen Beteiligten mehr ab, als die betriebliche Altersversorgung der VBL selbst zu leisten im Stande wäre, so die Ausführungen des BGH. Des Weiteren liegt eine Benachteiligung vor, da die bisherige Umlage zwar zur Auskehrung an den Leistungsempfänger genutzt werde, eine Anrechnung der Umlage auf den Gegenwert hingegen nicht erfolge.

d. Einhaltung des Transparenzgebotes

Der BGH hält § 23 Abs. 2 VBLS für intransparent, weil nicht alle Berechnungsgrundlagen des Gegenwertes offen gelegt werden. Das Transparenzgebot erfordert, dass die erhobene Gegenwertforderung nachvollziehbar und überprüfbar ist. Ein bloßer Verweis auf die Berechnung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen sei dafür nicht ausreichend. Es werden in der Vorschrift zwar Rechnungsgrundlagen genannt, jedoch ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Berechnungsmethode und Rechnungsgrundlagen seien weder aus der Satzung noch aus den veröffentlichten Ausführungsbestimmungen ersichtlich.

e. Ergänzende Vertragsauslegung

Die unangemessene Benachteiligung darf allerdings nicht dazu führen, dass der Gegenwert in voller Höhe zurückgefordert werden kann. Der BGH verlangt in seiner Entscheidungsbegründung, dass die entstandene Regelungslücke durch eine ergänzende Vertragsauslegung zu schließen sei.



2. Änderungen im Jahr 2013

a. Beitragsbemessungsgrenzen 2013

Der Bundesrat hat eine entsprechende Verordnung gebilligt, wonach die Beitragsbemessungsgrenzen der Kranken- und Rentenversicherung, sowie andere Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2013 steigen.

Die Änderungen stellen sich wie folgt dar:

Die neue Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV West) steigt von derzeit 5.600 €/Monat auf 5.800 €/Monat. Die BBG Ost steigt um 100 € monatlich auf 4.900 €/Monat. Für die knappschaftliche Rentenversicherung gelten als BBG (West) 7.100 €/Monat und für die BBG (Ost) 6.050 €/Monat.

Das vorläufige Durchschnittsentgelt wurde in der gRV für das Jahr 2013 auf 34.071 €/Jahr festgesetzt.

In der gesetzlichen Krankenversicherung hat sich die Versicherungspflichtgrenze bundeseinheitlich auf 52.200 €/Jahr (4.350 €/Monat) erhöht. Für Mitarbeiter, die bereits vor dem 01.01.2013 versicherungsfrei waren, beträgt im kommenden Jahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze 47.250 €. Diese Grenze entspricht der bundeseinheitlichen BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Bezugsgröße in der Sozialversicherung beträgt für das Jahr 2013 2.696 €/Monat in den alten Bundesländern und 2.275 €/Monat in den neuen Bundesländern.

b. Rentenversicherung: Senkung des Beitragsatzes

Der Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung wird ab 01.01.2013 auf 18,9 % sinken. Dies ist der niedrigste Wert seit 1996. Der Bundesrat ließ das Gesetz am 23.11.2012 passieren, so dass die vom Bundestag verabschiedete Senkung nunmehr zum Jahresanfang in Kraft treten kann.

c. Beitragssatz des PSVaG für das Jahr 2012

Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) zahlt im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers die

Betriebsrenten weiter. Für das Jahr 2012 (Stichtag: 30.09.2012) hat der PSVaG seinen Beitragssatz auf 3,0 ‰ festgesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr steigt der Beitragssatz von 1,9 ‰ um 58 % an, was zu einer entsprechenden Belastung bei den Unternehmen führt.

Grund des höheren Beitrages sind die im Bemessungszeitraum im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen Insolvenzen und der damit verbundene Anstieg von Versorgungsberechtigten gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

3. Entwurf einer Neufassung der IDW Stellungnahme zur Rechnungslegung: Handelsrechtliche Bilanzierung von Verpflichtungen aus Altersteilzeitregelungen (IDW ERS HFA 3 n.F.)

Das IDW hat einen neuen Entwurf für die handelsrechtliche Bilanzierung von Verpflichtungen aus Altersteilzeitregelungen veröffentlicht.

Grund für den Entwurf sind zum einen die geänderten Rahmenbedingungen (z. B. demografischer Wandel), aber auch der Wegfall der gesetzlichen Förderung der Frühverrentung älterer Arbeitnehmer.

Im Rahmen der Neufassung wurde auch der vorliegende Entwurf eines Anwendungshinweises des DRSC berücksichtigt. Dieser Anwendungshinweis und das Inkrafttreten von IAS 19 (revised 2011) zum 01.01.2013 führen dazu, dass die bisherigen IFRS-Bilanzierungsansätze in dem neuen Entwurf ersatzlos gestrichen wurden.

Bisher wurde stets angenommen, dass die Aufstockungsbeträge Abfindungscharakter haben. Das IDW nimmt nunmehr eine Differenzierung vor. Die Aufstockungsbeträge sollen zukünftig nach ihrem wirtschaftlichen Gehalt klassifiziert werden. (IDW ERS HFA 3 n.F. RN 6)

Beinhaltet eine ATZ-Vereinbarung das Ziel, das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden, dann liegt eine eigenständige Abfindungsverpflichtung des Arbeitgebers vor.

Ein Entlohnungscharakter liegt bei einer Alters-

teilzeitvereinbarung dann vor, wenn sie zu Beginn des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen wurde oder es sich um Altersteilzeitvereinbarungen handelt, die die langjährige Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter zusätzlich mit einer solchen Vereinbarung honorieren. Welche Klassifizierung vorliegt, ist einzelfallabhängig. Werden Aufstockungsbeträge im Austausch für die vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung und nicht mit dem Ziel der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt, wird dies als Indikator für eine Altersteilzeitvereinbarung mit Entgeltcharakter gesehen. Als Beispiel nennt das IDW die Erfüllung bestimmter tätigkeitsbezogener Kriterien, wie z. B. künftige Arbeiten in Wechselschicht oder die Abhängigkeit besonders starker Umwelteinflüsse (IDW ERS HFA 3 n.F. RN 9).

Wichtig ist, dass die Klassifizierung zum ersten Abschlusstichtag nach dem Zustandekommen der Vereinbarung vorzunehmen ist. Eine einmal vorgenommene Klassifizierung muss danach beibehalten werden. Begründet wird dies mit dem Grundsatz der Stetigkeit.

Handelt es sich um Vereinbarungen mit Abfindungscharakter, dann ist der notwendige Erfüllungsbetrag für die Aufstockungsbeträge im Zeitpunkt der Entstehung der eigenständigen Abfindungsverpflichtung sofort in voller Höhe aufwandswirksam zu passivieren (IDW ERS HFA 3 n.F. RN 18).

Haben die Vereinbarungen Entgeltcharakter, dann sind die Aufstockungsbeträge rätierlich bis zum Ende der Freistellungsphase anzusammeln (IDW ERS HFA 3 n.F. RN 19). Soweit mit den Aufstockungsbeträgen auch eine in der Vergangenheit geleistete Tätigkeit entlohnt wird, muss der auf die Vergangenheit entfallende Betrag sofort in voller Höhe passiviert werden. Bei fehlenden vertraglichen Regelungen wird als Erdienungszeitraum vom Wirksamwerden der Vereinbarung bis zum Beginn der Freistellungsphase ausgegangen.

Die Bilanzierung des Erfüllungsrückstands bleibt im Wesentlichen unverändert.

Der Entwurf sieht eine Frist für Kommentierungen

bis zum 25.01.2013 vor. Über die endgültige Fassung werden wir Sie informieren.



4. Aktuelles

a. BAG Urteil vom 21.08.2012 Az.: 3 AZR 81/10 Betriebliche Altersversorgung und Gleichbehandlung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit diesem Urteil noch einmal hervorgehoben, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz im Bereich der betrieblichen Altersversorgung kraft Gesetz anspruchsbegründende Wirkung entfaltet.

Der Kläger begehrt die Abänderung seiner Versorgungszusage dahingehend, dass bei der Ermittlung seiner Anwartschaften der gleiche Steigerungssatz zu Grunde zu legen ist, wie bei etwa der Hälfte der Personen, die wie er, in einer vergleichbaren Position tätig sind und im gleichen Zeitraum in diese Position berufen wurden. Der beklagte Arbeitgeber argumentiert, eine Gleichbehandlung sei nicht möglich, da die von ihm benannten Personen ihre Zusagen aufgrund einer Individualzusage erhalten haben.

Das BAG führt aus, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nur eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe verbiete, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Stellt hingegen der Arbeitgeber nur einzelne Arbeitnehmer in Einzelfällen besser, können sich andere Arbeitnehmer hierauf nicht berufen. Im vorliegenden Fall, füllen beide Gruppen (Gruppe 1: Zusage höherer Steigerungsbeträge; Gruppe 2: keine höheren Steigerungsraten) die gleiche Position aus. Das gemeinsame Merkmal ist die Position im Unternehmen. Der Arbeitgeber hat etwa der Hälfte der in dieser Position tätigen Mitarbeiter höhere Steigerungsbeträge zugesagt. Damit werden nicht nur einzelne Arbeitnehmer besser gestellt. Die Begründung, dass die Besserstellungen auf Individualzusagen herrühren, ist in diesem Fall nicht ausreichend. Der Arbeitgeber müsste

weitere Gründe darlegen, die in einem solchen Fall eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einer solchen geforderten Darlegung ist der Arbeitgeber im vorliegenden Fall nicht nachgekommen.

b. Reform der Insolvenzversicherung – Konsens nicht in Sicht

Wir haben bereits im Newsletter 01/2012 über Entwicklungen beim Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) – speziell zu einer möglichen Reform der Finanzierung der Insolvenzversicherung – berichtet. Danach sollten Unternehmen mit geeigneten Instrumenten zur Sicherung von Pensionsansprüchen (z.B. Rückdeckungsversicherungen) ihre Kosten zur Insolvenzversicherung über den PSVaG spürbar reduzieren können. Hier setzte ein Vorschlag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) an.

Im November wurde dieses Thema im Rahmen einer Sondersitzung des BDA-Ausschusses „Betriebliche Altersversorgung“ behandelt. Aus den Berichten zu dieser Sitzung ist zu folgern, dass eine Lösung noch nicht in Sicht ist: Gegen den Vorschlag der BDA steht die Auffassung verschiedener Branchenverbände, das BDA-Konzept bevorzuge überwiegend große, international agierende Unternehmen, während es bei kleinen und mittelständischen Unternehmen eher zu Lasten führe. Insoweit seien im Sinne einer fairen Lastenverteilung in der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung Änderungen am vorgelegten Konzept erforderlich.

c. BMF-Schreiben vom 13.12.2012

Betriebliche Altersversorgung; Bilanzsteuerliche Berücksichtigung von sog. Nur-Pensionen

Das Bundesfinanzministerium hebt das BMF-Schreiben vom 16.6.2008 auf und erklärt, der im Urteil des Bundesfinanzhof vom 28.4.2010 erklärte Grundsatz, wonach eine Nur-Pension zu einer Überversorgung führt, wenn dieser Verpflichtung

keine ernsthaft vereinbarte Entgeltumwandlung zu Grunde liegt, auf alle offenen Fälle anzuwenden ist. Fehlt es an einer ernsthaften Entgeltumwandlungsvereinbarung und liegt eine Überversorgung vor, dann können keine Pensionsrückstellungen gemäß § 6a EStG gebildet werden.

d. BMF-Schreiben vom 14.12.2012

Probezeit vor Zusage einer Pension an den Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft

Das BMF hat mit diesem Schreiben noch einmal zu der Probezeit der Gesellschafter-Geschäftsführer Stellung genommen.

Nicht geändert wurde die Auffassung der Finanzverwaltung zur Dauer der Probezeit. Es gelten die gleichen Grundsätze wie bisher. Für die steuerliche Beurteilung einer Pensionszusage ist regelmäßig eine Probezeit von zwei bis drei Jahren als ausreichend anzusehen. Als Probezeit gilt der Zeitraum zwischen Dienstbeginn und der erstmaligen Vereinbarung. Auch die bisher anerkannten Ausnahmen sind weiterhin zulässig. So ist eine Probezeit verzichtbar, wenn die Unternehmen aus eigener Erfahrung Kenntnisse über die Befähigung des Geschäftsleiters haben und die Ertragserwartungen aufgrund ihrer bisherigen unternehmerischen Tätigkeit hinreichend deutlich abschätzen können.

Bei einem Verstoß gegen die angemessene Probezeit wird nunmehr aber Bezug auf das BFH-Urteil vom 28.4.2010 Az.: I R 78/08 genommen. Danach führt wie bisher ein Verstoß gegen die angemessene Probezeit zu einer verdeckten Gewinnausschüttung im Sinne des § 8 Abs. 3 S. 2 KStG. Allerdings liegt auch dann noch eine verdeckte Gewinnausschüttung vor, wenn die angemessene Probezeit abgelaufen ist. Bisher konnte man davon ausgehen, dass nach Ablauf der Probezeit eine fremdvergleichsgerechte Pensionszusage vorliegt. Die Finanzverwaltung hat dies nunmehr ausdrücklich verneint.

Wünschen Sie nähere Informationen zu diesen und weiteren Themen, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.

Redaktion:

Andrea Bahr
Telefon: (040) 325780-23
Telefax: (040) 325780-22

Impressum:

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH
Burchardstr. 19-21
20095 Hamburg
Telefon: (040) 325780-0
Telefax: (040) 325780-22
E-Mail: info@gbg-consulting.de
Internet: www.gbg-consulting.de

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.

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 info@gbg-consulting.de. Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.