

# GBG-aktuell:

## Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

### Inhaltsverzeichnis:

|  |   |
|--|---|
| 1. Auswirkungen der Garantiezinsänderung auf die bAV   | 1 |
| 2. Betriebliche Altersrente ab 60 Jahren steuerlich ab 01.01.2012 nicht mehr zulässig  | 2 |
| 3. Neufassung von IAS 19 vom 16.06.2011  | 2 |
| 4. EuGH-Entscheidung vom 01.03.2011 - Pflicht zu Unisex-Tarifen - Auswirkungen in der betrieblichen Altersversorgung   | 3 |
| 5. Aktuelles   |   |
| a. BVerfG - Beschluss vom 20.07.2011 - Az.: 1 BvR 2624/05<br>Verfassungsbeschwerde gegen die stufenweise Abschaffung des Sterbegeldes durch die VBL erfolglos  | 5 |
| b. BAG-Urteil vom 19.01.2011 - 3 AZR 83/09<br>Invalidenrentenzahlung auch bei befristeter Rente wegen voller Erwerbsminderung  | 5 |
| c. EuGH-Urteil vom 10.05.2011 - Az.: C-147/081<br>Stärkung der Rechte gleichgeschlechtlicher Lebenspartner   | 5 |
| d. BAGE vom 19.07.2011 - Az.: 3 Azr 434/09<br>Berechnung der insolvenzgeschützten Betriebsrentenanwartschaft - keine Altersdiskriminierung   | 6 |
| e. BFH-Urteil vom 09.12.2010 - Az.: VI R 23/09<br>Steuerfreiheit von Finanzierungsanteilen der Arbeitnehmer am Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers an eine Pensionskasse - Beiträge i.S.d. § 3 Nr. 63 EStG | 6 |
| f. Neuer Tarifvertrag zur Altersvorsorge für Mitarbeiter in Apotheken  | 6 |



### 1. Auswirkung der Garantiezinsänderung auf die bAV

Mit dem 1. Januar 2012 sinkt der Garantiezins der deutschen Lebensversicherer von derzeit 2,25 Prozent auf sodann 1,75 Prozent. Dies hat Auswirkungen auf Neuverträge ab dem 01.01.2012 in der Form, dass auf Basis der niedrigeren Verzinsung die garantierte Leistung vergleichsweise geringer ausfällt. Laufende Verträge, die bis zum 31.12.2011 abgeschlossen werden, sind davon nicht betroffen.

In der betrieblichen Altersversorgung haben – in Abgrenzung zur privaten Vorsorge – Garantieleistungen oftmals eine viel stärkere Bedeutung. So ist bei rückgedeckten Versorgungszusagen zur Erfüllung des Kriteriums der Kongruenz, welches etwa im Kontext der Saldierung von Pensionsverpflichtungen mit qualifiziertem Deckungskapital bedeutsam ist, in erster Linie auf die garantierten Leistungen der Rückdeckungsversicherung abzustellen. Um die Kongruenz, also eine Übereinstimmung zwischen zugesagter Leistung und der garantierten Leistung der Rückdeckungsversiche-

rung, herzustellen, werden Unternehmen, die bis dato noch keine oder eine nicht ausreichende Rückdeckung vorgenommen haben, im kommenden Jahr wegen des gesunkenen Garantiezinses vergleichsweise höhere Beiträge aufbringen müssen. Der Effekt einer Bilanzverkürzung durch eine angemessene Ausfinanzierung im Wege des Abschlusses von Rückdeckungsversicherungen wird demnach umso größer ausfallen bzw. umso preiswerter zu haben sein, je höher die Garantieleistungen der entsprechenden Versicherungen sind. Vor diesem Hintergrund mag es für Unternehmen, die derzeit über eine Ausfinanzierung ihrer Versorgungszusagen nachdenken, ratsam sein, den Aspekt sinkender Garantieleistungen in ihre Überlegungen einzubeziehen und ggf. etwaige Entscheidungsfindungen zu beschleunigen.

Dabei ist auch zu bedenken, dass Pensionszusagen nicht selten neben einer Altersrente und einer Hinterbliebenenrente ferner eine Rente im Fall der Invalidität umfassen. Von der anstehenden Zinssenkung ist jedoch auch die Berufsunfähigkeitsversicherung betroffen, da hier ebenfalls Garantiewerte in die Kalkulation einfließen. Folgerichtig wird der Beitrag für die Absicherung gegen Invalidität über Berufsunfähigkeitsversicherungen ab 2012 tendenziell eher höher bemessen sein.

Die skizzierten Konsequenzen der Absenkung des Garantiezinses für eine Ausfinanzierung von Versorgungszusagen können analog auch in Bezug auf das Thema Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf einen externen Versorgungsträger angeführt werden, da dieser in der Regel ebenfalls von der Garantiezinssenkung betroffen sein wird. Insoweit könnte es auch für Unternehmen, die eine Auslagerung ihrer Pensionsverpflichtung aus der Bilanz wünschen, von Interesse sein, noch im Jahr 2011 ihr Vorhaben voranzutreiben.

## **2. Betriebliche Altersrente ab 60 Jahren steuerlich ab 01.01.2012 nicht mehr zulässig**

Die Anhebung der Altersgrenzen durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007 hat das Bundesfinanzministerium durch das BMF-Schreiben vom 31.03.2010 auch auf die betriebliche Altersversorgung übertragen. Darin wird klargestellt, dass Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt werden, als Untergrenze für den Bezug von Altersleistungen grundsätzlich die Vollendung des 62. Lebensjahres vorsehen müssen. Ansonsten besteht das Risiko der steuerlichen

Nichtanerkennung als betriebliche Altersversorgung. Nur in Ausnahmefällen (zum Beispiel bei der Berufsgruppe der Piloten) ist ein früheres Pensionsalter zulässig.

Derzeit gibt es noch keine Stellungnahme der Finanzverwaltung zu den steuerlichen Auswirkungen, grundsätzlich könnten sich aber Probleme bei der steuerlichen Rückstellungsbildung ergeben.

Zusagen, deren frühestmöglicher Bezug einer Altersleistung an den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gekoppelt ist, sind als unproblematisch einzustufen. Kritisch sind insbesondere aber Zusagen, deren frühestmöglicher Bezug einer Altersleistung vor dem 62. Lebensjahr liegt. Häufig ist in alten Zusagen noch das 60. Lebensjahr vorgesehen.

Unternehmen, deren Zusagen noch auf „altem“ Stand basieren, sollten die Änderungen, die ab dem 01.01.2012 in Kraft treten, berücksichtigen. Ein besonderes Augenmerk gilt hier Neueintritten, die automatisch bei Eintritt in das Unternehmen in die Versorgungsordnung aufgenommen werden.

Im Zusammenhang mit einer etwaigen Anpassung der Versorgungsordnung sollte das Unternehmen auch weitere kritische Punkte untersuchen wie das anerkannte Endalter für Waisenrenten (Herabsetzung von 27 auf 25 Jahre), die Vererbbarkeit von Versorgungsleistungen, die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes oder durch die Anhebung der Altersgrenzen notwendige Folgeänderungen.

## **3. Neufassung von IAS 19 vom 16.6.2011**

Das International Accounting Standards Board (IASB) hat Änderungen des International Accounting Standard 19 (IAS 19) „Leistungen an Arbeitnehmer“ veröffentlicht. Die Leistungen wurden in einigen Punkten wesentlich geändert, so dass Auswirkungen für alle Unternehmen zu erwarten sind, die IAS 19 bisher bereits angewendet haben.

Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

### **Erfassung versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste**

Die sog. Korridormethode bzw. der Korridoransatz wird zukünftig nicht mehr angewendet. Stattdessen sind die versicherungsmathematischen Gewinne und Verluste (alle Verände-

rungen des Planvermögens und des Verpflichtungsumfangs) sofort bei der Entstehung in der Abschlussbilanz der Berichtsperiode zu erfassen. Damit gleicht sich die Darstellung nach IAS 19 den entsprechenden Regelungsvorschriften nach US-GAAP an.

#### **Dienstzeitkomponente: Zusammenfassung von Dienstaufwand und Planänderungen bzw. -abgeltungen**

Bisher gab es in IAS 19 die Regelung, dass im Falle von Planänderungen, die zu einem sog. nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand führen, dieser verteilt über einen Zeitraum bis zur Unverfallbarkeit der Ansprüche erfasst werden kann. Nach der neuen Regelung erfolgt die Erfassung in der Berichtsperiode, in der die zugrunde liegende Planänderung stattfindet. Eine weitere Verteilung wird nicht mehr vorgenommen.

Die bisherige Unterscheidung zwischen Plankürzungen und Planänderungen, für die IAS 19 verschiedene Vorschriften vorsah, wird ebenfalls geändert. Zukünftig werden die Effekte aus Planänderungen, Plankürzungen zu einer gemeinsamen Komponente zusammengefasst.

#### **Zinskomponente: Bewertung des Pensionsaufwandes**

Die bisher zu ermittelnden Größen „Zinsaufwand“ (interest cost) und erwarteter „Planvermögensertrag“ werden durch den Nettozinsaufwand bzw. Nettozinsertrag ersetzt. Dieser bestimmt sich aus dem Produkt des Zinssatzes, der Verpflichtung und der bilanzierten Rückstellung. Damit wird der Vermögensertrag verpflichtend mit Hilfe des Rechnungszinses der Verpflichtungsseite bestimmt. Es wird also keine Unterscheidung zwischen der Verzinsung des Planvermögens und der Verzinsung der Verpflichtung mehr geben. Die Zinskomponente ist in der GuV zu erfassen.

#### **Ergebnisausweis**

In der GuV können Dienstzeit- und Zinskomponenten zukünftig entweder getrennt oder auch zusammengefasst dargestellt werden. Im Anhang ist eine Trennung hingegen verpflichtend vorgeschrieben. Alle sonstigen Wertänderungen („Remeasurements“) sind in der Ergebnisrechnung (OCI) zwingend darzustellen. Im Unterschied zu den Vorschriften nach US-GAAP ist aber ein „Recycling“ der einmal in der OCI erfassten Beträge über die GuV in späteren Berichtsperioden ausgeschlossen.

#### **Angabepflichten im Anhang**

Zukünftig sollen der wesentliche Inhalt und die Struktur eines Leistungsplanes, die Beträge sowie die Risiken der leistungsorientierten Pläne dargestellt werden sowie die Auswirkungen, die die Leistungspläne auf den Cashflows des Unternehmens haben können. Damit ändert sich der Umfang der anzugebenden Informationen. Bei der in IAS 19 dargestellten Auflistung handelt es sich allerdings nicht um eine abschließende Aufzählung. Hauptzweck dieser Änderung ist, den Entscheidungsnutzen für Investoren zu erhöhen.

#### **Verwaltungskosten**

Verwaltungskosten sind in der Periode, in der sie anfallen, aufwandswirksam zu berücksichtigen.

#### **Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Mit der Neufassung wurde klargestellt, dass zugesagte Leistungen an Arbeitnehmer, die von der Erbringung zukünftiger Arbeitsleistungen abhängig sind, nicht unter die Begrifflichkeit „Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ fallen.

Noch nicht eindeutig geklärt ist in diesem Zusammenhang die Bilanzierung von Altersteilzeitverpflichtungen.

#### **Zeitpunkt des Inkrafttretens**

Die Änderungen treten für Berichtsjahre mit Beginn 1. Januar 2013 bzw. für nach diesem Datum beginnende Geschäftsjahre in Kraft. Eine frühere Anwendung ist ebenfalls zulässig.

#### **4. EuGH-Entscheidung vom 01.03.2011**



#### **Az.: C-236/09 Pflicht zu Uni-Sex-Tarifen – Auswirkungen in der betrieblichen Altersversorgung**

Wie bereits in unserer Ausgabe 01/2011 kurz berichtet, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in diesem Jahr entschieden, dass die Berücksichtigung des Geschlechts von Versicherten als Risikofaktor in Versicherungsverträgen eine Diskriminierung darstellt.

Damit sind geschlechtsspezifische Prämien und Leistungen in Versicherungsverträgen ab dem 21.12.2012 ungültig.

Das bedeutet, dass die in der Vergangenheit zulässige Vorgehensweise, wonach Frauen in Lebensversicherungsverträgen aufgrund der längeren Lebenserwartung eine geringere Ablaufleistung erhalten bzw. für die gleiche Leistung eine höhere Prämie als Männer zahlen müssen, ab dem oben genannten Zeitpunkt untersagt ist.

Grundlage der Entscheidung ist Art. 5 Abs. 1 der Gender-Richtlinie (RL 2004/113/EG). Die Richtlinie dient der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei dem Zugang zu und bei der Versorgung von Gütern und Dienstleistungen. Die Gender-Richtlinie schreibt den Mitgliedstaaten vor, ab dem 21.12.2007 für abgeschlossene Versicherungsverträge nur noch Unisex-Tarife zu verwenden.

Eine Ausnahme war bisher in Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie vorgesehen. Danach sind geschlechtsabhängige Differenzierungen zulässig, wenn diese durch versicherungsmathematische Risikofaktoren begründet sind. Diese Ausnahme wurde vom deutschen Gesetzgeber bei der Umsetzung ins nationale Recht wörtlich übernommen (§ 20 Abs. 2 AGG).

Der EuGH hat nun entschieden, dass die Ausnahmevorschrift in Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie unwirksam sei, weil diese gegen die Zielsetzung der Richtlinie verstoße, die darin bestehe, unterschiedliche Rechnungsgrundlagen in Versicherungstarifen abzuschaffen.

**In diesem Zusammenhang stellt sich jedoch die Frage, inwieweit die Entscheidung Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung hat. Grundsätzlich betrifft die Gender-Richtlinie in erster Linie Versicherungsverträge und nicht Regelungen der betrieblichen Altersversorgung.**

Allerdings kann durch die Anwendung auf Versicherungsverträge geschlossen werden, dass Versorgungszusagen, deren Höhe sich nach Versicherungstarifen richtet, von der Entscheidung auch betroffen sind.

Einig ist man sich daher, dass die Unisex-Tarife auf jeden Fall auf die versicherungsfördernden Durchführungswege und bei rückgedeckten Zusagen anzuwenden seien.

Ebenso eindeutig wird in der Literatur die Meinung vertreten, dass auch Versorgungszusagen betroffen seien, deren Höhe aufgrund von Transformationstabellen mit geschlechtsabhängigen Rechnungsgrundlagen zu ermitteln sind.

Uneinigkeit besteht in der Anwendung der Entscheidung des EuGH auf Verträge, die vor dem 21.12.2012 abgeschlossen wurden, aber nach diesem Zeitpunkt fortbestehen.

Teilweise wird die Meinung vertreten, die Entscheidung des EuGH ist nur auf Neuverträge bzw. Neuzusagen anzuwenden. Begründet wird dies mit dem Grundsatz, dass bestehende Verträge nicht angetastet werden dürfen. Außerdem gebe es auch eine entsprechende Absichtserklärung des EuGH, „Altverträge“ zu belassen und an dieser Stelle nicht das Urteil anzuwenden.

Andere Vertreter in der Literatur sind der Auffassung, die Entscheidung des EuGH sei auch auf Altverträge anzuwenden, da sonst Dauer-schuldverhältnisse auf unabsehbare Zeit von dem Diskriminierungsverbot ausgenommen bleiben.

Folgt man der letzten Ansicht, so stellen sich weitere Probleme ein, z.B. die Umsetzung im Arbeitsverhältnis. Dies ist bei neu eingestellten Arbeitnehmern unproblematisch, da diese eine modifizierte Neuzusage auf Basis von Unisex-Tarifen erhalten.

Für bereits beschäftigte Arbeitnehmer wäre für Beschäftigungszeiten vor und nach dem 21.12.2012 zu unterscheiden. Eine Umstellung gestaltet sich schwierig: es ist z.B. eine Anpassung nach oben vorzunehmen, d.h. eine Besserstellung für benachteiligte Gruppen (i. d. R. Frauen). Daraus würden für Arbeitgeber finanzielle Mehrbelastungen resultieren.

Eine andere Möglichkeit ist die kostenneutrale Umsetzung und damit die Wahrung des Dotierungsrahmens für Arbeitgeber im Sinne eines Mittelweges, z.B. durch die Heraufsetzung der Altersrenten für Frauen und die Herabsetzung für Männer. Dies führt u.U. zu Konflikten mit dem Betriebsrat und ist nur möglich unter Berücksichtigung der Drei-Stufen-Theorie des BAG.

Bisher fehlen staatliche Verordnungen, die zur Klärung der Rechtslage beitragen. Wir werden die Diskussion mit großem Interesse verfolgen und über die weitere Entwicklung informieren.



## 5. Aktuelles

### a. BVerfG Beschluss vom 20.07.2011 Az.: 1 BvR 2624/05 – Verfassungsbeschwerde gegen die stufenweise Abschaffung des Sterbegeldes durch die VBL erfolglos

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) gewährt den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der an ihr beteiligten Arbeitgeber eine Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung. Bis zum 31.12.2001 stand den Mitarbeitern darüber hinaus ein Anspruch auf Sterbegeld zu. Durch die Umstellung des Zusatzversorgungssystems und der damit verbundenen Satzungsänderung zum 01.01.2002 wurde das Sterbegeld stufenweise abgebaut. Im Jahre 2008 ist es ganz weggefallen.

Der Beschwerdeführer, der seit 1999 eine betriebliche Altersversorgung bezieht, hat dagegen in allen Instanzen erfolglos geklagt.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen mit der Begründung, dass der Wegfall des Sterbegeldes eine unechte Rückwirkung darstellt. Das bedeutet, das Sterbegeld knüpft zwar an ein vergangenes Ereignis der Beitragszahlung an, jedoch erwachsen Ansprüche erst für die Zukunft, da sie erst mit Eintritt des Todesfalles entstehen. Die unechte Rückwirkung ist grundsätzlich zulässig. Das BVerfG begründet dies damit, dass das Vertrauen auf den Sterbegeldanspruch zwar grundsätzlich berechtigt sei, allerdings die alte Satzung ausdrücklich einen Änderungsvorbehalt vorgesehen habe. Darüber hinaus konnte sich der Beschwerdeführer aufgrund der langen Übergangszeit von 6 Jahren auf den Wegfall des Sterbegeldes einstellen.

### b. BAGE vom 19.1.2011 –Az.: 3 AZR 83/09 Invalidenrentenzahlung auch bei befristeter Rente wegen voller Erwerbsminderung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Zahlung einer Invalidenrente für den Fall der Erwerbsunfähigkeit oder voraussichtlich dauernden Berufsunfähigkeit im Sinne des jeweiligen Sozialversicherungsrechts auch dann verpflichtet ist, wenn der Sozialversicherungsträger dem Arbeitnehmer eine lediglich befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI bewilligt hat.

Der Kläger hatte eine Versorgungszusage erhalten, in der ihm neben einer Altersrente auch eine Invalidenrente zugesagt worden ist. Die Invalidenrente wird gewährt, wenn eine „voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit“ eintritt. Von der gesetzlichen Rente wurde dem Kläger per Rentenbescheid eine „Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Zeit“ bewilligt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, da der Anspruch auf Invalidenrente dem Grunde nach nicht bestehe. Eine „voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit“ liege nicht vor, da die Versorgungsordnung nicht auf eine Berufsunfähigkeitsrente auf Zeit abstelle.

Das BAG verurteilte die Beklagte zur Zahlung der Invalidenrente dem Grunde nach. Die Auslegung der Versorgungsordnung ergebe, dass die volle Erwerbsminderung als Erwerbsunfähigkeit im Sinne der Versorgungsordnung anzusehen ist. Die Beklagte hat in der Versorgungsordnung die Begriffe „Erwerbsunfähigkeit“ und „voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit“ nicht selbst definiert, daher müsse davon ausgegangen werden, dass die sozialversicherungsrechtliche Terminologie anzusetzen ist. Erwerbsunfähigkeit bzw. voraussichtlich dauerhafte Berufsunfähigkeit liege nach Ansicht des BAG auch dann vor, wenn der Sozialversicherungsträger eine Rente wegen voller Erwerbsminderung nur befristet bewilligt. Volle Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI nF setzt voraus, dass die Erwerbsminderung „auf nicht absehbare Zeit“ besteht. Sie muss daher „voraussichtlich dauerhaft“ im Sinne der Versorgungsordnung sein. Ungeachtet dessen werden Erwerbsminderungsrenten gemäß § 102 Abs. 2 Satz 1 SGB VI nF grundsätzlich befristet geleistet.

### c. EuGH Urteil vom 10.5.2011 Az.: C-147/081 Stärkung der Rechte gleichgeschlechtlicher Lebenspartner

Der EuGH hat mit dieser Entscheidung noch einmal klargestellt, dass eingetragene Lebenspartner mit Ehegatten bei der betrieblichen Altersversorgung gleichzustellen sind.

Der Kläger bezog seit 1990 eine Erwerbsminderungsrente nach dem Hamburger Zusatzversorgungsgesetz (HmbZVG). Deren Höhe ermittelt sich u.a. aufgrund eines fiktiven Nettogehaltes, für das auch die Steuerklasse des Mitarbeiters heranzuziehen ist. Nachdem der Kläger eine eingetragene Lebenspartnerschaft nach dem LPartG schloss, verlangte er eine Neuberechnung der Rente nach der für Ehegatten günstigeren Steuerklasse III. Die Stadt

Hamburg verweigerte die Neuberechnung mit dem Hinweis, dass nach dem Wortlaut des HmbZVG nur für Verheiratete die Steuerklasse III gilt.

Der EuGH hat entschieden, dass die Vorschrift des HmbZVG gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie aus dem Jahre 2000 verstößt und damit unwirksam ist.

Gegen das Urteil kann keine Berufung eingelegt werden, die Stadt Hamburg muss das Urteil nunmehr umsetzen.

#### **d. BAGE vom 19.07.2011 Az.: 3 Azr 434/09 – Berechnung der insolvenzgeschützten Betriebsrentenanswartschaft – keine Altersdiskriminierung**

Der 3. Senat des BAG hat entscheiden, dass die Berechnung gem. § 7 Abs. 2 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, wie es nunmehr in Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt ist.

Die Vorschrift sieht vor, dass der Pensionsversicherungsverein (PSVaG) bei Insolvenz des Arbeitgebers die Höhe der Betriebsrentenanswartschaft gem. § 2 Abs. 1 BetrAVG (zeitrationale Berechnung) bestimmen kann. Dies kann in bestimmten Fällen, z.B. bei einer dienstzeitabhängigen Berechnung der Betriebsrente mit einer Höchstbegrenzung dazu führen, dass Arbeitnehmer, die in jungen Jahren ein Arbeitsverhältnis begonnen haben, bei gleicher Betriebszugehörigkeit eine geringere Rente haben, als solche Mitarbeiter, die im höheren Alter begonnen haben.

#### **e. BFH Urteil vom 09.12.2010 Az.: VI R 23/09 – Steuerfreiheit von im Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers an eine Pensionskasse enthaltenen Finanzierungsanteilen der Arbeitnehmer – Beiträge des Arbeitgebers i.S. des § 3 Nr. 63 EStG**

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass Finanzierungsanteile der Arbeitnehmer am Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers an eine ZVK gem. § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sind.

Nach dem Wortlaut des § 3 Nr. 63 EStG sind Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung steuerfrei, soweit sie insgesamt im Kalender-

jahr 4% der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen.

Das BFH führt aus, dass unter den Begriff Beiträge des Arbeitgebers alle Beiträge fallen, die vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer selbst geschuldet werden. Dabei fallen auch die Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers unter den Begriff „Beiträge des Arbeitgebers“, da Versicherungsnehmer und Beitragsschuldner ausschließlich der Arbeitgeber ist und ihn allein die vertraglichen Pflichten, insbesondere die Zahlungsverpflichtungen, treffen.

Das BMF hat mit Schreiben vom 28.07.2011 erklärt, dass das BFH-Urteil ab dem 01.01.2011 allgemein angewendet werden kann.

#### **f. Neuer Tarifvertrag zur Altersvorsorge für Mitarbeiter in Apotheken**

Mit Wirkung zum 01.01.2012 tritt bundesweit ein neuer „Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge für Mitarbeiter(innen) in Apotheken und Auszubildende zum/zur Pharmazeutischkaufmännischen Angestellten“ in Kraft.

Der Tarifvertrag gilt für alle tarifgebundenen Apothekeninhaber mit Ausnahme der Krankenhausapotheken und für alle nicht tarifgebundenen Apothekeninhaber, sofern die Arbeitsverträge ihrer Mitarbeiter an die Tarifverträge angelehnt sind.

Ab 01.01.2012 steht den Mitarbeitern in Apotheken dann gegenüber ihrem Arbeitgeber erstmalig ein Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung zu.

Zusätzlich hat laut Tarifvertrag jeder Apothekenmitarbeiter die Möglichkeit, im Rahmen einer Entgeltumwandlung Beiträge für seine betriebliche Altersversorgung aufzuwenden. Diese Eigenvorsorge belohnt der Arbeitgeber mit einem weiteren Zuschuss in Höhe von 20 Prozent des umgewandelten Entgelts.

Die vom Arbeitgeber finanzierten Anwartschaften sind von Beginn an unverfallbar (vertragliche Unverfallbarkeit).

Einzig zulässiger Durchführungsweg ist die Direktversicherung. Eine Bindung an einen bestimmten Versorgungsträger (Versicherer) ist nicht vorgeschrieben.

**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: [hamburg@gbg-consulting.de](mailto:hamburg@gbg-consulting.de)  
Internet: [www.gbg-consulting.de](http://www.gbg-consulting.de)

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.

Wir Nehmen 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](mailto:hamburg@gbg-consulting.de). Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.