

GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr.2/2013

Inhaltsverzeichnis

1. Rückstellungen für Altersteilzeitverpflichtungen im handelsrechtlichen Jahresabschluss – Endgültige Verabschiedung von IDW RS HFA 3	1
2. Versorgungsausgleich bei endgehaltsbezogener Gesamtzusage BGHE v. 17.4.2013 Az.: XII ZB 371/12	2
3. Änderung des § 112 VAG – zukünftig auch Kapitalzahlung für Pensionsfonds möglich	3
4. BMF-Schreiben vom 24.7.2013 Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung	3
5. Aktuelles	4

1. Rückstellungen für Altersteilzeitverpflichtungen im handelsrechtlichen Jahresabschluss – Endgültige Verabschiedung von IDW RS HFA 3

Am 10.07.2012 hat der Hauptfachausschuss (HFA) des Instituts der Wirtschaftsprüfer den Entwurf einer Neufassung der Stellungnahme zur handelsrechtlichen Bilanzierung von Verpflichtungen aus Altersteilzeitregelungen (IDW RS HFA 3) veröffentlicht. Am 19.06.2013 wurde die HFA-Stellungnahme (IDW RS HFA 3) in neuer Fassung verabschiedet und in den Fachnachrichten FN 7/2013 des IDW veröffentlicht. Inhaltlich haben sich zum Entwurf nur redaktionelle Änderungen und Klarstellungen ergeben.

Mit der Neufassung wird den Veränderungen der Rahmenbedingungen und des wirtschaftlichen Charakters von Altersteilzeitverpflichtungen seit der Verabschiedung der Vorgängerfassung im Jahr 1998 Rechnung getragen. Insbesondere entspre-

chen die in der bisherigen Fassung enthaltenen Ausführungen zur Bilanzierung nach IFRS mit Inkrafttreten des IAS 19 (revised 2011) und den hierzu ergangenen Anwendungshinweisen des DRSC (DRSC AH 1 (IFRS)) nicht mehr den geltenden Regelungen und wurden ersatzlos gestrichen.

Die bisherige IDW-Stellungnahme bezog sich ausschließlich auf Fallgestaltungen, in denen mit der Altersteilzeitvereinbarung nachträglich in bestehende Arbeitsverhältnisse eingegriffen und in denen die spätere Reduktion der Arbeitszeit nicht bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde. Im letztgenannten Fall ist die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der Aufstockungsleistungen kein Bestandteil der originären Leistungs- und Entgeltspflichten des Arbeitgebers (arbeitsrechtliches Synallagma).

Gemäß der bisherigen IDW-Stellungnahme hatten solche Vereinbarungen generell Abfindungscha-

rakter, so dass für die Aufstockungsleistungen eine Rückstellung in Höhe des vollen Barwerts der künftigen Leistungen anzusetzen war.

Die im Verlauf bestehender Arbeitsverhältnisse abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarungen haben in der Praxis heute jedoch nicht mehr generell den Charakter von Abfindungsregelungen.

Gemäß der Neufassung der IDW-Stellungnahme entscheidet sich die bilanzielle Behandlung der vom Arbeitgeber zu entrichtenden Aufstockungsleistungen nun gerade danach, ob sie den Charakter einer Abfindung oder einer zusätzlichen Entlohnung haben, also Bestandteil des arbeitsrechtlichen Synallagmas sind.

Handelt es sich um eine Vereinbarung mit Abfindungscharakter, so ist der notwendige Erfüllungsbetrag im Zeitpunkt der Entstehung der Verpflichtung sofort und in voller Höhe aufwandswirksam zu passivieren.

Sofern es sich um Vereinbarungen mit Entlohnungscharakter handelt, ist eine Rückstellung über den Zeitraum anzusammeln, in dem vereinbarungsgemäß die zusätzliche Entlohnung in Form der Aufstockungsbeträge von dem betroffenen Arbeitnehmer verdient wird.

Altersteilzeitverträge mit Entlohnungscharakter führen somit zu einer niedrigeren Rückstellung als Altersteilzeitvereinbarungen mit Abfindungscharakter.

Maßgeblich für die Klassifizierung der Aufstockungsbeträge ist der wirtschaftliche Charakter der Vereinbarung im konkreten Einzelfall. Indikator für eine Vereinbarung mit Entlohnungscharakter kann z.B. auch sein, dass das Entstehen der Ansprüche von der Erfüllung bestimmter tätigkeitsbezogener Kriterien oder einer gewissen Mindestbetriebszugehörigkeit abhängt.

Die Klassifizierung der Aufstockungsbeträge hat zum ersten Abschlussstichtag nach dem Zustandekommen der Altersteilzeitvereinbarung zu er-

folgen. Nach dem Grundsatz der Stetigkeit ist die einmal vorgenommene Klassifizierung der jeweiligen Altersteilzeitvereinbarung für die Zukunft beizubehalten.



2. Versorgungsausgleich bei endgehaltsbezogener Gesamtzusage

BGHE vom 17.4.2013 Az.: XII ZB 371/12

a. Sachverhalt

Der ausgleichsberechtigte Ehegatte verfolgt mit seiner Beschwerde vorm Bundesgerichtshof (BGH) die interne Teilung der vom ausgleichspflichtigen Ehegatten erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung.

Bei den Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung handelt es sich um eine endgehaltsabhängige Gesamtzusage. Danach beträgt der Betriebsrentenanspruch abhängig von der ruhegeldfähigen Dienstzeit bis zu 60% des ruhegeldfähigen Einkommens, wobei zusammen mit bestimmten sonstigen anderen Versorgungsleistungen die ebenfalls nach Dienstzeit gestaffelte Gesamtobergrenze von bis zu 75% nicht überschritten werden darf.

b. Gründe

Die zulässige Beschwerde wurde vom BGH zurückerwiesen, da sie unbegründet ist. Der BGH führt aus, dass die Unverfallbarkeit der Höhe nach noch nicht hinreichend verfestigt sei und deshalb keine Ausgleichsreife gem. § 19 Abs. 1 VersAusglG vorliege. Begründet wird dieser Beschluss damit, dass die Höhe der Versorgung davon abhängt, welche weiteren Versorgungsansprüche der ausgleichspflichtige Ehegatte zukünftig erwerbe und welche anderen Versorgungsleistungen er künftig beziehe. Damit sei unklar, welche Versorgungsansprüche die Leistungspflicht des Arbeitgebers mindern. Folglich ließen sich die maßgeblichen Bezugsgrößen der Anwartschaft (Endgehalt, Höhe der Sozialversicherungsrente, Höhe der weiteren

Versorgungen, Höhe der Gesamtversorgungsobergrenze) nicht ausreichend feststellen.

c. Fazit

Der BGH Beschluss bezieht sich auf eine endgehaltsbezogene Gesamtzusage. Die Besonderheit im vorliegenden Fall ist zum einen darin zu sehen, dass eine Gesamtzusage zu teilen war und zum anderen die Höhe der Gesamtversorgungsobergrenze noch nicht feststand. Die Tatsache, dass die Gesamtzusage darüber hinaus auch endgehaltsbezogen war, hatte hingegen keine Auswirkungen auf die Frage, ob eine Ausgleichsreife der Anwartschaft vorliegt.

Es empfiehlt sich daher, bei endgehaltsbezogenen Gesamtzusagen zu prüfen, ob eine interne bzw. externe Teilung vorgenommen werden kann. Sind zu berücksichtigende weitere Versorgungsansprüche und/ oder Versorgungsleistungen nur schwer oder mit unverhältnismäßigem Aufwand zu ermitteln, sollte beim Gericht formlos angefragt werden, ob der oben zitierte Beschluss auf den zu ermittelnden Versorgungsausgleich anzuwenden ist. Ist dies der Fall, müsste der Auskunftsbogen nicht ausgefüllt werden. Ein Ausgleichswert wäre nicht zu ermitteln. Besteht das Gericht darauf, dass ein Versorgungsausgleich durchzuführen ist, dann besteht die Möglichkeit, gegen den Beschluss des Gerichts auch als Versorgungsträger und damit Verfahrensbeteiligter Beschwerde einzulegen.



3. Änderung des § 112 VAG: Zukünftig auch Kapitalzahlung bei Pensionsfonds möglich

Der Gesetzgeber hat in Art. 3 Nummer 19 des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 2011/89/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. November 2011 zur Änderung der Richtlinien 98/78/EG, 2002/87/EG, 2006/48/EG und 2009/138/EG hinsichtlich der zusätzlichen Beaufsichtigung der Finanzunternehmen eines Finanzkonglomerats eine Änderung

des § 112 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) vorgenommen. Demnach können Pensionsfonds künftig nicht nur lebenslange Leistungen sondern auch Einmalzahlung erbringen. Eine lebenslange Zahlung kann mit einem teilweisen oder vollständigen Kapitalwahlrecht verbunden werden.

Eine Umstellung einer Direktzusage, die ein Kapitalwahlrecht beinhaltet, auf einen Pensionsfonds ist durch diese Änderung deutlich vereinfacht worden. Dabei ist es nicht ausschlaggebend, ob das Wahlrecht einseitig oder nur in Absprache mit dem Arbeitgeber ausgeübt werden kann.

Aufsichtsrechtlich wird der Pensionsfonds somit in diesem Punkt Pensionskassen gleichgestellt.

Am 04.07.2013 ist das Gesetz in Kraft getreten.

4. BMF-Schreiben vom 24.7.2013

Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung

Das BMF hat das grundlegende Schreiben zur steuerlich geförderten privaten und betrieblichen Altersversorgung vom 31.03.2010 überarbeitet. Das Schreiben ist an die Rechtslage nach dem Jahressteuergesetz 2010 sowie nach dem Beitreibungsrichtlinie-Umsetzungsgesetz angepasst worden.

Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung in den Rz. 284 bis 399 des BMF-Schreibens vom 24.07.2013 weisen wir auf folgende Anpassungen hin.

Begünstigte Aufwendungen:

Steuerfrei sind nur Beiträge des Arbeitgebers. Dabei ist es unerheblich, ob die Beitragsleistungen vom Arbeitgeber oder im Wege der Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer erbracht werden. Eigenbeiträge des Arbeitnehmers, die der Arbeitnehmer aus zugeflossenem und versteuertem Arbeitslohn aufbringt, sind nicht begünstigt. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Beiträge an die Versorgungseinrichtung abführt. (RN 292 und 304) Damit setzt das BMF die geänderte Rechtsprechung (BFH, Urteil vom

9.12.2010 Az.: VI R 23/09) zur steuerlichen Behandlung von Finanzierungsanteilen um.

Schema für die Ermittlung des höchstmöglichen steuerfreien Volumens im Kalenderjahr - Rz. 310 und 311 (vormals 271):

Neu aufgenommen wurden zusätzliche Ausführungen und ein Beispiel für den Fall, dass neben einer Altzusage (vor 2005) auch eine Neuzusage (nach 2004) besteht. Danach wird der Höchstbetrag gemäß § 3 Nr. 63 Satz 1 (4% der BBG) zunächst durch alle Beiträge auf Grund der Altzusage ausgeschöpft (zuerst rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge, sodann auf den verschiedenen Finanzierungsanteilen des Arbeitnehmers beruhende Beiträge). Soweit noch steuerfreies Volumen besteht, sind die Beiträge auf Grund der Neuzusage zu berücksichtigen (zuerst rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge, sodann auf den verschiedenen Finanzierungsanteilen des Arbeitnehmers beruhende Beiträge).

Anhebung der Altersgrenze, nachträgliche Vertragsänderung, Auswirkung auf Leistungen, die ausschließlich auf nicht geförderten Beiträgen beruhen - Rz. 376 (vormals 333):

Das BMF führt aus, dass eine Anhebung der Altersgrenze dann keine Vertragsänderung darstellt, wenn die einmalige Verlängerung höchstens 2 Jahre umfasst. Damit ist eine Verlängerung auf Alter 62 und eine Verlängerung auf Alter 67 steuerunschädlich möglich. Nach Auffassung des BMF führt dagegen eine Verlängerung für den dazwischen liegenden Korridor (z.B. von Alter 63 auf Alter 65) zu einer nachträglichen Vertragsänderung. Eine Verlängerung darf nur einmal vorgenommen werden.

Steuerfreiheit bei ausländischer betrieblicher Altersversorgung Rz.: 314

Die Steuerfreiheit kommt nunmehr auch für ausländische betriebliche Altersversorgungssysteme in Betracht, wenn

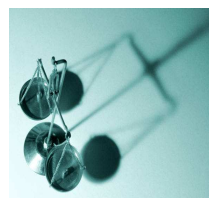
- das ausländische betriebliche System vergleichbar ist mit einem Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung, und
- die wesentlichen Kriterien für die steuerliche Anerkennung einer bAV im Inland erfüllt sind, und

- die ausländische Versorgungseinrichtung den vorgeschriebenen Aufbewahrungs-, Mitteilungs- und Bescheinigungspflichten in gleicher Weise nachkommt.

Altzusage und Neuzusage nebeneinander - Rz. 355 (vormals 312):

Aus steuerlicher Sicht ist es möglich, mehrere Versorgungszusagen nebeneinander, also neben einer Altzusage auch eine Neuzusage zu erteilen (z.B. "alte" Direktversicherung und "neuer" Pensionsfonds). Insoweit liegen zwei getrennt zu beurteilende Versorgungszusagen vor.

Es ist allerdings insgesamt eine Altzusage anzunehmen, wenn zu einer „alten“ Direktversicherung ein nach 2004 abgeschlossener Direktversicherungsvertrag hinzukommt, ohne dass die bisherigen biometrischen Risiken erweitert werden. Dies gilt auch, wenn der Neuvertrag bei einer Versicherungsgesellschaft abgeschlossen wird. Die beiden Versorgungszusagen werden als einheitliche betriebliche Altersversorgung behandelt, bei der lediglich eine unschädliche Modifizierung in Form einer Beitrags- und Leistungserhöhung erfolgt.



5. Aktuelles

**a. Wartezeitregelung in einer Versorgungszusage
BAG Urteil vom 12. 2.2013
Az.: 3 AZR 100/11**

Die Beklagte gewährte ihren Mitarbeitern eine Zusage für eine betriebliche Altersversorgung. Aus diesem Grund gründete die Beklagte im Jahr 1999 eine Unterstützungskasse. Voraussetzung für die Erteilung einer Versorgungszusage, die formlos erteilt wurde, war der Bestand eines Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1999 und die Möglichkeit einer mindestens 15-jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Klägerin erhielt daraufhin keine Zusage, da sie, so die Auskunft des Geschäftsführers gegenüber der Klägerin, zu alt sei.

Das BAG hat entschieden, dass eine Bestimmung in einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zurücklegen kann, wirksam sei. Der Senat begründet dies damit, dass eine solche Regelung nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoße und auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts bewirke.

Der Senat führt im vorliegenden Fall aus, dass die Beklagte nicht verpflichtet sei, der Klägerin eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren. Die von der Beklagten aufgestellte Voraussetzung einer mindestens 15-jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sei nicht wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters unwirksam.

Dabei, so das Gericht, könne dahinstehen, ob eine solche Regelung die betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar wegen ihres Alters benachteilige, oder ob lediglich eine mittelbare Diskriminierung denkbar sei. Selbst eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters wäre nach § 10 AGG gerechtfertigt. Eine Regelung, nach der ein Versorgungsanspruch von der Erfüllbarkeit einer 15-jährigen Wartezeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze abhängt, bewirke auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

b. Verfall von Versorgungsanswartschaften – Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts - Lohnleichheitsgebot

BAG Urteil vom 28.05.2013 – 3 AZR 2010/11

Der Kläger war vom August 2002 bis zum November 2009 für die Beklagte tätig. Beim vorzeitigen Ausscheiden des Klägers aus dem Unternehmen teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er keine Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung

erworben habe. Es habe zwar seit über 5 Jahren eine Versorgungszusage bestanden, aber der Kläger ist vor Vollendung des 30. Lebensjahres aus dem Unternehmen ausgeschieden. Die Voraussetzungen für die gesetzliche Unverfallbarkeit gemäß § 1b Abs. 1, § 30f Abs. 2 BetrAVG seien demzufolge nicht erfüllt. Hiergegen wendet sich der Kläger und begründet seine Klage damit, dass das gesetzlich festgelegte Mindestalter von 30 Jahren gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoße.

Das BAG weist die Klage als unbegründet ab. Der Senat begründet dies damit, dass die gesetzlichen Bestimmungen zur Unverfallbarkeit weder gegen Unions- noch gegen Verfassungsrecht verstoßen.

Eine Vereinbarkeit mit dem AGG müsse nicht gegeben sein, da das AGG kein gegenüber dem BetrAVG höherrangiges Recht sei. Unabhängig davon stelle eine mögliche Ungleichbehandlung dann keine Diskriminierung dar, wenn die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen sowie im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei. Vorliegend habe der Gesetzgeber die Unverfallbarkeit von persönlichen, sachlichen und geschlechtsneutralen Merkmalen abhängig gemacht, die das Interesse des Arbeitgebers an einer langen Betriebstreue, wirtschaftlicher Gestaltungsfreiheit und begrenzt finanzieller sowie bürokratischer Belastung berücksichtige. Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfreisten dienen somit der Förderung der betrieblichen Altersversorgung und insoweit einem legitimen sozialpolitischen Ziel. Ein Verstoß gegen Unions- bzw. Verfassungsrecht sei folglich nicht anzunehmen.

c. Tenorierung des Versorgungsausgleichs bei externer Teilung

BGH Beschluss v. 29.5.2013 Az.: XII ZB 663/11

Der Bundesgerichtshof beschäftigte sich im Streitfall mit der Frage, ob bei der externen Teilung im Tenor der gerichtlichen Entscheidung die Fassung oder das Datum der zu Grunde liegenden Versorgungsregelung, wie bei der internen Teilung benannt werden muss.

Der BGH hat eine solche Klarstellung bei der externen Teilung abgelehnt. Begründet wird dies damit, dass die externe Teilung sich dadurch vollziehe, dass das Familiengericht die Teilung des ehezeitlich erworbenen Versorgungsanteils anordne und der Versorgungsträger, bei dem das

auszugleichende Anrecht besteht, den Ausgleichswert als Zahlbetrag entrichte. Dieser werde vom Gericht festgesetzt. In der Anordnung der Teilung und der Festsetzung des Zahlbetrages erschöpfe sich die Wirkung der gerichtlichen Entscheidung.

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.