

GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr. 3/2013

Inhaltsverzeichnis

1. Änderungen im Jahr 2014	1
2. GGF-Zusage: Maßgebliches Pensionsalter bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen Hessisches FG, Urteil vom 22.05.2013, Rev. eingelegt – Az. BFH I R 50/13	2
3. Hamburger Zusatzversorgungsgesetz: 6. Gesetz zur Änderung des HmbZVG auf die Festsetzung und Zahlung von Versorgungsbezügen nach dem HmbZVG	3
4. BMF-Schreiben zur einkommenssteuerrechtlichen Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen 19.08.2013 IV C3 – S 2221/12/10010:004	3
5. Neues zum Versorgungsausgleich	4
6. Aktuelles	5



1. Änderungen im Jahr 2014

a. Beitragsbemessungsgrenzen 2014

Der Bundesrat hat eine entsprechende Verordnung gebilligt, wonach die Beitragsbemessungsgrenzen der Kranken- und Rentenversicherung sowie andere Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2014 steigen. Die Änderungen stellen sich wie folgt dar:

Die neue Beitragsbemessungsgrenze West (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung steigt von derzeit 5.800 € / Monat auf 5.950 € / Monat. Die BBG Ost steigt um 100 € monatlich auf 5.000 € / Monat. Für die knappschaftliche Rentenversicherung gelten als BBG West 7.300 € / Monat und für die BBG Ost 6.150 € / Monat.

Das vorläufige Durchschnittsentgelt wurde in der gesetzlichen Rentenversicherung für das Jahr 2014 auf 34.857 € / Jahr festgesetzt.

In der gesetzlichen Krankenversicherung hat sich die Versicherungspflichtgrenze bundeseinheitlich auf 53.550 € / Jahr (4.462,50 € / Monat) erhöht. Für Mitarbeiter, die bereits vor dem 01.01.2014 versicherungsfrei waren, beträgt im kommenden Jahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze 48.600 €. Diese Grenze entspricht der bundeseinheitlichen BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Bezugsgröße in der Sozialversicherung beträgt für das Jahr 2014 in den alten Bundesländern 2.765 € / Monat und in den neuen Bundesländern 2.345 € / Monat.

b. Beitragssatz in der Rentenversicherung

Der Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt ab 01.01.2014 weiterhin 18,9 %.

c. Beitragsatz des PSVaG für das Jahr 2013

Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) zahlt im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers die Betriebsrenten weiter. Für das Jahr 2013 (Stichtag: 30.09.2013) hat der PSVaG seinen Beitragsatz auf 1,7 ‰ festgesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr sinkt der Beitragsatz von 3,0 ‰ um 43 %, was zu einer entsprechenden Entlastung bei den Unternehmen führt.

Sofern der Beitrag der Bemessungsgrundlage 2009 nicht bereits voll gezahlt wurde, ist zusätzlich zum Beitrag 2013 ein Beitrag in Höhe von 1,5 ‰ der Beitragsbemessungsgrundlage 2009 an den PSVaG abzuführen. Der PSVaG hatte eine Verteilung eines Teilbetrages des Beitrages aus 2009 auf fünf Jahre zugelassen. Dieser etwaige Zusatzbeitrag wird in 2013 letztmalig fällig.

Trotz einer Zunahme der Insolvenzen im Bemessungszeitraum im Vergleich zum Vorjahr konnte der Beitrag verringert werden, da insbesondere eine deutlich niedrigere Anzahl von Versorgungsberechtigten zu verzeichnen war.

d. Mindestalter bei Unverfallbarkeit

Ab dem 31.12.2013 ist für die gesetzliche Unverfallbarkeit nur noch ein Mindestalter von 25 Jahren zu prüfen.

Eine Anwartschaft für Zusagen, die nach dem 01.01.2009 erteilt wurden, ist gemäß § 1b Betriebsrentengesetz (BetrAVG) unverfallbar, wenn die Zusage mindestens fünf Jahre bestanden und der berechtigte Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr vollendet hat. Die Behandlung von Zusagen, die vor dem 01.01.2009 erteilt wurden, klärt die Übergangsregelung in § 30 f Abs. 2 BetrAVG. Für diese Zusagen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 1. Januar 2009 fünf Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr vollendet ist.

Damit ist bei Mitarbeitern, deren Zusage vor dem 01.01.2009 erteilt wurde, ab dem 31.12.2013 als Mindestalter nicht mehr die Vollendung des 30. Lebensjahres sondern die des 25. Lebensjahres zu prüfen. Eine Prüfung der Zusagedauer von mindestens fünf Jahren entfällt, da für Zusagen vor

dem 01.01.2009 diese Dauer ab dem 31.12.2013 automatisch erfüllt ist.

2. GGF-Zusage: Maßgebliches Pensionsalter bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen Hessisches FG, Urteil vom 22.05.2013, Rev. eingelegt – Az. BFH I R 50/13

Das FG hatte darüber zu urteilen, ob bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen gegenüber beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) weiter auf das vertraglich festgelegte Pensionsalter abgestellt werden darf oder die in R 6a Abs. 8 EStR 2008 für Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften festgelegten Endalter maßgeblich sind.

Die am 01.06.1990 gegründete Klägerin erteilte ihrem alleinigen Gesellschafter-Geschäftsführer am 25.03.1993 eine Pensionszusage, die ihm bei Vollendung des 65. Lebensjahres eine Pension in Höhe von 240.000 DM jährlich zugesteht.

In der Folge bildete die Klägerin Rückstellungen basierend auf einem Pensionierungsalter von 65.

Dementgegen erstellte die Klägerin ihren Jahresabschluss im Jahr 2009 entsprechend der neuen Richtlinienregelung R 6a Abs. 8 EStR 2008 unter der Annahme eines Renteneintrittsalters von 67 Jahren bei der Bewertung der Pensionsverpflichtung gegenüber ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer. Mit dem am 18.04.2011 erlassenen Steuerbescheid bestätigte das zuständige Finanzamt das Vorgehen.

Gegen den Bescheid des Finanzamtes legte die Klägerin sodann Einspruch ein.

Das Gericht entschied, dass bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen auch bei Gesellschafter-Geschäftsführern nach dem Wortlaut des § 6a Abs. 3 EStG auf das vertragliche Pensionsalter Bezug zu nehmen sei. Dieser stellt hinsichtlich der Bewertung von Pensionsverpflichtungen auf den in der Pensionszusage vorgesehenen Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles ab. Insofern bedarf es keiner weiteren Klarstellung durch

R 6a Abs. 8 EStR 2008, da § 6a Abs. 3 EStG hier eindeutig sei.

Die Anhebung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung könne ferner nicht auf privatrechtlich vereinbarte Pensionszusagen angewendet werden.

Im Ergebnis stellt das Hessische FG fest, dass vorliegend eine Anhebung des Pensionsalters bei der Bewertung der dem Gesellschafter-Geschäftsführer erteilten Pensionszusage von 65 auf 67 Jahre dem geltenden Recht widerspräche und die Klägerin daher weiter das vertraglich vereinbarte Pensionsalter zugrunde legen könne.

Dies spiegle nach Auffassung des Gerichts auch die aktuelle Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes (BFH) zu beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern wider. Diese gehe basierend auf statistischen Erhebungen bisher ebenfalls von einem typischen Ruhestandsalter von 65 Jahren bei Gesellschafter-Geschäftsführern aus. Es müsse lediglich hinreichend wahrscheinlich sein, dass die Rente zum vertraglich festgelegten Zeitpunkt in Anspruch genommen werde.

Nicht entschieden werden musste darüber, ob im Fall einer nach dem Erlass der EStÄR 2008 erteilten Pensionszusage gegebenenfalls anders befunden werden müsste.



3. Hamburger Zusatzversorgungsgesetz: 6. Gesetz zur Änderung des HmbZVG auf die Festsetzung und Zahlung von Versorgungsbezügen nach dem HmbZVG

Zum 1.10.2013 sind durch das 6. Gesetz zur Änderung des Hamburger Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) einige Neuerungen in Kraft getreten. Neben kleineren Anpassungen redaktioneller und inhaltlicher Art möchten wir auf folgende Änderungen explizit hinweisen.

Die bislang vorgesehene Zahlung einer jährlichen Zuwendung wird zukünftig auf die monatlichen Zahlungen anteilig (1/12) umgelegt. Damit wurde eine vergleichbare Regelung aus dem Beamtenbe-

reich auf die Zusatzversorgung übertragen, um eine weitergehende Abgrenzung zwischen Ruhegehalt und Ruhegeldempfänger zu vermeiden.

Weiterhin wurden eine Vergleichsberechnung und ein Zuschlag zur Anwartschaft beim Grundgehalt für rentenferne Beschäftigte eingeführt. Dies wurde aufgrund einer Verpflichtung des hamburgischen Gesetzgebers erforderlich, wonach dieser mit seinen gesetzlichen Regelungen einer Anpassung an die tariflichen Bestimmungen nachzukommen hatte. Die Änderungen der tariflichen Bestimmungen im ATV bzw. in der VBL Satzung sind notwendig geworden, da der BGH mit Urteil vom 14.11.2007 (Az.: IV ZR 74/06) die Regelungen für rentenferne Beschäftigte als rechtswidrig eingestuft hatte. Die Änderungen betreffen nur Ruhegeld-Zugänge ab dem 01.11.2013. Für die vorhandenen Bestandsfälle ändert sich hingegen nichts.

Bei der Erstattung eines RG-Beitrages kann die entsprechende Vorbeschäftigungszeit nicht mehr als ruhegeldfähige Beschäftigungszeit berücksichtigt werden.

Zeiten bei einem Rechtsnachfolger einer ausgegliederten hamburgischen Verwaltungseinrichtung werden bei Rückkehrern nicht berücksichtigt, wenn diese vormals abgefunden worden sind.

Die Rechtsgrundlage für die Rückforderung überzahlter Versorgungsbezüge wurde erweitert, um die Position der Zusatzversorgung zu stärken.

Die Formel für die Ermittlung der Teilungskosten im Versorgungsausgleich ist geändert worden.

4. BMF-Schreiben zur einkommenssteuerrechtlichen Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen

19.08.2013 IV C3 – S 2221/12/10010:004

Das BMF hat sein Schreiben zur Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen vom 13.09.2010 aktualisiert und dabei die Verände-

rungen des JStG 2010 und Änderungen durch das Steuervereinfachungsgesetz 2011 berücksichtigt.

Auf die nachfolgenden Änderungen möchten wir kurz hinweisen:

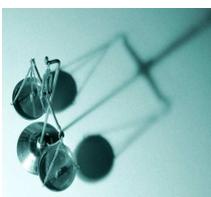
Die einkommenssteuerrechtliche Gleichstellung von Ehegatten und eingetragenen Lebenspartnern wurde übernommen.

Kleinstbetragsrenten wegen Berufsunfähigkeit, verminderter Erwerbsfähigkeit und Hinterbliebenenrenten dürfen bei der Basisrente im Versicherungsfall abgefunden werden. (RN 30)

Die Regelungen zur Datenübermittlung von Beiträgen zur Basisrente sowie zur Kranken- und Pflegeversicherung wurden neu gefasst. (RN 142 ff)

Die Voraussetzung für die Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen ist, dass diese nicht im unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang mit steuerfreien Einnahmen stehen. Damit wird das Verhältnis von Vorsorgeaufwendungen i.S.d. § 10 EStG und steuerfreien Einnahmen, wie z.B. der Aufstockungsbetrag von 1.800 € nach § 3 Nr. 63 EStG klargestellt.

Es besteht nunmehr auch eine Aufzählung, welche Pensionen gem. § 19 Abs. 2 EStG bzw. gem. § 22 Nr. 1 S. 3a aa EStG zu versteuern sind, wenn diese von internationalen Organisationen gezahlt werden.



5. Neues zum Versorgungsausgleich

a. BGH Beschluss vom 7.8.2013 Az.: XII ZB 552/ 12 Keine Verzinsung des Ausgleichsbetrages bei externer Teilung einer fondsgebundenen betrieblichen Altersversorgung im Versorgungsfall

Im Jahre 2011 wurde vom Familiengericht im hier zitierten Fall der Versorgungsausgleich durchgeführt. Neben Anwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer privaten Lebensversicherung waren auch Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung zu teilen. Bei der

letzten genannten handelte es sich um Fondsanteile bei der Bosch Pensionsfonds AG in Form der Bausteine BPF Firmenbeiträge und BPF Beiträge Plus. Die Fondsanteile wurden extern geteilt und zudem angeordnet, dass die Ausgleichsbeiträge mit jährlich 5,25% zu verzinsen seien. Auf die Beschwerde des Versorgungsträgers hat das Oberlandesgericht die Verzinsung der Ausgleichsbeträge entfallen lassen. Dagegen richtet sich die Beschwerde der ausgleichsberechtigten Ehefrau.

Der BGH führt aus, dass der auszugleichende Kapitalbetrag nicht mit einem Rechnungszins oder einem anderen Zinssatz zu verzinsen sei, wenn das auszugleichende Anrecht in einer fondsgebundenen betrieblichen Altersversorgung bestehe. Zwar könne der Grundsatz der Halbteilung nur durch eine Verzinsung zwischen Ehezeitende und Rechtskraft der Entscheidung erreicht werden. Diese setze allerdings voraus, dass dem Ausgleichswert eine zugesagte Wertsteigerung tatsächlich innewohne. Dies sei bei fondsbasierten Anlageformen grundsätzlich nicht der Fall, da diese auch die Möglichkeit von Wertverlusten einschließen.

Dieser Beschluss verdeutlicht, dass nach Art der zugesagten betrieblichen Altersversorgung zu differenzieren ist. Handelt es sich um eine kapitalgedeckte Versorgungszusage bzw. um eine auf eine bestimmte Endleistung gerichtete Direktzusage (BGH 6.2.2013 Az.: VII ZB 204/11), so ist eine Verzinsung vorzunehmen. Bei einer fondsgebundenen betrieblichen Altersversorgung ist wegen der Möglichkeit von Wertverlusten auf eine Verzinsung zu verzichten.

b. BGH Beschluss vom 04.09.2013 Az.: XII ZB 296/13

Sachleistungen der betrieblichen Altersversorgung (hier: Stromdeputat) unterfallen nicht dem Versorgungsausgleich

Die Parteien streiten u.a. über den Ausgleich von zugesagten Deputatleistungen / Energiepreisvergütungen.

Das vorinstanzliche Gericht hatte entschieden, dass es sich bei den zugesagten Deputatleistungen zwar um solche der betrieblichen Altersver-

sorgung handele, aber nicht um Geldleistungen, sondern um eine Sachleistung. Diese sei in der Konzeption des Gesetzes über den Versorgungsausgleich nicht einzubeziehen, da dort nur ein Ausgleich von Geldleistungen vorgesehen sei.

Dagegen richtet sich u.a. die Rechtsbeschwerde der ausgleichsberechtigten Person.

In der Literatur war bisher umstritten, ob Sachleistungen nach dem Versorgungsausgleichsgesetz auszugleichen sind.

Die Befürworter berufen sich auf § 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG, wonach ein Anrecht nach dem Betriebsrentengesetz oder Altersversorgungszertifizierungsgesetz unabhängig von der Leistungsform auszugleichen sei.

Die Gegenauffassung argumentiert hingegen, dass die Sachleistungen versicherungsmathematisch nicht zu bewerten und nach der gesetzlichen Formulierung lediglich Anrechte einzurechnen seien, die auch in den früheren Zugewinn fielen.

Der BGH schließt sich der letztgenannten Auffassung an. Zwar handele es sich eindeutig bei der Deputatleistung bzw. Energiepreisvergütungen um solche, die unter den Begriff der betrieblichen Altersversorgung zu subsumieren seien. Ebenfalls sei nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG die Leistungsform nicht definiert. Allerdings sei eine Sachleistung noch nicht ausgleichsreif im Sinne des § 19 VersAusglG, da die Inanspruchnahme von weiteren Faktoren abhängt, die bei Ehezeitende noch nicht feststünden. Die Teilung wäre demnach dem schuldrechtlichen Versorgungsausgleich vorbehalten. Dieser setze jedoch die Teilung von Geldleistungen voraus.

6. Aktuelles

a. Arbeitsgericht Würzburg (18.06.2013 - 10 Ca 1636/12, rechtskräftig)

Kein Insolvenzschutz bei Arbeitgeberzuschüssen in der BAV

Die Zahlung eines Entgeltzuschusses des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung in Höhe der Sozialversicherungsersparnis stellt eine verborgene

arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung dar. Sind die gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit für arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen noch nicht erfüllt, besteht für die Arbeitgeberzuschüsse kein Insolvenzschutz durch den PSVaG nach den gesetzlichen Vorschriften.

b. BAG, 12.11.2013 - 3 AZR 356/12

Höchstaltersgrenze in der betrieblichen Altersversorgung zulässig

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet hat, wirksam sei. Eine solche Regelung verstoße nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirke auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

In dem zugrunde liegenden Sachverhalt war die im November 1944 geborene Klägerin vom 26.02.1996 bis zum 30.06.2010 bei der Arbeitgeberin und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Leistungsplan der Beklagten, einer Unterstützungskasse, zugesagt worden. Der Leistungsplan sieht vor, dass bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann. Die Klage wurde daraufhin abgewiesen.

c. BAG, 15.10.2013 - 3 AZR 294/11 sowie BAG, 15.10.2013 - 3 AZR 707/11

Wirksamkeit von sog. Spätehenklauseln

Der Kläger war bis einschließlich 1992 bei der M. GmbH und deren Rechtsnachfolgerin beschäftigt. Die M. GmbH hatte ihm Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Unterstützungskasse durchgeführt werden sollten. Der Kläger befindet sich seit Januar 1993 im Ruhestand und bezieht von der beklagten Unterstützungskasse Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach deren Versorgungsordnung.

Die Versorgungsordnung sieht für die hinterbliebene Ehefrau beim Tod eines Rentners eine Witwenrente vor, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalls geschlossen wurde und bis zum Tode des Versorgungsberechtigten fortbestanden hat.

Der Kläger war vom 12.09.1959 bis zur Scheidung am 07.12.1993 verheiratet. Seit dem 18.06.2008 ist der Kläger wieder mit seiner früheren Ehefrau verheiratet. Die beklagte Unterstützungskasse teilte dem Kläger mit, dass seine Ehefrau bei seinem Versterben keinen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung habe, da die (zweite) Ehe mit ihr erst nach Eintritt des Versorgungsfalls geschlossen worden sei. Der Kläger begehrte die gerichtliche Feststellung, dass sein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch eine Witwenrente zugunsten seiner Ehefrau umfasst. Die Vorinstanzen hatten die Klage abge-

wiesen.

Die Klage vor dem BAG blieb erfolglos. Das BAG führt aus, dass dem Anspruch des Klägers die Spätehenklausel der Versorgungsordnung entgegenstehe. Die zweite, ggfls. zur Witweneigenschaft führende Ehe wurde erst nach Eintritt des Versorgungsfalls des Klägers geschlossen. Dass der Kläger bereits während des Arbeitsverhältnisses in erster Ehe mit seiner jetzigen Ehefrau verheiratet war, sei unerheblich, so das Gericht. Die Spätehenklausel sei demzufolge wirksam. Sie bewirke weder eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters, noch verstoße sie gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Spätehenklausel führe, so das Gericht, auch unter Beachtung grundrechtlicher Wertungen nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB.

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.