

GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Inhaltsverzeichnis:

I.	Neues zum Versorgungsausgleich	2
1.	BGH-Beschluss vom 01.06.2011 Az.:XII ZB 186/08 Ermittlung eines ausgleichspflichtigen Ehezeitanteils	2
2.	BGH-Beschluss vom 07.09.2011 Az.: XII ZB 546/10 – Verzinsung des Ausgleichswertes bei externer Teilung im Versorgungsausgleich	2
3.	BMF-Schreiben vom 10.11.2011: Auswirkungen einer internen Teilung beim Versorgungsausgleich auf die Steuerfreiheit einer Unterstützungskasse	3
II.	GGF-Versorgung: Einfrieren der Pensionszusage auf die erdiente Anwartschaft; Verzicht auf future service	3
III.	BMF-Schreiben vom 09.12.2011: Bewertung von Pensionsverpflichtungen nach § 6a EStG; Anerkennung unternehmensspezifischer und modifizierter biometrischer Rechnungsgrundlagen	4
IV.	Überlegungen zur bilanziellen Behandlung rückgedeckter Deferred Compensation Pläne im Kontext internationaler Bilanzierungsvorschriften	5
V.	BMF-Schreiben vom 07.12.2011: steuerliche Berücksichtigung volljähriger Kinder durch das Steuervereinfachungsgesetz 2011 ab 2012	7
VI.	Aktuelles	7
1.	BAGE v. 28.06.2011 Az.: 3 AZR 859/09 – Betriebsrentenanpassung – Verbraucherpreisindex	7
2.	Änderungen im Bereich der Sozialversicherung für das Jahr 2012	8
3.	Sonderausgabenabzug für die Rürup-Rente	8
4.	BMF-Schreiben vom 17.10.2011: Anhebung der Altersgrenzen	8

I. Neues zum Versorgungsausgleich



1. BGH – Beschluss vom 01.06.2011 Az.: XII ZB 186/08 Ermittlung eines ausgleichspflichtigen Ehezeitanteils

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat durch Beschluss festgestellt, dass ein ausgleichspflichtiger Ehezeitanteil an der betrieblichen Altersversorgung nicht entsteht, wenn der Arbeitsvertrag, der auch eine Versorgungszusage enthält, zwar in der Ehezeit vereinbart wurde, die Beschäftigung aber erst nach Ende der Ehezeit aufgenommen worden ist.

Der BGH führt aus, dass grundsätzlich auf Zeiten der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit abzustellen ist und nicht etwa auf den Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage oder den Beginn der Mitgliedschaft in einer betrieblichen Versorgungseinrichtung. Beginnt hingegen die Betriebszugehörigkeit erst außerhalb der für den Versorgungsausgleich zu berücksichtigenden Ehezeit, so hat diese Versorgung keinen Ehezeitanteil.

Der Beschluss erging zwar nach altem Recht, aber auch nach dem neuen Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) ist für die Beurteilung die „ehezeitliche“ Betriebszugehörigkeit (§ 45 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 S. 2 VersAusglG) maßgeblich, so dass aus unserer Sicht die Grundsätze dieses Urteils auch bei den Regelungen des neuen Versorgungsausgleichsgesetzes zu beachten sind.

2. BGH Beschluss vom 07.09.2011 Az.: XII ZB 546/10 – Verzinsung des Ausgleichswertes bei externer Teilung im Versorgungsausgleich

Der BGH hat mit Beschluss entschieden, dass der ermittelte und zu zahlende Ausgleichswert beim Vollzug der externen Teilung nach § 14 Abs. 4 VersAusglG i.V.m. § 222 Abs. 3 FamFG vom Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person zu verzinsen ist, und zwar auch für die Zeit ab Ende der Ehezeit bis zur Rechtskraft der Entscheidung über den Versorgungsausgleich. Die Höhe dieser Verzin-

sung folgt im zugrunde liegenden Fall dem Rechnungszins der auszugleichenden Versorgung.

In Rechtsprechung und Literatur war bisher umstritten, ob hier eine Verzinsung vorzunehmen ist.

Ein Teil der Literatur und Rechtsprechung (z.B. OLG Bamberg, Beschluss vom 8.2.2011 Az.: 2 UF 175/10) vertritt die Auffassung, dass eine Verzinsung nicht vorzunehmen sei, weil dies im Gesetz (§ 14 Abs. 4 VersAusglG) nicht vorgesehen ist. Außerdem widerspräche dies dem Ziel des Gesetzes, den Versorgungsausgleich zukünftig zu vereinfachen und ebenso eine Verwaltungsvereinfachung für den Versorgungsträger herbeizuführen.

Anders hingegen die Auffassung des überwiegenden Teils in der Literatur. Die herrschende Meinung vertritt die Ansicht, der § 14 Abs. 4 VersAusglG i.V.m. § 222 Abs. 3 FamFG sei verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass der zu zahlende Kapitalbetrag für die Zeit ab Ende der Ehezeit zu verzinsen sei. Wegen des Stichtagsprinzips werde das Anrecht des ausgleichspflichtigen Ehegatten bereits für die Zeit ab Ende der Ehezeit in Höhe des Ausgleichswertes gekürzt. Aus Gründen der Halbteilung stehe jedoch auch ein etwaiger Kapitalzuwachs dem Ausgleichsberechtigten zu.

Der hier zu entscheidende Senat des BGH schließt sich der letztgenannten Auffassung an.

Das Gericht führt aus, dass die gesetzliche Regelung zur Zahlung des Kapitalbetrages eine Verzinsung nicht ausdrücklich ausschließt.

Die Höhe der Verzinsung bemisst sich nach dem bei der Ermittlung des Ausgleichswertes des zu berücksichtigenden Rechnungszinses. Der Ausgleichswert ist im zu Grunde liegenden Sachverhalt als versicherungsmathematischer Barwert unter Berücksichtigung einer Abzinsung künftiger Versorgungsleistungen mit einem Rechnungszins von 5,25% ermittelt worden. Im Übrigen hat der Gesetzgeber die Wahl des Rechnungszinses grundsätzlich den Versorgungsträgern überlassen.

3. BMF-Schreiben vom 10.11.2011: Auswirkungen einer internen Teilung beim Versorgungsausgleich auf die Steuerfreiheit einer Unterstützungskasse; Ehegatte des Ausgleichsberechtigten als begünstigter Angehöriger im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG

Das BMF hat zu der Frage, welche Auswirkungen die Versorgungsrechtslage nach dem neuen Versorgungsausgleichsgesetz auf die Steuerfreiheit einer Unterstützungskasse hat, die auch Hinterbliebenenversorgung in Aussicht stellt, wie folgt Stellung genommen:

Eine ausgleichsberechtigte Person wird auch nach der Scheidung steuerlich zum Kreis der Angehörigen im Sinne von § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a KStG in Verbindung mit § 15 AO gerechnet, da diese Person versorgungsrechtlich die Stellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers einnimmt. Dies rechtfertigt es, auch im Falle einer Wiederverheiratung des Ausgleichsberechtigten, den neuen Ehegatten als Angehörigen anzusehen, der damit zum Kreis der Begünstigten im Sinne von § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a KStG zählt.

Das BMF stellt gleichzeitig fest, dass dies auch dann für die ausgleichsberechtigte Person gilt, wenn der geschiedene Ehegatte nicht unter den Geltungsbereich des § 17 BetrAVG fällt.

Ebenfalls stellt das BMF klar, dass die Steuerbefreiung nicht gefährdet ist, wenn die Kasse für den neuen Ehegatten des Ausgleichsberechtigten Leistungen erbringt, obwohl dieser in der Satzung nicht ausdrücklich erwähnt wird.

II. GGF-Versorgung: Einfrieren der Pensionszusage auf die erdiente Anwartschaft (past-service); Verzicht auf future service

Der Problematik liegt folgender beispielhafter Sachverhalt zu Grunde:

Ein beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer hat bei Eintritt in das Unternehmen eine Pensionszusage erhalten, die eine monatliche Altersrente in einer bestimmten definierbaren Höhe ab Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht.

Zur Finanzierung wird eine Rückdeckungsversicherung (RDV) abgeschlossen; es zeichnet sich im Laufe der Jahre allerdings ab, dass die RDV lediglich einen Teil der zugesagten Monatsrente abdecken kann. Das Unternehmen möchte die Zusage dahingehend ändern, dass die bisher erreichte Anwartschaft festgeschrieben wird und der GGF auf den future service (zum Änderungsstichtag noch nicht erdienter Teil) verzichtet, da eine Nachfinanzierung für das Unternehmen nicht realisierbar ist.

Es stellt sich das Problem, ob es sich um einen steuerrechtlich relevanten Verzicht handelt und wie damit umzugehen ist.

Schon in der Vergangenheit wurde des Öfteren über den Sachverhalt diskutiert, wie sich der Verzicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) auf Teile seiner Altersversorgung auswirkt.

Grundsätzlich kommt es darauf an, ob dieser Verzicht gesellschaftlich oder betrieblich veranlasst ist. Im Allgemeinen geht man jedoch davon aus, dass der Verzicht eines GGF's durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist, weil ein Nichtgesellschafter der Gesellschaft diesen Vermögensvorteil nicht eingeräumt hätte. Eine betriebliche Veranlassung des Verzichts ist im Allgemeinen nur anzunehmen, wenn auch ein Fremdgeschäftsführer auf die Pensionszusage verzichten würde.

Gemäß H 40 Körperschafts-Steuerrichtlinie (KStR) sieht das Bundesministerium der Finanzen (BMF) in der Reduzierung einer Versorgungszusage einen Verzicht auf eine Tätigkeitsvergütung und somit eine verdeckte Einlage.

Es ist wohl nach h. M. davon auszugehen, dass bei dem zu Grunde liegenden Sachverhalt ein Verzicht anzunehmen ist und damit eine verdeckte Einlage vorliegt. Allerdings stellt sich die Frage, in welcher Höhe eine solche verdeckte Einlage vorliegt.

Die OFD Frankfurt hat am 04.11.2010 dazu wie folgt Stellung genommen: Verzichtet der GGF auf einen Teil der ihm zugesagten Versorgungsbezüge, so trifft dieser Verzicht sowohl den erdienten, als auch den nicht erdienten

Teil der Versorgungsanwartschaft. Eine Aufteilung der Anwartschaft in der Weise, dass ein Verzicht nur auf den nicht erdienten Teil angenommen werden könnte, ist im Hinblick auf die Einheitlichkeit dieses Vermögensvorteils ausgeschlossen. Das Hess. Ministerium der Finanzen hat zu dieser Verfügung allerdings erlassen: Die Rundverfügung der OFD Frankfurt v. 4.11.2010 ist bis auf Weiteres von der Anwendung ausgesetzt; bis zum Abschluss aller Erörterungen sind keine abschließenden Entscheidungen zu treffen; Das bedeutet, es erfolgt **keine Erteilung von verbindlichen Auskünften**.

Die OFD Magdeburg hat erklärt (02.09.2010):

Ein derartiger Vorgang ist nach Beschluss der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder wie folgt steuerlich zu behandeln:

1. Auch ein Verzicht auf den ‚future service‘ kann zu einem Zufluss bei dem Gesellschafter-Geschäftsführer sowie zur Annahme einer verdeckten Einlage führen. Es ist allerdings im Einzelfall zu prüfen, in welcher Höhe eine verdeckte Einlage vorliegt. Es kommt für die Bewertung der verdeckten Einlage nicht darauf an, ob sich die Vereinbarung auf künftig noch zu erdienende Versorgungsanwartschaften bezieht, sondern ausschließlich auf die betragsmäßige Reduzierung der Pensionsanwartschaft. Es ist dabei nicht ausgeschlossen, dass die Vereinbarung versicherungsmathematisch so austariert ist, dass es zu einer verdeckten Einlage in die Kapitalgesellschaft mit einem Wert von 0 EUR kommt. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Barwert, der nach Abschluss der Verzichtserklärung verbleibenden Pensionsanwartschaft den zum Verzichtszeitpunkt erworbenen Ansprüchen (Gegenwartswert bzw. ggf. ratierlicher (m/n-tel) Anwartschaftsbarwert) entspricht.
2. Die in der Bilanz der Kapitalgesellschaft passivierte Pensionsrückstellung ist auf der Basis der abgesenkten Pensionszusage neu zu berechnen. Da nach den Regelungen des § 6a EStG die Pensionsrückstellung auf die Zeit von der Zusage bis zum Eintritt in die Leistungsphase zu verteilen ist, ergibt sich

ggf. im Jahr des Verzichts eine Korrektur der bestehenden Rückstellung.

Ähnlich wie die OFD Magdeburg hat sich nunmehr auch die OFD-Niedersachsen mit Erlass vom 15.06.2011 geäußert.

Ein klärendes BMF-Schreiben in naher Zukunft ist wohl nicht zu erwarten. Somit besteht eine gewisse Rechtsunsicherheit. Wir empfehlen deshalb, sich vor einem Teilverzicht mit dem zuständigen Betriebsstätten-Finanzamt über die steuerlichen Folgen abzustimmen.

III. BMF-Schreiben vom 09.12.2011: Betriebliche Altersversorgung; Bewertung von Pensionsverpflichtungen nach § 6a EStG; Anerkennung unternehmensspezifischer und modifizierter biometrischer Rechnungsgrundlagen

Das BMF stellt mit diesem Schreiben noch einmal klar, dass für die Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik gem. § 6a Abs. 3 S. 3 EStG anzuwenden sind. Werden diese anerkannten Regeln angewendet, ist ein Nachweis der Angemessenheit nicht erforderlich.

Soweit unternehmensspezifische und modifizierte biometrische Rechnungsgrundlagen angewendet werden, sind folgende Grundsätze einzuhalten:

- Das notwendige Datenmaterial muss über die Daten des betreffenden Unternehmens deutlich hinausgehen.
- Ein Nachweis und eine Prüfung sind für den gesamten Bestand der Pensionsverpflichtungen erforderlich; beim Konzern ist auf den gesamten Bestand der Pensionsverpflichtungen der inländischen Konzerngesellschaften abzustellen.
- Eine Überprüfung aller Grundwerte (z.B. Sterblichkeit und Invalidität).
- Das Sicherheitsniveau muss demjenigen der allgemein anerkannten biometrischen Rechnungsgrundlagen entsprechen; Art und Umfang der Projektivität sind zu begründen.

- Eine Bestätigung modifizierter biometrischer Rechnungsgrundlagen mittels mathematisch-statistischer Tests.
- Eine Überprüfung modifizierter biometrischer Rechnungsgrundlagen nach spätestens 5 Jahren.

IV. Überlegungen zur bilanziellen Behandlung rückgedeckter Deferred Compensation Pläne im Kontext internationaler Bilanzierungsvorschriften

Im Rahmen sogenannter rückgedeckter Deferred Compensation Pläne sind Gestaltungen möglich, nach denen ein Arbeitgeber Arbeitnehmern zusagt, einen vereinbarten Teil ihrer Vergütung als Beitrag einer Rückdeckungsversicherung zuzuführen, wobei Höhe und Fälligkeit der zugesagten Leistungen im Grundsatz 1:1 aus den Leistungen dieser Rückdeckungsversicherung resultieren. Bei solchen Plänen handelt es sich insoweit um kongruent rückgedeckte Direktzusagen, welche die Zusageform einer beitragsorientierten Leistungszusage erfüllen. Die abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen werden dabei zu 100 % an die jeweils Versorgungsberechtigten verpfändet.

Zur Behandlung von derartigen Direktzusagen im Kontext internationaler Bilanzierungsvorschriften muss zunächst einmal auf IAS 19.39 abgestellt werden. Danach sind Direktzusagen, die durch Versicherungspolice rückgedeckt sind, grundsätzlich nur als Defined Benefit Pläne zu behandeln:

Ein Unternehmen kann einen Plan für Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Zahlung von Versicherungsprämien finanzieren. Ein solcher Plan ist als beitragsorientierter Plan zu behandeln, es sei denn, das Unternehmen ist (unmittelbar oder mittelbar über den Plan) rechtlich oder faktisch verpflichtet:

- (a) die Leistungen bei Fälligkeit unmittelbar an die Arbeitnehmer zu zahlen; oder
- (b) zusätzliche Beträge zu entrichten, falls die Versicherungsgesellschaft nicht alle in der laufenden oder in früheren Perioden erdienten Leistungen zahlt.

Wenn eine solche rechtliche oder faktische Verpflichtung zur Zahlung von Leistungen aus dem Plan beim Unternehmen verbleibt, ist der Plan als leistungsorientierter Plan zu behandeln.

Bei den hier betrachteten Deferred Compensation Plänen bleibt der Arbeitgeber trotz der abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung unmittelbar zahlungsverpflichtet.

Es stellt sich aber die Frage, inwieweit dennoch die Einstufung eines Deferred Compensation Plans als Defined Contribution Plan sachgerecht sein könnte, um etwa dem Ziel einer zutreffenden Dokumentation der tatsächlichen Risikoposition des Unternehmens näherzukommen.

Durch die Konstruktion als beitragsorientierte Leistungszusage mit kongruenter Rückdeckung und wirksamer Verpfändung könnte man unterstellen, dass die Zahlungsverpflichtung 1:1 abgesichert ist. Dabei ist anzumerken, dass der gewählte Versicherer seine Leistungen unter Einhaltung aufsichtsrechtlicher Bestimmungen garantieren müsste, die Leistungen auf den eingezahlten Beiträgen beruhen, sämtliche Überschüsse dem Versorgungsberechtigten zustehen und sich die Leistungen stets – auch bei vorzeitigem Ausscheiden – aus dem angesammelten Deckungskapital ergeben müssten. So würde analog etwa zur anerkannten Gestaltung von Entgeltumwandlungsmodellen über Direktversicherungen der Charakter eines Defined Contribution Plans erreicht. Damit ließe sich ggf. eine Einstufung der hier betrachteten Deferred Compensation Pläne als Defined Contribution Plan mit entsprechenden Folgen für die Bilanzierung rechtfertigen.

Eine davon abweichende, jedoch dieselbe Zielrichtung einer risikogerechten Bewertung anzustrebende Betrachtung ergibt sich bei Berücksichtigung des Paragraphen IAS 19.104:

Soweit zum Planvermögen qualifizierende Versicherungsverträge gehören, die die zugesagten Leistungen hinsichtlich ihres Betrages und ihrer Fälligkeiten ganz oder teilweise kongruent abdecken, ist der beizulegende Zeitwert der Versicherungsverträge annahmegemäß gleich dem Barwert

der abgedeckten Verpflichtungen, wie in Paragraph 54 beschrieben (vorbehaltlich jeder zu erfassenden Reduzierung, wenn die Beträge die aus dem Versicherungsverträgen beansprucht werden, nicht voll erzielbar sind).

Nach diesem Paragraphen wäre also der beizulegende Zeitwert einer qualifizierten Rückdeckungsversicherung, die kongruent zur Versorgungszusage ist, in Höhe der Defined Benefit Obligation (DBO) der gesamten Versorgungsverpflichtung anzusetzen.¹ Im Ergebnis kann sich nach Saldierung eine auszuweisende Pensionsverpflichtung der Höhe null ergeben. Materiell würde die Bilanzierung somit der Behandlung eines Defined Contribution Plans gleichen.²

Vor diesem Hintergrund ist zunächst zu prüfen, inwieweit die gewählte Rückdeckungsversicherung eine qualifizierte Versicherungspolice im Sinne von IAS 19 darstellen könnte. Dazu ist der Paragraph IAS 19.7 heranzuziehen:

Ein qualifizierender Versicherungsvertrag ist ein Versicherungsvertrag (...) eines Versicherers, der nicht zu den nahestehenden Unternehmen des berichtenden Unternehmens gehört (wie in IAS 24; Angaben über Beziehungen zu nahe stehenden Unternehmen und Personen; definiert), wenn die Erlöse aus dem Vertrag

- (a) nur verwendet werden können, um Leistungen an Arbeitnehmer aus einem leistungsorientierten Versorgungsplan zu zahlen oder zu finanzieren; und*
- (b) nicht den Gläubigern des berichtenden Unternehmens zur Verfügung stehen (auch nicht im Fall des Insolvenzverfahrens) und nicht an das berichtende Unternehmen gezahlt werden können, es sei denn*

(i) die Erlöse stellen Überschüsse dar, die für die Erfüllung sämtlicher Leistungsverpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern im Zusammenhang mit dem Versicherungsvertrag nicht benötigt werden; oder

(ii) die Erlöse werden an das berichtende Unternehmen zurückgezahlt, um Leistungen an Arbeitnehmer, die bereits gezahlt wurden, zu erstatten.

Soweit also der gewählte Rückdeckungsversicherer kein nahestehendes Unternehmen im Sinne des Paragraphen IAS 24 ist und die Versicherungsverträge zum einen vorsehen, dass sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der Leistungen an die Versorgungsberechtigten verwendet werden sowie sie zum anderen in Gänze an die Versorgungsberechtigten verpfändet sind, liegen qualifizierende Versicherungsverträge im Sinne des Paragraphen IAS 19.7 vor.

Im Weiteren wäre zu prüfen, inwieweit die relevanten Versicherungsverträge die zugesagten Leistungen hinsichtlich ihres Betrages und ihrer Fälligkeiten ganz oder teilweise kongruent abdecken.

Ein wesentliches Gestaltungsmerkmal der hier betrachteten Deferred Compensation Pläne ist der 1:1 Verweis auf abzuschließende Rückdeckungsversicherungen, indem Leistungen exakt in der Höhe der Leistungen dieser Rückdeckungsversicherung zugesagt werden. Insofern sind die Versorgungszusagen kongruent rückgedeckt.

Eine (theoretische) Einschränkung erfährt diese Kongruenz in der Praxis bisweilen aufgrund einer nichtgarantierten Rentenanpassung in Höhe von 1 %. Die verfügbaren Versicherungstarife der Assekuranz bilden erforderliche Rentenanpassungen oft nicht in Form einer garantierten Überschussleistung sondern im Wege der nicht garantierten leistungserhöhenden Überschüsse im Rentenbezug ab. Theoretisch besteht dabei ein Restrisiko für den Arbeitgeber, in dem Fall, in dem der Versicherer eine 1 %ige Anpassung nicht erreicht bzw. gewährt, die entstehende Differenz zur Anpassung in Höhe von 1 % auszu-

¹ Vgl. dazu Thierer, Bilanzierung von Rückdeckungsversicherungen im Rahmen von IAS 19, Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften – Universität Ulm, Preprint Series: 2007-01, S. 6 ff.

² Vgl. dazu U. Bauer, IAS 19: Zur Bilanzierung leistungsorientierter Leistungszusagen bei versicherungsförmiger Finanzierung, Der Aktuar 11 (2005) Heft 3, S. 122 f.

gleichen. Faktisch ist die Wahrscheinlichkeit des Eintritts dieses Szenarios jedoch als eher gering einzustufen. IAS 19.104 fordert im Übrigen nicht zwingend eine vollständige Kongruenz.

Folgt man diesem Begründungsstrang, so wäre gemäß IAS 19.104 der beizulegende Zeitwert gleichzusetzen mit dem Barwert der abgedeckten Verpflichtung. Somit entspräche der beizulegende Zeitwert genau der DBO. Im Ergebnis würde eine Saldierung auf null erreicht und dadurch materiell in bilanzieller Hinsicht die Wirkung der Behandlung eines Defined Contribution Plans erreicht.

V. BMF-Schreiben vom 07.12.2011: steuerliche Berücksichtigung volljähriger Kinder nach Wegfall der Einkünfte- und Bezügegenze durch das Steuervereinfachungsgesetz 2011 ab 2012

Mit Inkrafttreten des Steuervereinfachungsgesetzes 2011 sind die Voraussetzungen für die Berücksichtigung volljähriger Kinder im Familienlastenausgleich neu geregelt worden. Wichtigste Änderung ist der Wegfall der Einkünfte- und Bezügegenze, damit sind die eigenen Einkünfte und Bezüge volljähriger Kinder nicht mehr zu berücksichtigen. Stattdessen wird ein volljähriges Kind grundsätzlich bis zum Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums berücksichtigt. Darüber hinaus werden volljährige Kinder nur noch berücksichtigt, wenn sie einen der Grundtatbestände des § 32 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 EStG erfüllen.

Das BMF hat nunmehr zum Kinderbegriff im Steuervereinfachungsgesetz 2011 Stellung genommen und Folgendes festgestellt:

Nach Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung wie auch nach Abschluss eines Erststudiums besteht die gesetzliche Vermutung, dass ein volljähriges Kind in der Lage ist, sich selbst zu unterhalten, es sei denn, das Kind ist arbeitssuchend (bis 21 Jahre) oder behindert.

Das BMF versteht unter Berufsausbildung eine berufliche Ausbildung unter Ausschluss eines Studiums, durch die das Kind die notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse erwirbt, die zur Aufnahme eines Berufes befähigen.

Voraussetzung ist, dass der Beruf durch eine Ausbildung in einem öffentlich rechtlich geordneten Ausbildungsgang erlernt wird und durch eine Prüfung abgeschlossen wird. Die Berufsausbildung ist als erstmalige Berufsausbildung anzusehen, wenn ihr keine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. kein abgeschlossenes Studium vorausgegangen ist.

Das Studium stellt aufgrund der Ausführungen des BMF dann ein Erststudium dar, wenn es sich um eine Erstausbildung handelt. Das Studium wird auf Grund der entsprechenden Prüfungsordnung einer inländischen Hochschule durch eine Hochschulprüfung oder eine staatliche oder kirchliche Prüfung abgeschlossen.

Die Änderungen durch das Steuervereinfachungsgesetz 2011 und die dazugehörigen Konkretisierungen durch das oben benannte BMF-Schreiben sind auch in der betrieblichen Altersversorgung zu beachten. Gem. BMF-Schreiben vom 31.03.2010 RN 250 ist für die steuerliche Anerkennung der enge Hinterbliebenenbegriff gem. § 32 Abs. 3, 4 S. 1 Nr. 1-3 und Abs. 5 EStG anzuwenden. Daher sind das BMF-Schreiben und der neue Begriff der volljährigen Kinder nach dem Steuervereinfachungsgesetz 2011 auf alle Zusagen anzuwenden, die nach dem 31.12.2012 erteilt werden.

VI. Aktuelles

1. BAGE v. 28.06.2011 Az.: 3 AZR 859/09 – Betriebsrentenanpassung – Verbraucherpreisindex



Das BAG hat in dieser Entscheidung zu der Frage Stellung genommen, nach welchem Absatz des § 16 BetrAVG eine seit dem 01.01.1996 laufende Altersrente anzupassen ist. Darüber hinaus hat das BAG entschieden, auf welchen Verbraucherpreisindex für Deutschland bei der Ermittlung der Höhe der Anpassung gem. § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG abzustellen ist.

In dem zu Grunde liegenden Sachverhalt hat der Kläger 1975 eine Versorgungszusage erhalten, in der ihm Ruhegeld und eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden sind –

nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung. Seit 1996 bezieht er Ruhegeld. In der Versorgungsordnung von 1989 ist eine Anpassung höchstens um die Inflationsrate vorgesehen. Diese Anpassung wurde mit Betriebsvereinbarung von 2006 ersetzt durch eine 1 %-ige Anpassung. Eine 1 %-ige Anpassung wurde dann im Jahre 2007 für den Kläger vorgenommen.

In seiner Entscheidung stellt das BAG klar, dass der Beklagte eine Anpassung gem. § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG vorzunehmen hat und nicht eine 1 %-ige Anpassung gem. § 16 Abs. 3 BetrAVG.

Das BAG begründet diese Entscheidung mit der Anwendung des § 30c BetrAVG. Danach gilt § 16 Abs. 3 BetrAVG nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31.12.1998 erteilt wurden. Maßgebend sei dabei das Datum der Versorgungszusage und nicht die Vereinbarung über die Anpassung. Unerheblich ist auch, ob der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 30c Abs. 1 BetrAVG bereits laufende Leistungen bezog. Dies ergebe sich aus der Auslegung der Vorschrift und der Entstehungsgeschichte des Gesetzes.

Da die Regelung des § 16 Abs. 3 BetrAVG nicht gilt, ist die Betriebsrente des Klägers zum 01.01.2008 zumindest nach den gesetzlichen Regelungen des § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG anzupassen.

Soweit die Anpassung zu einem bestimmten Stichtag zu erfolgen habe, so kommt es laut BAG auf die aktuelle statistische Grundlage an, die im gesetzlich vorgeschriebenen Anpassungszeitpunkt vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht ist. Statistische Grundlagen, die erst nach dem Anpassungsstichtag veröffentlicht werden, sind daher für die Anpassung nicht von Bedeutung. Dies entspricht nach Ansicht des Gerichts den Erfordernissen der Rechtssicherheit.

2. Änderungen im Bereich der Sozialversicherung für das Jahr 2012

Der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung verringert sich zum 01.01.2012 von 19,9 % auf 19,6 %. Damit werden Arbeitneh-

mer und Arbeitgeber jeweils um 0,15 Prozentpunkte entlastet. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Arbeitsförderung bleiben hingegen in 2012 unverändert.

Ab 01.01.2012 wird die Beitragsbemessungsgrenze für die Krankenversicherung spürbar steigen – von 3.712,50 € auf 3.825,00 € pro Monat.

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird auf 4.237,50 € pro Monat angehoben. Arbeitnehmer, die weniger verdienen, müssen sich in der gesetzlichen Krankenversicherung absichern.

Die Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung wird ebenfalls angehoben und steigt in den alten Bundesländern auf 5.600,00 €.

3. Sonderausgabenabzug für die Rürup-Rente

Der Sonderausgabenabzug wird im Jahr 2012 für Beiträge der Rürup-Rente wieder erhöht. 2012 beträgt der mögliche Sonderausgabenabzug 74 % der Beiträge in die Rürup-Rente.

Damit kann ein Alleinstehender bis maximal 14.800 € als Sonderausgabenabzug geltend machen, sofern der maximal geförderte Beitrag in Höhe von 20.000 € in die Rürup-Rente eingezahlt wird. Verheiratete können maximal 29.600 € vom steuerpflichtigen Einkommen als Sonderausgaben abziehen lassen, sofern 40.000 € in die Rürup-Rente eingezahlt werden.

4. BMF-Schreiben vom 17.10.2011: Anhebung der Altersgrenzen

Mit Schreiben vom 17.10.2011 wird das BMF-Schreiben vom 26.07.2011 zur Erhöhung der Altersgrenzen im Bereich der Versicherungen im Sinne von § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG, der Altersvorsorgeverträge, der Basisrentenverträge und der betrieblichen Altersversorgung bekannt gegeben.

Das Schreiben vom 26.07.2011 hat folgenden Inhalt:

- (1) Versicherungsleistungen, die nach § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG zu versteuern sind

Für Versicherungsverträge, die nach dem 31.12.2011 abgeschlossen werden, ist der hälftige Unterschiedsbetrag gem. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG anzuwenden, wenn die Versicherungsleistung nach Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt wird.

Führen wesentliche Vertragsänderungen zu einem Neubeginn der Vertragslaufzeit, dann ist der hälftige Unterschiedsbetrag gem. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG bei Vertragsänderungen nach dem 31.12.2011 anzuwenden, wenn die Versicherungen nach Vollendung des 62. Lebensjahres und 12 Monate nach Vertragsänderung ausgezahlt werden.

(2) Zertifizierte Altersvorsorgeverträge und Basisrentenverträge

Bei Altersvorsorgeverträgen, die nach dem 31.12.2011 abgeschlossen werden oder für Basisrentenverträge, dürfen die Altersleistungen nicht vor Vollendung des 62. Lebensjahres oder einer vor dem 62. Lebensjahres beginnenden Leistung aus einer gesetzlichen Alterssicherungssystem des Anlegers ausgezahlt werden.

Bezüglich der Förderbarkeit der Beiträge für Altersvorsorgeverträge ist auf das Ursprungsdatum des Vertrages abzustellen. Ist dort das Alter 60 vereinbart, gilt dies auch für eine nach dem 31.12.2011 vorgenommene Erhöhung.

Wurde der Basisrentenvertrag vor dem 01.01.2012 abgeschlossen, dann führen Änderungen bzw. Erhöhungen, die nach dem 31.12.2011 vorgenommen werden, nicht zu einer steuerlichen Aufteilung des Vertrages.

(3) Betriebliche Altersversorgung

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung gilt als Untergrenze für die Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung in der Regel das 60. Lebensjahr. Für Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt werden, ist regelmäßig das 62. Lebensjahr anzunehmen. (BMF-Schreiben vom 31.03.2010 RZ 249)

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
Internet: 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. Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.