

PB Pensionsfonds **aktuell**

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

1. Steuerliche Förderung der privaten und betrieblichen Altersversorgung

BMF-Schreiben vom 20. Januar 2009,
Az.: IV C 3 – S 2496/08/10011

Das BMF-Schreiben vom 20. Januar 2009 ist die Aktualisierung der Verwaltungsanweisung vom 5. Februar 2008. Änderungen wurden durch das Eigenheimrentengesetz erforderlich. Mit dem Eigenheimrentengesetz wurde die **selbstgenutzte Wohnung in die private Riester-Förderung einbezogen**. Im Zusammenhang mit dem Eigenheimrentengesetz wurden folgende Punkte in das aktualisierte BMF-Schreiben aufgenommen:

- ▶ Der Begriff der **Altersvorsorgebeiträge wurde erweitert um Darlehensverträge für den Erwerb einer inländischen selbst genutzten Immobilie**.
- ▶ Zulageberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen **Berufseinsteigerbonus**.
- ▶ Künftig muss ein **Wohnförderkonto** geführt werden, in welchem auch die Voraussetzungen für die förderunschädliche Entnahme geregelt werden.
- ▶ Es wird klargestellt, dass die **Wohnung zu Wohnzwecken selbst genutzt** werden muss.

2. Flexi-II-Gesetz



Nachdem das „Flexi II“ am 13. November 2008 den Bundestag passierte und der Bundesrat am 19. Dezember 2008 zugestimmt hat, trat das Gesetz am 1. Januar 2009 mit folgenden Inhalten in Kraft:

- ▶ Es erfolgt eine Abgrenzung von Wertguthabenvereinbarungen zu anderen Arbeitszeitflexibilisierungsformen.
- ▶ Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind nunmehr mit einbezogen.
- ▶ Es gibt einen Anspruch auf Wertguthabenverwendung bei gesetzlicher Freistellung.
- ▶ Die Pflichten bei der Wertguthabenführung wurden erweitert.

- ▶ Der Insolvenzschutz von Wertguthaben wurde konkretisiert.
- ▶ Es erfolgt eine gesetzlich vorgeschriebene Verbesserung der Portabilität von Wertguthaben.

Hervorzuheben sind dabei im Einzelnen folgende Punkte: Die bisherige **Möglichkeit, bei Vorliegen des Störfalls das Wertguthaben beitragsfrei für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung zu verwenden**, wurde zum 31. Dezember 2008 **beendet**. Es gibt allerdings eine **Bestandsschutzregelung für Wertguthabenvereinbarungen** aller bereits am 13. November 2008 bestehenden tarifrechtlichen oder betrieblichen Vereinbarungen.

Die **Anlagemöglichkeiten für Wertguthaben wurden eingeschränkt**. Zukünftig sind die Vorschriften über die Vermögensanlage von Sozialversicherungsträgern nach SGB IV (§§ 80 ff. SGB IV) anzuwenden. Zulässig ist davon allerdings eine Abweichung in Form einer Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis 20 %. Ein höherer Aktien- oder Aktienfondsanteil ist nur zulässig:

- ▶ wenn dies in einem Tarifvertrag vorgesehen ist oder
- ▶ aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist oder
- ▶ die Wertguthabenvereinbarung eine Wertguthabenverwendung ausschließlich für Zeiten vorsieht, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird oder bezogen werden kann.

Für den **Insolvenzschutz ist nunmehr ein Qualitätsstandard** vorgeschrieben. Dieser wird von der Deutschen Rentenversicherung bei der Betriebsprüfung kontrolliert.

Der im September veröffentlichte Entwurf eines BMF-Schreibens zum Zeitwertkonten-Modell liegt derzeit noch nicht in einer aktualisierten Form vor.

Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs (VAstrRefG)

Bundesrat stimmt am 6. März 2009 der Neuregelung des Versorgungsausgleichs zu

Damit kann die gesetzliche Neuregelung, wie die **innerhalb einer Ehe oder eingetragenen Lebenspartnerschaft erworbenen Renten- und Pensionsansprüche im Falle einer Scheidung auf die Partner aufgeteilt werden**, wie geplant zum 1. September 2009 in Kraft treten.

3. Entgeltumwandlung: Zulässigkeit einer Zillmerung von Lebensversicherungsverträgen

LAG Köln Urteil vom 13. August 2008, Az.: 7 Sa 454/08; n.rkr.

Der Kläger macht Rückforderungs- bzw. Ersatzansprüche geltend im Zusammenhang mit einem im Rahmen einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zu seinen Gunsten abgeschlossenen Lebensversicherungsvertrag mit „gezillmerten“ Tarifen und verlangt die Erstattung der an eine Pensionskasse abgeführten Versicherungsbeiträge.



Das LAG hat entschieden, dass keine offenen Gehaltsansprüche mehr bestehen, da die Beklagte die Versicherungsbeiträge bei der Pensionskasse eingezahlt hat. Damit hat der Arbeitgeber den Anspruch auf Lohn erfüllt.

Das Gericht hält die Entgeltumwandlungsvereinbarungen für rechtswirksam, auch wenn sie gezillmerte Tarife aufweisen, da diese dem Wertgleichheitsgebot nicht entgegenstehen. Begründet wird dies damit, dass das Merkmal „wertgleich“ nicht mit dem Rückkaufwert gleichzusetzen ist. Vielmehr dient die Entgeltumwandlung dem Aufbau einer Altersversorgung. Maßgebliche Bezugspunkte für die Wertgleichheit können nur die Leistungen sein, die der Arbeitnehmer wegen des Einsatzes der von ihm finanzierten Versicherungsbeiträge im Versorgungsfall zu erwarten hat. Der Rückkauf läuft dem Zweck der Altersversorgung dagegen zuwider und kann nach Ansicht des Gerichts nur als Störfall des Vertragszwecks bezeichnet werden. Dies ist zwar ein Nachteilpotenzial für den Arbeitnehmer, allerdings hat der Gesetzgeber dafür eine Schutzvorkehrung getroffen in § 1 b Abs. 5 S. 1 Nr. 2 BetrAVG, wonach den Arbeitnehmern das Recht zur Fortsetzung mit eigenen Beträgen eingeräumt wird.

Ein Schadensersatzanspruch wegen Verletzung von Beratungs- und Informationspflichten besteht ebenfalls nicht. Das LAG führt dazu aus, dass es einer Belehrung darüber, dass die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Nachteilen bei der betrieblichen Altersversorgung führt, schon deshalb nicht bedurfte, weil dieser Umstand jedem Arbeitnehmer bewusst sein muss und daher als bekannt vorausgesetzt werden kann.

Dieses Urteil ist im Gegensatz zum Urteil des LAG München vom 11. Juli 2007, Az.: 10 Sa 12/07, noch nicht rechtskräftig und wird nunmehr dem BAG zur Entscheidung vorgelegt.

4. Berechnung von Pensionsrückstellungen für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer

Änderung der Einkommensteuer-Richtlinie (EStÄR 2008)

Am 28. November 2008 stimmte der Bundesrat der Änderung der Einkommensteuer-Richtlinie 2005 zu. Nach der vorher geltenden Richtlinie war für die Berechnung von Pensionsrückstellungen von beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern das Pensionsalter 65 zu unterstellen, selbst wenn vertraglich ein niedrigeres Pensionsalter vereinbart sein sollte. Diese Vorschrift ging auf ein Urteil des Bundesfinanzhofs vom 28. April 1982 zurück. Das Gericht sah eine hinreichende Wahrscheinlichkeit dafür, dass Angehörige dieses Personenkreises mit einem vertraglich vorgesehenen Pensionierungsalter von 65 Jahren zu diesem Zeitpunkt in den Ruhestand treten, auch wenn dies nicht die Mehrzahl der Fälle sein sollte. In der früheren Rechtsprechung vor dem 28. April 1982 galt das Pensionalter 75 als Untergrenze.

Mit der Annahme der EStÄR 2008 gelten nun folgende gestaffelte Pensionsalter in Abhängigkeit vom Geburtsjahrgang:

- bis 1952: Pensionsalter 65
- ab 1953 bis 1961: Pensionsalter 66
- ab 1962: Pensionsalter 67

Damit wird der Finanzierungszeitraum bei aktiven beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern verlängert mit der Folge, dass die Pensionsrückstellung ggf. niedriger ist, als wenn mit dem vertraglichen Pensionsalter gerechnet würde.

Die Änderung des zulässigen Pensionsalters steht in Zusammenhang mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz. Die Staffelung nach dem Geburtsjahr geschieht in Anlehnung an die Heraufsetzung des Alters für den Bezug einer Vollrente wegen Alters in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Neuregelung ist ohne Übergangsregelung ab dem Veranlagungszeitraum 2008 anzuwenden.

Betroffene Gesellschafter-Geschäftsführer sollten eine Änderung ihrer Pensionszusage in Betracht ziehen. Durch Erhöhung der Pensionszusage würde die Pensionsrückstellung steigen. Darüber hinaus ist auch die Vereinbarung eines Zuschlags für die spätere Inanspruchnahme möglich. Dies würde die zugesagte Leistung bei Inanspruchnahme im vertraglich vorgesehenen Pensionsalter nicht erhöhen, wohl aber, wenn die Leistung später fällig wird. Es sollte in jedem Falle berücksichtigt werden, dass höhere Leistungen auch einen höheren Finanzbedarf hervorrufen.

BMF-Schreiben vom 08.12.2008, Az.: IV C 6 – S 2137/07/10002

5. Rückstellungen für Zuwendungen anlässlich eines Dienstjubiläums

Das BMF hat in dem aktuellen Schreiben eine **einheitliche Grundlage für die Bildung von Jubiläumsrückstellungen** geschaffen. Auf Basis des BFH-Urteils vom 18. Januar 2007 ist es **nicht mehr erforderlich, dass die Zusage rechtsverbindlich, unwiderruflich und vorbehaltlos erteilt wird**. Allerdings kann eine Rückstellung nicht angesetzt werden, wenn das Unternehmen nicht ernsthaft damit rechnen muss, aus der Zusage auch in Anspruch genommen zu werden. Ist die Jubiläumsrückstellung allein wegen bestehender Widerrufsvorbehalte nicht steuerlich berücksichtigt worden, kann eine Jubiläumsrückstellung erstmalig in nach dem 18. Januar 2007 aufgestellten Bilanzen berücksichtigt werden bzw. ist spätestens für alle Bilanzen, die nach dem 31. Dezember 2008 aufgestellt werden, maßgebend. Zusätzlich ist in dem BMF-Schreiben anstatt des 65. Lebensjahres nunmehr eine Bewertung bis zum Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung möglich. Diese Wahl ist spätestens in der Bilanz des ersten Wirtschaftsjahres zu berücksichtigen, dass nach dem 30. Dezember 2008 endet.

Darüber hinaus ist in dem BMF-Schreiben **nicht mehr Voraussetzung, dass der Jubiläumstermin durch 5 ohne Rest zu teilen ist**. Der frühestmögliche steuerlich zu berücksichtigende Jubiläumszeitpunkt bleibt jedoch das 15-jährige Dienstjubiläum.

Dem BMF-Schreiben ist als Anlage eine Tabelle des Pauschalwertverfahrens beigelegt. Diese Tabelle berücksichtigt jedoch nur Jubiläumsarbeitszeiten, die durch 5 ohne Rest teilbar sind und ist somit für Gesellschaften mit abweichenden Jubiläumszeitpunkten nicht geeignet.

6. Aktuelles

Unverfallbarkeit bei Versorgungszusagen aus der Zeit vor dem 1. Januar 2001

BAG-Urteil v. 14.01.2009, Az.: 3 AZR 529/07



Das BAG hat entschieden, dass **Anwärter, die Zusagen vor dem 1. Januar 2001 erhalten haben**, nach § 30 f Abs. 1 S. 1 2. HS BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung bis zum 31. Dezember 2005 **eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erlangen, falls der Anwärter zu diesem Zeitpunkt das 30. Lebensjahr vollendet hat**. Dies gilt nach Auffassung des BAG selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2005 endet. In dem zugrunde liegenden Sachverhalt hat der Mitarbeiter im Jahre 1999 eine Versorgungszusage erhalten. Das Arbeitsverhältnis endete durch Kündigung zum 31. Dezember 2005. Der Arbeitnehmer hat auf die vertraglich zugesagte Übertragung der Zusage für den Fall, dass diese beim Ausscheiden gesetzlich unverfallbar ist, erfolgreich geklagt.

Entgeltumwandlung mindert späteres Elterngeld

SG Aachen Urteil vom 23.09.2008, Az.: S 13 EG 2/08, noch nicht rechtskräftig

Das Sozialgericht Aachen hat entschieden, dass als **Bemessungsgrundlage für das Elterngeld nur das Einkommen, das der Einkommensteuer unterliegt, maßgeblich ist**. Hat der Mitarbeiter eine Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen, ist dieser Betrag nicht für die Bemessung des Elterngeldes als maßgebliches Einkommen zu berücksichtigen.

Begründet wurde dies damit, dass sich der Gesetzgeber als Bemessungsgrundlage für das der Einkommensteuer unterliegende Einkommen entschieden hat. Die Entgeltumwandlungsbeiträge fallen nach Ansicht des Gerichts wegen ihrer Steuerfreiheit nicht darunter und hätten dem Mitarbeiter vor der Geburt auch nicht zur Verfügung gestanden.

Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartner bei betrieblicher Hinterbliebenenrente

BAG-Urteil vom 14.01.2009, Az.: 3 AZR 20/07

Die Überlebenden einer eingetragenen Lebenspartnerschaft haben im gleichen Maße wie überlebende Ehegatten einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung, wenn für Ehegatten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine dahin gehende Zusage besteht. Voraussetzung ist, dass zwischen Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner zum 1. Januar 2005 noch ein Rechtsverhältnis bestand. Der 3. Senat hat offengelassen, ob es sich bei dem Rechtsverhältnis um ein Arbeitsverhältnis handeln muss oder ob es ausreichend ist, wenn der Mitarbeiter mit unverfallbaren Ansprüchen oder Betriebsrentenansprüchen ausgeschieden ist.

Begründet wird dies mit der Einführung des Gesetzes zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts zum 1. Januar 2005, wonach für eingetragene Lebenspartner ein Versorgungsausgleich eingeführt wurde und die eingetragene Lebenspartnerschaft der Ehe in der gesetzlichen Rentenversicherung gleichgestellt wurde.

Der Anspruch selbst lässt sich nach Ansicht des Gerichts aus dem seit 2006 geltenden AGG ableiten und aus der allgemeinen Pflicht des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmern.

Kappungsgrenze in der bAV

BAG-Urteil v. 17.09.2008, Az.: 3 AZR 1061/06

Das BAG hat entschieden, dass die Betriebsrente im Falle der Kappung der Rentenhöhe in der Versorgungsordnung ebenfalls zu kürzen ist, wenn der Mitarbeiter vor Erreichen der festen Altersgrenze aus dem Unternehmen ausscheidet.

In dem zugrunde liegenden Sachverhalt sah die Versorgungsordnung eine monatliche Altersrente für jedes Dienstjahr 0,8 % vor, höchstens aber 20 % des Arbeitsentgelts. Der Kläger war nach über 25 Dienstjahren mit 59 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Das BAG entschied, dass bei vorzeitigem Ausscheiden hinsichtlich der Höhe § 2 BetrAVG unabhängig vom Grund des Ausscheidens anzuwenden ist.

Hinterbliebenenversorgung: wirksame Eingrenzung des begünstigten Personenkreises

BAG-Urteil v. 18.11.2008, Az.: 3 AZR 277/07

Das BAG hat sich mit der Frage beschäftigt, ob Geschwister Ansprüche aus Entgeltumwandlungsvereinbarungen als Hinterbliebene geltend machen oder ihnen Ansprüche des verstorbenen Mitarbeiters zustehen, die erbrechtlich auf sie übergehen könnten, und die Klage einer Schwester eines verstorbenen Mitarbeiters als unbegründet zurückgewiesen.

Begründet wird dies damit, dass die **Hinterbliebenenversorgung nach dem Betriebsrentengesetz nicht an die erbrechtlichen Grundsätze anknüpft**, sondern ein typisiertes Versorgungsinteresse vorliegen muss. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus nicht verpflichtet, überhaupt eine Hinterbliebenenversorgung anzubieten. Er kann auch den Kreis der Hinterbliebenen gegenüber den gesetzlich möglichen einschränken.

Eine Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung verstößt auch nicht gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und auch nicht gegen das AGG.

Ansprüche des verstorbenen Mitarbeiters, die erbrechtlich übergegangen sind, bestehen ebenfalls nicht. Das BAG stellt klar, dass **das Prinzip der Wertgleichheit des § 1 BetrAVG nicht dadurch verletzt ist, dass versorgungsberechtigte Arbeitnehmer, die vor Eintritt des Versorgungsfalles ohne Hinterbliebene versterben, keine Leistungen der bAV erlangen**. Begründet wird dies vom 3. Senat damit, dass es sich bei der **Entgeltumwandlung nicht um einen Sparvertrag handelt, sondern um eine Risikoabsicherung**.

Sogenannte Erdiendauer bei nachträglicher Erhöhung einer Pensionszusage gegenüber einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer

BFH-Urteil vom 23.09.2008, Az.: I R 62/07

Der BFH stellte mit dieser Entscheidung noch einmal klar, dass **ein beherrschender GGF einen Pensionsanspruch nur verdienen kann, wenn zwischen dem Zusagepunkt und dem vorgesehenen Eintritt in den Ruhestand noch ein Zeitraum von mindestens zehn Jahren liegt**. Dieser Grundsatz gilt sowohl für Erstzusagen einer Versorgungsanwartschaft als auch für die nachträgliche Erhöhung einer bereits erteilten Zusage.

Der BFH stellt klar, dass die Erstzusage und die Erhöhung grundsätzlich auseinanderzuhalten und jeweils eigenständig auf ihre Erdienbarkeit zu prüfen sind. Dabei ist in beiden Fallgestaltungen derselbe Maßstab zugrunde zu legen. Ausnahmen von der Regel der mindestens zehnjährigen Erdienbarkeit bedürfen bei der Erhöhung der Pensionszusage genau wie bei der erstmaligen Zusage der besonderen Begründung, etwa wenn dem GGF ein Festbetrag zugesagt wurde, der sich infolge erheblicher Steigerung der Lebenshaltungskosten nunmehr zur Alterssicherung als unzureichend erweist.

Berücksichtigung von im Rahmen eines Ehegattenarbeitsverhältnisses geleisteten Aufwendungen für eine Direktversicherung als Betriebsausgabe

BFH-Urteil vom 10.06.2008, Az.: VIII R 68/06

Streitig war im zugrunde liegenden Sachverhalt, ob Aufwendungen für eine Direktversicherung, die im Rahmen eines Ehegattenarbeitsverhältnisses geleistet wurden, in vollem Umfang als Betriebsausgaben zu berücksichtigen oder wegen Überversorgung der Berechtigten teilweise vom Abzug ausgeschlossen sind.

Der BFH hat entschieden, dass die **Versicherungsbeiträge betrieblich veranlasst und regelmäßig ohne Prüfung einer sog. Überversorgung als Betriebsausgabe zu berücksichtigen ist, wenn ein Teil des bis dahin bestehenden angemessenen Lohnanspruchs in einen Direktversicherungsschutz ohne eine Veränderung des Arbeitsverhältnisses umgewandelt wird**.

Nach den Ausführungen des BFH ist Voraussetzung für einen Betriebsausgabenabzug zum einen, dass das Arbeitsverhältnis steuerlich anzuerkennen ist und zum anderen, dass die Aufwendungen für die Alterssicherung nicht auf privaten Erwägungen beruhen.

Eine zusätzliche Prüfung einer Überversorgung ist hingegen nicht erforderlich, weil bei einer echten Barlohnumwandlung die betriebliche Altersversorgung aus eigenen Gehaltsanteilen des Begünstigten gespeist und aufgebaut wird.

Betriebsrentenanpassung im Konzern

BAG-Urteil v. 10.02.2009, Az.: 3 AZR 727/07

Das BAG hat entschieden, dass es bei der **Anpassung der Betriebsrenten auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ankommt**. Dies gilt nach dem BAG auch dann, wenn es sich bei dem Arbeitgeber um eine konzernabhängige Tochtergesellschaft handelt.

Eine Ausnahme kann jedoch gemacht werden, wenn die schlechte wirtschaftliche Lage der Konzernobergesellschaft oder des Gesamtkonzerns auf die Tochter Auswirkungen hat.

Dies ist nach Ansicht des BAG anzunehmen, wenn am Anpassungstichtag konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass in den nächsten drei Jahren die im Konzern bestehenden Schwierigkeiten auf das Tochterunternehmen durchschlagen.

Gibt es weitere Themen, zu denen Sie hier etwas lesen möchten? Gern nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wir bitten Sie um Ihre Mitteilung an susanne.schmitz@pb-pensionsfonds.de

Impressum:

PB Pensionsfonds AG
ProACTIV-Platz 1
40721 Hilden
Telefon: 02103 34-7472
Telefax: 02103 34-7189

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung