

PB Pensionsfonds **aktuell**

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

1. Lohn- / einkommensteuerliche Behandlung sowie die Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen **BMF-Schreiben v. 17.06.2009 IV C 5 – S 2332/07/0004**



Nachdem das Flexi II Gesetz zum 01.01.2009 in Kraft getreten ist (vgl. Artikel Newsletter 01/2009) hat das Bundesfinanzministerium (BFinMin) mit Schreiben vom 17.09.2009 dazu

zunehmend auch Stellung genommen.

Hervorzuheben sind dabei im Einzelnen folgende Punkte:

Steuerlicher Begriff

Der steuerliche Begriff des Zeitwertkontos entspricht dem Begriff der Wertguthabenvereinbarungen im Sinne von § 7b SGB IV. Davon ausgenommen sind sog. Flexi- oder Gleitzeitkonten, die die werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit gestalten oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen verfolgen.

Zeitraum der Besteuerung

Das BFinMin hat klargestellt, dass erst bei Auszahlung des Guthabens während der Freistellungsphase und Vorliegen der in dem Schreiben genannten Voraussetzungen Zufluss von Arbeitslohn und damit eine Besteuerung ausgelöst wird.

Die Gutschrift von Arbeitslohn wird steuerlich anerkannt, wenn die Vereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Arbeitslohnanteile umfasst, auch wenn Einmal- oder Sonderzahlungen betroffen sind, die einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betreffen.

Verwendung zugunsten betrieblicher Altersversorgung

Die Verwendung des Guthabens zugunsten der bAV ist laut BMF-Schreiben als Entgeltumwandlung einzustufen und führt damit nicht zum Versagen der steuerlichen Anerkennung. Der Zeitpunkt des Zuflusses richtet sich in diesem Fall nach dem gewählten Durchführungsweg der zugesagten bAV.

Damit sind steuerlich andere Regelungen getroffen worden als in der Sozialversicherung.

Begünstigter Personenkreis

Ein Zeitwertkonto kann für alle Arbeitnehmer gem. § 1 LStDV im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses eingerichtet werden; dazu gehören auch geringfügig entlohnte Beschäftigte und unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitnehmer mit befristeten Dienstverhältnissen.

Organe von Körperschaften und Geschäftsführer einer GmbH sowie beherrschende Geschäftsführer können Zeitwertkonten steuerlich nicht mehr nutzen

Aufbau des Zeitwertkontos

Gutschriften können nicht mehr unversteuert eingestellt werden, sobald feststeht, dass die dem Konto zugeführte Beträge nicht mehr durch Freistellung vollständig aufgebraucht werden können.

Wird steuerfreier Arbeitslohn auf dem Zeitwertkonto eingestellt und getrennt ausgewiesen, bleibt die Steuerfreiheit in der Freistellungsphase erhalten. Das gilt aber nicht für darauf anfallende etwaige Zinsen.

Verzinsung der Zeitwertkontenguthaben

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer auch eine Verzinsung des Guthabens zusagen; diese Verzinsung ist allerdings erst bei der tatsächlichen Auszahlung des Guthabens als Arbeitslohn zu erfassen.

Kein Rechtsanspruch gegenüber einem Dritten

In dem BMF-Schreiben wird klargestellt, dass bei einer Vereinbarung über die Führung des Wertguthabens als Depotkonto bei einem Kreditinstitut oder Fonds dem Arbeitnehmer kein unmittelbarer Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten zur Vermeidung eines Lohnzuflusses eingeräumt werden kann.

Zeitwertkontengarantie

Die Zeitwertkonten werden im Hinblick auf die in §§ 7d und 7e SGB IV getroffenen Regelungen steuerlich nur dann anerkannt, wenn die zugeführten Arbeitslohn-Beträge zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Guthabens

garantiert sind. Wertschwankungen sowie die Minderung des Zeitwertkontos in der Zuführungsphase sind steuerlich unbeachtlich.

Übertragung der Zeitwertkonten bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Durch das Flexi II Gesetz eingeführt ist die Möglichkeit der Übertragung des Zeitwertkontos auf den neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung. Der neue Arbeitgeber übernimmt im Wege der Schuldübernahme die Verpflichtungen des alten Arbeitgebers. Damit sind die Leistungen des Arbeitgebers Arbeitslohn, von diesem ist bei der Auszahlung die Lohnsteuer einzubehalten.

Bei Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung ist die Übertragung steuerfrei gem. § 3 Nr. 53 EStG. Auch hier handelt es sich unabhängig vom Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses um Arbeitslohn, bei dessen Auszahlung Lohnsteuer einzubehalten ist.

Bilanzielle Behandlung

Zur bilanziellen Berücksichtigung von Arbeitszeit-, Zeitwert- und Lebensarbeitszeitkonten wird das BFinMin in einem gesonderten Schreiben Stellung nehmen.

Übergangsvorschriften

Bestehende Zeitwertkontenmodelle sind bis Ende 2009 so umzustellen, dass die oben beschriebene Zeitwertkontengarantie gewährleistet ist. Zeitwertkontenmodelle von Organen einer Körperschaft genießen Bestandschutz, dürfen aber seit dem 01.02.2009 nicht mehr bespart werden.

2. Kein Übertragungsabkommen für Unterstützungskassen / BMF Schreiben vom 09.09.2009

Mit Schreiben vom 09.09.2009 hat das BMF gegenüber dem Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) mitgeteilt, dass es keine steuerrechtliche Begleitung des Übertragungsabkommens für rückgedeckte Unterstützungskassenzusagen bei Arbeitgeberwechsel geben wird. Der GDV hatte dem BMF in seiner Eingabe vom 27.07.2007 ein Übertragungsabkommen für rückgedeckte Unterstützungskassen bei Arbeitgeberwechsel vorgelegt. Nach zweijähriger Prüfung kommt das BMF nunmehr zu einem abschlägigen Ergebnis und lehnt eine steuerrechtliche Begleitung ab. Gemäß BMF läge ein schädlicher Einmalbeitrag vor, weshalb ein Betriebsausgabenabzug nach § 4d Abs. 1 S.1 Nr. 1 Buchstabe c EStG nicht in Betracht komme. Weiter kündigte das BMF an, dass die bilanzielle, lohnsteuerliche und körperschaftsteuerliche Behandlung von Unterstüt-

zungskassen aufgrund sich fortentwickelnder Rahmenbedingungen zu prüfen sei.

3. PSV-Beitragsatz steigt auf Rekordhoch

Der Pensions-Sicherungs-Verein, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers die Betriebsrenten weiter zahlt, hat den Beitragsatz für das Jahr 2009 auf 14,2 Promille festgesetzt. Die schwerste Wirtschaftskrise seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland hat zum bisher höchsten Schadenvolumen seit Gründung des PSVaG geführt. Der Beitrag wird über die Jahre 2009 bis 2013 wie folgt aufgeteilt: Es werden 8,2 Promille für 2009 sowie für die Jahre 2010 bis 2013 jeweils 1,5 Promille in vier gleichen Teilbeträgen zusätzlich zu dem jeweiligen Beitragsatz vorgezogen. Die Verschiebung eines Teils der für 2009 erforderlichen Beiträge in die Zukunft ist durch die Liquiditätserfordernisse des Pensions-Sicherungs-Vereins begrenzt. Er muss über genügend Mittel zur Erfüllung seines gesetzlichen Auftrags, nämlich die Zahlung von Betriebsrenten nach Insolvenz des Arbeitgebers, verfügen. Die Beitragsbescheide gehen den Unternehmen im Laufe des Novembers zu, die Teilzahlung für 2009 ist zum Jahresende fällig.

4. Sozialversicherungs-Rechengrößen 2010



Die wichtigsten Rechengrößen 2010 im Überblick:

Die Bezugsgröße, die für viele Werte in der Sozialversicherung Bedeutung hat (unter anderem für die Festsetzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung und für die Beitragsberechnung von versicherungspflichtigen Selbständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung), wird für das Jahr 2010 auf 2.555 Euro/Monat (West) festgesetzt (2009: 2.520 Euro/Monat). Die Bezugsgröße (Ost) im Jahr 2010 beträgt 2.170 Euro/Monat (2009: 2.135 Euro/Monat). Die für die allgemeine Rentenversicherung relevante Beitragsbemessungsgrenze wird für das Jahr 2010 auf 5.500 Euro/Monat (West) steigen (2009: 5.400 Euro/Monat). Die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) steigt für das Jahr 2010 auf 4.650 Euro/Monat (2009: 4.550 Euro/Monat). Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) wird für das Jahr 2010 auf 49.950 Euro festgesetzt (2009: 48.600 Euro). Für Arbeitnehmer, die bereits am 31. Dezember 2002 aufgrund der zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelungen wegen des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei

waren, steigt die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Jahr 2010 auf 45.000 Euro (2009: 44.100 Euro). Unabhängig davon, welche Versicherungspflichtgrenze gilt, beträgt die Beitragsbemessungsgrenze für das Jahr 2010 für alle Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung 45.000 Euro jährlich (2009: 44.100 Euro) bzw. 3.750 Euro monatlich (2009: 3.675 Euro). Die Verordnung bedarf noch der Zustimmung des Bundesrats.

5. Auswirkung der außerplanmäßigen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf Versorgungsordnungen

6. BAG v. 21.04.2009 – 3 AZR 695/08



Das Gericht beschäftigt sich in dieser Entscheidung mit den Auswirkungen der außerplanmäßigen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (kurz: BBG) im Jahre 2003 auf Versorgungsordnungen mit gespaltener Rentenformel.

Die nachfolgend dargestellte Argumentation wurde in einem anderen Verfahren vom BAG bereits bestätigt. (21.4.09 AZ.: 3 AZR 471/07)

Der Entscheidung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Parteien streiten über die Höhe der Betriebsrente. Die Höhe der bAV ist nach der streitigen Versorgungsordnung mit gespaltener Rentenformel abhängig vom Gehalt, der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) und der Betriebszugehörigkeit. Das heißt, für Bezüge, die die BBG übersteigen, ist ein Zuschlag vorgesehen. Der Kläger klagt auf die höhere Rente, welche sich ohne die außerordentliche Anhebung der BBG im Jahre 2003 errechnen würde.

Das BAG gibt der Klage des ehemaligen Mitarbeiters überwiegend statt und begründet dies mit der außerordentlichen Anhebung der BBG und der dadurch entstandenen planwidrigen und lückenhaften Versorgungsordnung. Diese Lücke sei aus Sicht des BAG durch Vertragsauslegung in der Form zu schließen, dass für die Berechnung der Betriebsrente von einer BBG ohne außerplanmäßige Erhöhung auszugehen ist, mithin die außerplanmäßige Erhöhung der BBG i.H.v. 500 EUR in Abzug zu bringen ist. Bei Ermittlung der Höhe der Rente ist jedoch der Betrag in Abzug zu bringen, um den sich die gesetzliche Rente infolge höherer Beitragszahlungen erhöht hat.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist fraglich, ob die Grundsätze zu diesem Urteil auf alle Versorgungssysteme, bei denen sich die Leistungshöhe in Abhängigkeit der BBG bestimmt, entsprechend zu übertragen sind.

7. Aktuelles

Auslegung einer Versorgungszusage – vertragliche Unverfallbarkeit – Darlegungslast BAGE v. 02.07.2009 – 3 AZR 501/07



Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der

betrieblichen Altersversorgung ausgeschieden ist.

Dem Rechtsstreit liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger war von 1983 bis 1987 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt. Im Jahre 1983 erhielt er von der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Rahmen der Vertragsverhandlungen eine unterzeichnete Ruhegeldzusage, die auch eine Invalidenrente vorsieht. Der Kläger ist der Ansicht, er habe eine unverfallbare Betriebsrente erworben, da für die Rechtsvorgängerin der Beklagten erkennbar gewesen wäre, dass sein Hauptanliegen die Sicherheit seiner betrieblichen Altersversorgung gewesen sei und ihm wurde daher angeboten, er solle so gestellt werden, wie wenn die entsprechende Ruhegeldzusage vom vorherigen Arbeitgeber weiterhin bestehe. Die Beklagte ist der Auffassung, die Anwartschaft sei mit dem Ausscheiden aus den Diensten verfallen, dies ergebe sich aus dem Wortlaut der Versorgungszusage.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage zur erneuten Entscheidung an das LAG zurückgewiesen und erklärt, es sei durch Auslegung gem. §§ 133, 157 BGB zu ermitteln, welche Bedeutung der vereinbarten Anrechnung von bei anderen Arbeitgebern abgeleisteten Diensten zukommt. Das Bundesarbeitsgericht stellt jedoch klar, dass der wirkliche Wille dem Wortlaut des Vertrages vorgeht, wenn alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinn verstanden haben und zwar auch dann, wenn der Vertragswortlaut völlig eindeutig ist.

Das BAG führt aus, der Kläger kommt seiner Darlegungslast nach, wenn er einen entsprechenden Willen des Vertragspartners behauptet und nicht nur ins Blaue hinein macht. Dies ist der Fall, wenn er weitere äußere Tatsachen anführt, aus denen er auf den tatsächlichen Willen schließt.

Zulässigkeit von gezillmerten Tarifen in der bAV / BAG-Urteil vom 15.09.2009 - 3 AZR 17/09

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Grundsatzurteil entschieden, dass die in der Praxis üblichen Versicherungstarife, die eine Verteilung der Abschlusskosten auf die ersten fünf Jahre vorsehen, auch in der betrieblichen Altersversorgung zulässig sind.

Zudem stellt das BAG in seinem Urteil klar, dass die Verwendung eines voll gezillmerten Tarifes nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung führe. Damit ist bei entsprechenden Zusagen eine Rückabwicklung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeschlossen. Auch bei Betriebsrentenzusagen, die vor 2008 abgeschlossen und bei denen in den zugrunde liegenden Tarifen die Abschlusskosten nicht auf fünf Jahre verteilt, sondern gleich zu Beginn in einer Summe verrechnet wurden, ist eine Rückabwicklung der Entgeltumwandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeschlossen.

Weiterhin wurde auch kein Verstoß gegen das Wertgleichheitsgebot des Betriebsrentengesetzes gesehen. Eine Versorgung ist demnach bereits dann wertgleich, wenn der Arbeitgeber die Beiträge aus der Entgeltumwandlung an den Versicherer weiterleitet. Bei Verwendung eines voll gezillmerten Tarifes im Rahmen der Entgeltumwandlung könnte durch die kurze Laufzeit lediglich bei einer frühen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers gegeben sein. Dies betrifft jedoch nur solche Fälle, in denen die Versorgung nicht fortgeführt, die Verträge also beitragsfrei gestellt bzw. gekündigt wurden. Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers würde zu einem Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Verschaffung einer höheren Versorgung führen. Das Urteil bietet für die Versicherungsbranche die lang erwartete Rechtssicherheit um die Verwendung gezillmelter Tarife in der bAV.

Eine vorbehaltlos gewährte Leistung im Wege der betrieblichen Übung kann nicht per Betriebsvereinbarung abgelöst werden / BAG-Urteil vom 05.08.2009 – 3 AZR 483/08

Mit diesem Urteil stellt das BAG klar, dass eine betriebliche Übung nicht durch eine schlechtere Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann. Bis dato hatte man angenommen, dass eine betriebliche Übung auch durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden kann, z.B. in dem der Arbeitgeber ein zuvor vorbehaltlos ausgezahltes Weihnachtsgeld nur noch unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit der Leistung zahlt

und die (ehemaligen) Arbeitnehmer dies dreimalig widerspruchslos entgegennehmen.

Bereits mit Urteil vom 18.03.2009 (10 AZR 281/08) hatte das BAG unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung auch die sogenannte „gegenläufige betriebliche Übung“ verworfen.

Auskunftspflicht einer Unterstützungskasse gegenüber dem PSVaG / Urteil des VG Hamburg vom 01.10.2009

Nach einem Urteil des VG Hamburg vom 01.10.2009 (AZ: 9 K 24/07) sollen Unterstützungskassen verpflichtet sein, dem Pensions-Sicherungs-Verein a.G. (PSV) die Namen und Anschriften der Arbeitgeber mitzuteilen, die insolvenzsicherungspflichtige Zusagen zu melden haben. Nach dem Gesetzeswortlaut trifft die eigentliche Meldepflicht gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG den Arbeitgeber. Nach Auffassung des VG Hamburg ergebe sich jedoch aus § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG auch eine zusätzliche Auskunftspflicht der Unterstützungskasse. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Verdeckte Gewinnausschüttung wegen verfrüht erteilter Pensionszusage / Urteil des FG Saarland vom 03.12.2008

Nach einem Urteil des FG Saarland vom 3.12.2008 (AZ 1 K 1377/04) führt die Erteilung einer Pensionszusage innerhalb der noch bestehenden Probezeit für die neu übernommene Tätigkeit als (weiterer) Geschäftsführer zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA), auch wenn der neu bestellte Geschäftsführer bereits seit einem Jahrzehnt als kaufmännischer Angestellter in dem Betrieb tätig war. Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt; das Verfahren ist zwischenzeitlich beim BFH anhängig. (AZ: I R 19/09).

Steuerliches Nachholverbot für Pensionsrückstellungen:**Geltung auch bei Berechnungsfehlern / BFH-Urteil v. 14.01.2009 - Az.: I R 5/08**

In seinem Beschluss hat der erste Senat des BFH klargestellt, dass das Nachholverbot gemäß § 6a Abs. 4 Satz 1 EStG für steuerlich nicht bilanzierte Pensionsrückstellungen grundsätzlich unabhängig davon zu beachten ist, aus welchen Gründen die Bilanzierung unterblieben ist. Der durch den zu niedrigen Rückstellungsansatz entstehende steuerliche Nachteil überträgt sich durch das Nachholverbot grundsätzlich auch auf die Bilanzen der folgenden Jahre.

Das Nachholverbot gilt solange der berechtigte Mitarbeiter aktiv beschäftigt ist. Erst im Fall des Ausscheidens oder des Versorgungsfalles darf dieser Betrag nachgeholt werden. Im entschiedenen Fall hatte das versicherungsmathematische Gutachterbüro die Pensionsverpflichtung in

seiner Rückstellungsberechnung zu niedrig bewertet. Im Ergebnis wurde somit das bilanzierende Unternehmen für Fehler des Gutachters zur Rechenschaft gezogen.

Steuerbilanzielle Rückstellungen für Dienstjubiläen / BVerfG-Urteil v. 12.05.2009 – Az: 2 BvL 1/00

Die Regelung des § 52 Abs. 6 EStG (in der bis einschließlich 1998 gültigen Fassung des Steuerreformgesetzes 1990 vom 25. Juli 1988, BGBl I S. 1093) für die steuerbilanzielle Bildung von Rückstellungen für Dienstjubiläen wurde nun vom Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 12. Mai 2009 für verfassungskonform erklärt. Die Regelung bewege sich willkürfrei innerhalb des dem Gesetzgeber zustehenden Gestaltungsspielraums, ohne dass verfassungswidrige Ungleichbehandlungen oder eine unzulässige Rückwirkung der gesetzlichen Regelung zu erkennen seien. Die beurteilte Regelung sieht vor, dass Rückstellungen für die Verpflichtung zu einer Zuwendung anlässlich eines Dienstjubiläums nur insoweit gebildet werden dürfen, als der Zuwendungsberechtigte seine Anwartschaft auf die Zuwendung nach dem 31. Dezember 1992 erworben hat. Der Grund für diese umstrittene Bestimmung war die Erwartung hoher Steuerausfälle nach einer geänderten Rechtsauffassung des BFH, der die Bildung von Rückstellungen forderte.

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