

PB Pensionsfonds **aktuell**

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Nicht nur durch tatsächliche oder geplante Gesetzesänderungen, auch durch die aktuellen Rechtsprechungen und Schreiben der Finanzverwaltung ist Ihre Tätigkeit in der Beratung zur betrieblichen Altersversorgung immer von großer Dynamik geprägt.

Um Ihnen in diesem Umfeld eine regelmäßige Hilfe anzubieten, werden wir Ihnen in Zukunft mit dem Newsletter *PB Pensionsfonds aktuell* etwa drei bis vier Mal im Jahr die neuesten Entwicklungen und Trends in der betrieblichen Altersversorgung aufzeigen.

Wir hoffen, Ihnen mit diesem Medium die Arbeit zu erleichtern, so dass Sie sich noch effektiver um die Bedürfnisse Ihrer Kunden kümmern können.

1. Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleiches (VAStRefG)



Das Gesetzesvorhaben zur Strukturreform des Versorgungsausgleiches hat das Ziel, das materielle Recht und das Verfahrensrecht des Versorgungsausgleiches neu zu regeln, wobei sich am

Grundsatz der Teilung der in der Ehe erworbenen Versorgungsansprüche und Anrechte nichts ändert.

Die Reform hat auch wesentliche Auswirkungen auf die betriebliche und private Altersversorgung, da Versorgungsansprüche systemintern geteilt werden sollen. Bisher galt der Grundsatz der systeminternen Teilhabe nur im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung.

Derzeit liegt ein Entwurf vor; wir werden den weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens verfolgen und über Änderungen und die tatsächliche Umsetzung informieren.

Überblick über die geplanten Änderungen im Bereich der bAV:

Ziel der Reform ist es, jede Versorgung, unabhängig davon, ob es sich um eine unverfallbare Anwartschaft oder um laufende Leistungen handelt, möglichst frühzeitig endgültig zu trennen, unabhängig vom Durchführungsweg oder der Finanzierungsform.

Um dies umzusetzen, soll in der bAV ebenfalls der Grundsatz der „internen Teilung“ gelten. Das bedeutet: Zukünftig soll jede Versorgung, die ein Ehegatte während der Ehezeit erworben hat, im jeweiligen Versorgungssystem zwischen den Ehegatten geteilt werden.

Um dies umzusetzen, unterstellt das Gesetz, dass bei einer internen Teilung die ausgleichsberechtigte Person die Rechtsstellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers im Sinne des Betriebsrentengesetzes erlangt. Der ausgleichsberechtigte Ehegatte erhält damit keine arbeitsrechtliche Stellung, sondern eine versorgungsrechtliche Stellung.

Die Fiktion bedeutet u.a., dass bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen die ausgleichsberechtigte Person folgende Regelungen gelten

- die Anpassungsverpflichtung für laufende Leistungen nach § 16 BetrAVG,
- der Insolvenzschutz nach den §§ 7 ff BetrAVG.

Folgende Rechte erhält die ausgleichsberechtigte Person:

- Recht zur Fortsetzung der Versorgung mit eigenen Beiträgen gem. § 1b Abs. 5 S. 1 Nr. 2 BetrAVG hat,
- Recht der Mitnahme gem. § 4 Abs. 3 BetrAVG.

Unter bestimmten Voraussetzungen soll es aber Abfindungsmöglichkeiten und die „externe Teilung“ geben. So kann ein Transfer auf einen anderen Versorgungsträger vorgenommen werden, wenn dies vom Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person und der ausgleichsberechtigten Person gewünscht wird; bei geringen Ausgleichswerten gilt dies im Interesse des Versorgungsträgers auch ohne Einverständnis der ausgleichsberechtigten Person.

Die Möglichkeit der Übertragung ohne Einverständnis der ausgleichsberechtigten Person wird erweitert für die Direktzusage und die U-Kasse. Durch eine externe Teilung können in diesem Fall auch Anrechte ausgeglichen werden, wenn der Ausgleichswert nicht höher als die BBG in der allgemeinen RV nach §§ 159, 160 SGB VI ist.

In einigen Fällen soll zukünftig kein Versorgungsausgleich stattfinden, dazu zählen eine kurze Ehezeit oder bei einem geringen Wertunterschied zwischen den beiderseitig erworbenen Ansprüchen oder bei geringen Ausgleichswerten. Die Wertgrenze richtet sich nach der mtl. Bezugsgröße des § 18 Abs. 1 SGB IV.

2. Referentenentwurf zur Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2009



Am 15.10.2008 hat das Bundeskabinett eine Verordnung über die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2009 beschlossen, die zum 01.01.2009 in Kraft treten soll; der Bundesrat hat diesem Entwurf noch nicht zugestimmt.

(1) Nach dem Entwurf gelten für die alten und neuen Bundesländer in der allgemeinen und knappschaftlichen RV folgende Rechengrößen:

Durchschnittsentgelt für 2007: 29.951 €
 vorläuf. Durchschnittsentgelt für 2008: 30.084 €
 vorläuf. Durchschnittsentgelt für 2009: 30.879 €

(2) Rechengrößen 2009 in den alten Bundesländern

a. Bezugsgröße in der Sozialversicherung
 30.240 € (2.520 € mtl.)

Die vorstehende Bezugsgröße ist wichtig für die Frage, ob Kleinstbetragsrenten vorliegen. Eine Abfindung gem. § 3 BetrAVG ist damit im Jahr 2009 bei Monatsrenten bis 25,20 € möglich.

b. BBG allgemeine RV
 64.800 € (5.400 € mtl.)

Der genannte Wert ist wichtig für das Fördervolumen nach § 3 Nr. 63 EStG (4% bis zur BBG gRV). Dies steigt von bisher 2.544 € jährlich auf 2.592 € im Jahr 2009.

c. BBG KnRV
 79.800 € (6.650 € mtl.)

(3) Rechengrößen 2009 in den neuen Bundesländern

a. Bezugsgröße (Ost) in der Sozialversicherung
 25.620 € (2.135 € mtl.)

b. BBG (Ost) allgemeine RV
 54.600 € (4.550 € mtl.)

c. BBG KnRV
 67.200 € (5.600 € mtl.)

3. BAG Urteil vom 12.06.2007 Az.: 3 azr 186/06; Einhaltung des zugesagten Durchführungsweges



Die Klägerin war von 1984 bis 1998 bei einer Firma tätig, die ihren Mitarbeitern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewährte für ein Gesamtversorgungssystem über eine Gruppenunterstützungskasse und eine Pensionskasse mit einer Beitragshöhe von 7,5% des

versicherungspflichtigen Einkommens.

Die Klägerin beteiligte sich an den Beitragszahlungen mit 3%.

Im Jahre 1998 widerrief die Firma die Versorgungszusage und stellte ihre Beitragsleistungen ein, die Klägerin zahlte ihren Beitrag weiter. Der Widerruf wurde später Gegenstand gerichtlicher Verhandlungen, die zu Lasten des Arbeitgebers entschieden wurden, so dass die Beklagten entschieden, aus dem Widerruf keine Ansprüche herleiten zu wollen.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ging im Wege der betrieblichen Übung von der Rechtsnachfolgerin der Firma auf die letzte Arbeitgeberin der Klägerin (nachfolgend Beklagte) über. Bei der Beklagten gab es einen Versuch, die bAV durch eine ablösende Versorgungszusage neu zu regeln, diese wurde von der Klägerin nicht unterschrieben. Die Klägerin beehrte die Zahlung der Beiträge für die ausstehenden Jahre bis 2004 auf die Gruppenunterstützungskasse und die Pensionskasse von verschiedenen Beklagten. Nachfolgend ausgeführt sind nur die Ansprüche gegenüber der letzten Arbeitgeberin.

Das BAG gab der Revision der Klägerin teilweise statt. Begründet wurde dies damit, dass sich der Anspruch der Klägerin aus betrieblicher Übung ableitet, in welche die Beklagte im Wege des Betriebsübergangs eingetreten ist. **Weiterhin führt das BAG aus, dass sich der Anspruch der Klägerin auch auf die Abführung der Beiträge an das Gesamtversorgungssystem richtet.**

Begründet wird die Entscheidung damit, dass sich der betriebsrentenrechtliche Anspruch des Arbeitnehmers darauf richtet, dass der Arbeitgeber die bAV tatsächlich entsprechend dem zugesagten Durchführungsweg gestaltet. Ob ein Anspruch auf Einhaltung eines bestimmten Durchführungsweges besteht, richtet sich laut vorliegender Entscheidung nach den Festlegungen, die im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden.

Im vorliegenden Fall umfasste die maßgebliche betriebliche Übung die Durchführung der Versicherung über die Zahlung von Beiträgen an das Gesamtversorgungssystem. Daraus leitet das BAG ab, dass die Klägerin auch einen Anspruch auf die Einhaltung des sich aus der betrieblichen Übung ergebenden Durchführungsweges hat.

Des Weiteren hat der Senat des BAG sich in diesem Urteil auch noch einmal mit der Frage der Verjährung gem. § 18a BetrAVG auseinandergesetzt und folgende Entscheidung getroffen:

Der § 18a BetrAVG legt in Satz 1 fest, dass Leistungen aus der bAV in 30 Jahren verjähren, es sei denn, es handelt sich gem. Satz 2 um regelmäßig wiederkehrende Leistungen. Im letztgenannten Fall unterliegen die Ansprüche der Verjährung des BGB.

4. Geplantes Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG)

Am 04.07.2008 beriet der Bundesrat über das geplante Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz. Der Bundesrat sprach sich u.a. dafür aus,

- die für alle Unternehmen vorgeschriebene Bewertung der zu Handelszwecken erworbenen Finanzinstrumente mit dem Zeitwert nur für Unternehmen des Finanz- und Versicherungssektors vorzuschreiben,
- bei der Abzinsung von Rückstellungen statt auf den durchschnittlichen Marktzinssatz auf den Stichtagsmarktzinssatz abzustellen,
- die Regelung zur Bildung von Bewertungseinheiten anzupassen und zielgenauer auszugestalten,
- ein Wahlrecht für aktive latente Steuern einzuführen,
- die Übergangsvorschriften bezüglich der erstmaligen Anwendung des Gesetzes praxgerecht zu gestalten und
- ein neues steuerliches Verfahren zur Bewertung von Pensionsrückstellungen in einheitlicher Anlehnung an das BilMoG in Erwägung zu ziehen.

Die Bundesregierung reagierte auf die Vorschläge sehr zurückhaltend und veröffentlichte Ende Juli 2008 einen kaum geänderten Regierungsentwurf des BilMoG. Es ist aber damit zu rechnen, dass wichtige Teile des Gesetzes erst für ab 2010 beginnende Geschäftsjahre angewendet werden.

5. Aktuelles



a) Gesetz zur Förderung der bAV

Die Bundesregierung hat mit Zustimmung des Bundesrates Ende 2007 das Gesetz zur Förderung der bAV beschlossen, dass nunmehr zum 01.01.2009 in Kraft treten wird.

Die wesentlichen Punkte sind die unbefristete Fortsetzung der Sozialabgabenfreiheit und die Absenkung des Unverfallbarkeitsalters von 30 auf 25 Jahre.

Allerdings enthält das Gesetz auch eine Übergangsvorschrift. Danach erfolgt eine Absenkung der Altersgrenze erst für Zusagen, die ab dem 01.01.2009 erteilt werden, um die Versorgungssysteme nicht zu überfordern. Das gleiche gilt für Zusagen, die nach dem 31.12.2000 aber vor dem 01.01.2009 erteilt worden sind, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bis zum 31.12.2013 fortbesteht.

Aufgrund der geänderten Unverfallbarkeitsregelung wird das steuerliche Mindestalter der Leistungsanwärter von 28 auf 27 Jahre herabgesenkt. Betroffen davon sind die gesetzlichen Regelungen des § 4d EStG und § 6a EStG. Die Änderungen gelten gemäß § 52 EStG nur für Anwartschaften, die auf Zusagen beruhen, die ab dem 01.01.2009 erteilt werden.

b) BAG Urteil vom 15.4.2008 Az.: 9 azr 111/07 Altersteilzeit- Anspruch auf Gleichbehandlung

Das BAG hat entschieden, dass ein öffentlicher Arbeitgeber, der nach dem Tarifvertrag lediglich verpflichtet wird, nur auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) Altersteilzeitverhältnisse zu begründen, grds. frei in seiner Entscheidung darüber ist, ob er mit über 5% der Arbeitnehmer seines Unternehmens Altersteilzeitverträge abschließt. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG. Schließt der Arbeitgeber allerdings freiwillig mit über 5% seiner Arbeitnehmer Altersteilzeitverträge ab, so ist er an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden.

c) BSG Urteil v. 24.09.08 B 12 KR 27/07 R Sozialversicherungspflicht während der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Das Bundessozialgericht hat in dieser Entscheidung noch einmal klargestellt, dass der Sozialversicherungsschutz auch dann besteht, wenn die „Beschäftigten“ nicht arbeiten. Dies ergibt sich bereits für „normale Altersteilzeitverträge“ aus dem SGB. Allerdings hat das Bundessozialgericht festgestellt, dass die Sozialversicherungspflicht auch für Sonderfälle der Altersteilzeit anzuwenden ist. In den zu entscheidenden Verfahren war zwar ein Blockmodell vereinbart, der Mitarbeiter wurde jedoch sofort freigestellt. Der Arbeitgeber argumentierte, der Mitarbeiter habe die Freistellung nicht durch vorausgegangene Arbeit „erworben“. Das Gericht argumentierte, es komme nicht auf die vertraglichen Einzelheiten an, solange das Arbeitsverhältnis tatsächlich nicht aufgelöst wurde.

d) BFH-Urteil vom 13.02.2008 I R 44/07 zum Nachholverbot für Pensionsrückstellungen

Gemäß § 6a Abs. 4 Satz 1 EStG darf eine Pensionsrückstellung in einem Wirtschaftsjahr höchstens um den Unterschied zwischen den Teilwerten am Schluss des Wirtschaftsjahres und am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahres erhöht werden. Damit ist es nicht möglich, eine bisher fehlerhaft nicht gebildete Pensionsrückstellung zu späteren Bilanzstichtagen in voller Höhe zu erfassen. Im entschiedenen Fall war eine Pensionszusage dem Finanzamt 1996 vorgelegt worden. Das Finanzamt kam zu dem Ergebnis, dass die Pensionszusage nicht anzuerkennen ist. Da bisher keine Pensionsrückstellung gebildet wurde, hatte diese Einschätzung keine steuerlichen Auswirkungen. Nach einer Außenprüfung im Jahr 2000 kam das Finanzamt im Widerspruch zur bisherigen Auffassung zu der Erkenntnis, dass die Pensionsverpflichtungen zu passivieren und die Ansprüche aus den Rückdeckungsversicherungen zu aktivieren sind. Die Pensionsrückstellung wurde

unter Verweis auf das Nachholverbot nur mit dem Differenzbetrag zwischen dem Teilwert am 31.12.1999 und dem Teilwert am 31.12.2000 angesetzt, während die Ansprüche aus den Rückdeckungsversicherungen in voller Höhe aktiviert wurden. Der BFH bestätigte die Festsetzung des Finanzamtes und begründete dies u.a. damit, dass das Nachholverbot auch dann gilt, wenn die Zuführung zur Pensionsrückstellung in früheren Wirtschaftsjahren aus Rechtsunkenntnis oder wegen Irrtums unterblieben ist. Das Gericht sieht keinen Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben darin, dass das Finanzamt nach Erlangung einer besseren Erkenntnis auf einer gesetzeskonformen Bilanzierung besteht. Der strikten Anwendung des Nachholverbotes steht auch nicht entgegen, dass es ursprünglicher Sinn des Nachholverbotes war, willkürliche Gewinnverschiebungen zu verhindern.

e) Übertragungen von Versorgungszusagen beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer auf die PB Pensionsfonds AG

In den letzten Wochen gab es wiederholt Meldungen in den Medien, dass ein Pensionsfonds keine Zusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer im Rahmen des § 3 Nr. 66 EStG übernehmen könne. Begründet wurde diese Auffassung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) durch den Inhalt des § 112 Absatz 1 Versicherungsaufsichtsgesetz, der regelt, dass ein Pensionsfonds Leistungen zugunsten von Arbeitnehmern erbringe. Diese Auslegung kam überraschend, da die Versorgung von beherrschenden Gesellschaftern-Geschäftsführern zivil- wie steuerrechtlich voll flankiert ist. Insbesondere beim Outsourcing war es das Ziel, dass deutsche Firmen eine Möglichkeit zur Bilanzbereinigung bekommen sollten. In der Zwischenzeit wurde jedoch auch von Seiten der BaFin klargestellt, dass auch weiterhin beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer eine Pensionsfondszusage erhalten können.

Gibt es weitere Themen, zu denen Sie hier etwas lesen möchten?

Gerne 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.