

Aktuelle Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung

§ 16-Anpassung im Konzern

Am 10.02.2009 hatte das BAG über die Klage eines Arbeitnehmers zu entscheiden, dem eine Rentenanpassung wegen schlechter wirtschaftlicher Lage des Arbeitgebers verweigert wurde. Die Ertragslage des Arbeitgeber-Unternehmens selbst war zwar positiv, konnte aber die schlechte wirtschaftliche Situation des Gesamtkonzerns nicht abwenden. Der Arbeitgeber verweigerte die Anpassung, um die Existenz des Konzerns nicht zu gefährden. Das BAG lehnte dies ab. Auch innerhalb eines Konzerns komme es ausschließlich auf die Situation des einzelnen Arbeitgeber-Unternehmens an – es sei denn, die Schiefelage der übrigen Konzernunternehmen gefährdet auch den Arbeitgeber in seiner Existenz.

Bedeutung für die Praxis

Das BAG stellt in der Begründung nebenbei auch den sog. „Berechnungsdurchgriff“ in Frage, der im Übrigen aber ohnehin nur zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer gilt. Wenn es z. B. einem Arbeitgeber eines Konzerns aufgrund der Konzernstruktur wirtschaftlich deutlich schlechter geht als dem Gesamtkonzern, so können die Arbeitnehmer dieses Unternehmens trotzdem eine Anpassung aufgrund des Berechnungsdurchgriffs erhalten.

Aktuelles zum Versorgungsausgleich

Mitte September 2009 hat sich der 18. Deutsche Familiengerichtstag ausführlich mit dem neuen Versorgungsausgleich beschäftigt. Folgende Ergebnisse der Arbeitskreise erscheinen uns besonders interessant:

- Die Kosten der internen Teilung sind nach Meinung der Teilnehmer auf 3 % des Kapitalwertes, maximal 200 € zu begrenzen.
- Bei Versorgungsleistungen, die aus einem Deckungskapital (DK) finanziert werden (z. B. Direktversicherungen) ist nicht die Differenz zwischen dem DK am Ehezeitbeginn und dem DK am Ehezeitende relevant, sondern das sog. ehezeitliche DK. Hierbei sind Zinserträge auf das DK am Ehezeitbeginn herauszurechnen.
- Bei der externen Teilung soll das Gericht eine Verzinsung des Kapitalbetrags ab Ehezeitende anordnen.

Diese Ergebnisse zeigen, dass es im Detail noch erheblichen Klärungsbedarf beim Versorgungsausgleich von Betriebsrenten gibt. Weitere Details erfahren Sie im febs-Seminar „Versorgungsausgleich in der Praxis“ am 02.03.2010. Infos unter <http://www.febs-consulting.de/seminare>.

Vorsicht bei Anrechnung von Vordienstzeiten

Insbesondere bei Einstellung von älteren Führungskräften wird häufig individuell eine Anrechnung von Vordienstzeiten vertraglich vereinbart, um dem Bewerber Nachteile aus dem teilweisen Verlust seiner bAV beim Vorarbeitgeber auszugleichen. Über einen solchen Fall hatte das BAG am 02.07.2009 zu urteilen. Fraglich war, ob die Anrechnung der Vordienstzeiten nur für die Höhe der Versorgung gelten sollte oder auch für das Erreichen der Fristen für die Unverfallbarkeit der Versorgung. Das BAG stellte klar, dass es bei dieser Frage nicht allein auf den Wortlaut der Vereinbarung ankommt, sondern auch auf den tatsächlichen Willen der Vertragspartner.

Bedeutung für die Praxis

Bei sämtlichen Einzel- und Sondervereinbarungen zur bAV sollte darauf geachtet werden, dass der Inhalt sorgfältig beschrieben wird und der tatsächliche Wille der Vertragsparteien deutlich erkennbar ist. Die Praxis zeigt leider, dass das bei Sondervereinbarungen mit einzelnen Personen nur selten der Fall ist.

Lohnsteuerpflicht von Vorteilen aus Gruppenverträgen

Mit Schreiben vom 04.11.2009 hat das BMF mitgeteilt, unter welchen Voraussetzungen Beitragsvorteile der Arbeitnehmer aufgrund von Gruppen- oder Rahmenverträgen des Arbeitgebers mit dem Versicherer lohnsteuerfrei bleiben.

Bei sämtlichen Verträgen zur betrieblichen Altersversorgung bleiben die Beitragsvorteile generell lohnsteuerfrei. Verschafft der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern aber durch den Abschluss von Rahmenverträgen mit dem Versicherer auch Beitragsvorteile für private Versicherungen, so bleiben diese nur steuerfrei, soweit diese Beitragsvorteile auch außerhalb des Unternehmens, z. B. über Vereine erzielt werden können.

Grenzen des Insolvenzschutzes bei der Direktversicherung

Eine Arbeitnehmerin hatte Ansprüche auf Leistungen aus einer Direktversicherung. Diese Direktversicherung wurde jedoch vor Insolvenz durch den Arbeitgeber – ohne Wissen der Arbeitnehmerin – gekündigt. Der Versicherer akzeptierte die Kündigung, weil er fälschlicherweise davon ausging, dass keine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft vorlag. Nach Insolvenz des Arbeitgebers forderte die Arbeitnehmerin den PSVaG zur Leistung auf.

Das LAG Köln urteilte am 24.07.2009, dass der PSVaG nicht zur Zahlung verpflichtet sei, da kein Sicherheitsfall i. S. d. § 7 Abs. 2 BetrAVG vorliege. In seiner Begründung stützte sich das LAG auf eine BAG-Entscheidung vom 17.11.1992, in der das BAG auch bei Prämienrückständen des Arbeitgebers den PSVaG-Schutz ablehnte.

Bedeutung für die Praxis

Wenn es dem Unternehmen wirtschaftlich schlecht geht, sollten Arbeitnehmer darauf achten, dass die Direktversicherungen vom Arbeitgeber weiterhin korrekt „bedient“ werden. Denn abweichend von einzelnen Literaturmeinungen geht die Rechtsprechung offensichtlich nicht davon aus, dass Fehlbeträge aufgrund eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers automatisch zu einer Pensionszusage des Arbeitgebers führen, für die dann wiederum der PSVaG haften würde.

Anwendung der „Fünftelungsregelung“ bei Teil-Kapitalzahlungen

Die sog. „Fünftelungsregelung“ nach § 34 EStG führt bei einmaligen Kapitalzahlungen aus einer Unterstützungskasse oder einer Pensionszusage i. d. R. zu einer geringeren Steuerbelastung. Voraussetzung ist aber, dass es sich um eine einmalige Kapitalzahlung handelt, da mit § 34 EStG lediglich die steuerlichen Progressionsnachteile einer zusammengeballten Auszahlung einer Vergütung für mehrere Jahre gemindert werden sollen. Diese Verwaltungspraxis hat der BFH mit Urteil vom 25.08.2009 bestätigt, allerdings mit einer kleinen Einschränkung.

Erfolgt die Auszahlung in zwei Teilbeträgen, von denen einer nur geringfügig ist, kann die Fünftelungsregelung auf den Hauptteil der Leistung trotzdem angewendet werden. Im zu entscheidenden Fall betrug der Hauptteil ca. 98,7 % der Gesamtleistung.

Bedeutung für die Praxis

Das Urteil bedeutet keine Abkehr von der bisherigen Verwaltungspraxis und ist nur für absolute Ausnahmefälle relevant.

Aktivierung einer Rückdeckungsversicherung mit BUZ

Wird die Berufsunfähigkeitsrente einer Pensionszusage durch eine Zusatzversicherung zur Rückdeckungsversicherung (BUZ) abgesichert, so übersteigt der Aktivwert bei Eintritt der Berufsunfähigkeit die zu bildende Rückstellung deutlich. Das liegt daran, dass ab Eintritt der BU der Aktivwert dem Barwert der zukünftigen BU-Rente entspricht, abgezinst mit dem Rechnungszins des Versicherers. Die entsprechenden Rückstellungen in der Steuerbilanz werden dagegen mit 6 % abgezinst. In Höhe der Differenz liegt ein zu versteuernder Gewinn vor. Dies hat der BFH mit Urteil vom 10. Juni 2009 bestätigt. In der Handelsbilanz darf dagegen der Aktivwert im o. g. Fall den Rückstellungswert nicht übersteigen.

Bedeutung für die Praxis

Im beschriebenen Fall kommt es unabhängig vom BilMoG bereits heute zu erheblichen Abweichungen zwischen Steuer- und Handelsbilanz und zu einer kaum nachvollziehbaren Steuerbelastung im Jahr des Eintritts der Berufsunfähigkeit. Dies ist u. E. einen weiteren Grund dar, die Berufsunfähigkeit nicht über Pensionszusagen abzusichern.

Rückstellungen bei Einfrieren von Pensionszusagen

Die Überprüfung der Finanzierung von GGF-Pensionszusagen führt regelmäßig zu dem Wunsch, die Zusagen zu reduzieren. Um die steuerlichen Nachteile einer verdeckten Einlage zu vermeiden wird dabei häufig das „Einfrieren“ der Pensionszusage auf den erreichten Stand vereinbart.

Mit Schreiben vom 11.08.2009 hat die OFD Hannover richtig festgestellt, dass es sich beim „Einfrieren“ steuerlich um eine Reduktion des Vollanspruchs bei Rentenbeginn handelt, der zu einer teilweisen gewinnerhöhenden Auflösung der Rückstellungen führt. Achtung: Dies gilt nach Meinung des Instituts der Wirtschaftsprüfer e.V. (IDW ERS HFA 30 vom 27.11.2009) nicht für die Handelsbilanz.

BAV für Organmitglieder ohne BetrAVG

Der Schutz des BetrAVG gilt grundsätzlich auch für Vorstände und Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften, sofern diese nicht beherrschend sind. Mit Urteil vom 21.04.2009 hat das BAG entschieden, dass bei diesen Personen einzelvertragliche Abweichungen vom BetrAVG im selben Umfang möglich sind, wie Sie auch im Rahmen von Tarifverträgen vereinbart werden können. Das BAG begründet diese Entscheidung damit, dass Organmitglieder regelmäßig eine Verhandlungsposition gegenüber ihrem Arbeitgeber besitzen, die mit der von Tarifvertragsparteien vergleichbar ist. Im zu entscheidenden Fall ging es um eine Regelung zur Anpassung laufender Renten, die nicht den Anforderungen des § 16 BetrAVG gerecht wurden.

Bedeutung für die Praxis

Zukünftig können mit Organmitgliedern individuelle Regelungen insbesondere hinsichtlich der Höhe unverfallbarer Ansprüche, Abfindung, Übertragung und Anpassung vereinbart werden. Zu beachten sind allerdings die steuerlichen Auswirkungen und bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern auch die Frage der generellen steuerlichen Anerkennung, insbesondere unter dem Aspekt der Üblichkeit.

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu neuen Gesetzen, Verwaltungsanweisungen und Rechtsprechung erhalten Sie in den febs-Praxisseminaren, z. B.

- „Aktuelle Herausforderungen 2010 für Produkthanbieter und Berater“ am 19.01.2010 und 25.02.2010
- „Aktuelle Herausforderungen 2010 für Arbeitgeber“ am 24.02.2010
- Für Neueinsteiger: „Einführung in die bAV“ vom 02. bis 04.02.2010

Infos sowie das vollständige Seminarprogramm finden Sie unter <http://www.febs-consulting.de/seminare>. Die Anmeldung ist formlos möglich, z.B. per Mail an ina.jensen@febs-consulting.de.

Ihr Ansprechpartner

febs Consulting GmbH
Andreas Buttler
Geschäftsführer

Am Hochacker 3
85630 Grasbrunn/München
Tel. 089/890 42 86-10
<http://www.febs-consulting.de>
<mailto:andreas.buttler@febs-consulting.de>