

Die betriebliche Altersversorgung

Unisex Urteil des EuGH – Folgen für die betriebliche Altersversorgung

- Mit Urteil vom 1.3.2011 hat der EuGH entschieden, dass Versicherer oder ab Dezember 2012 einheitliche Tarife für Frauen und Männer anbieten müssen. Das Urteil bezieht sich dabei auf die EU – Gleichstellungsrichtlinie 2004/113/EG, die im Grundsatz schon ab dem 21.12.2007 geschlechtsneutrale Unisex Tarife verlangt.
- Nach Art. 5 Abs. 2 dieser Richtlinie dürfen die Mitgliedstaaten hiervon ausnahmsweise geschlechtsspezifische Tarife zulassen, wenn die Berücksichtigung des Geschlechts aus versicherungsmathematischen Gründen und statistischen Erkenntnissen ein bestimmender Faktor ist. Allerdings müssen sie dann ihre Entscheidung nach fünf Jahren überprüfen.
- Der EuGH hat diese Ausnahmeregelung nunmehr mit Wirkung vom 21.12.2012 für ungültig erklärt, weil sie dem Ziel der Richtlinie, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Verbraucherrecht, entgegensteht. Da der deutsche Gesetzgeber die Ausnahmemöglichkeit des Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie wörtlich in § 20 Abs. 2 AGG übernommen hatte, muss er diese wieder streichen, weil er ansonsten gegen Europarecht verstoßen würde.
- Spätestens Ende 2012, nach der Umsetzung des Urteils in nationales Recht, müssen die Versicherungsunternehmen eine neue Tarifgeneration mit einheitlichen Versicherungstarifen für Männer und Frauen auf den Markt bringen. Inwieweit bereits laufende Verträge von diesem Urteil betroffen sind, ist noch nicht geklärt.
- Als Folge der Umsetzung werden z. B. lebenslange Rentenversicherungen für Männer teurer werden, für Frauen hingegen billiger, da sie wegen der statistisch nachgewiesenen rund fünf Jahre längeren Lebenserwartung bisher höhere Beiträge zahlen mussten. Umgekehrt werden bspw. Risikoversicherungen oder die KFZ-Haftpflicht für Frauen wohl teurer werden.
- Bei den Versicherern ist die Entscheidung weitgehend auf Kritik gestoßen. Sie gehen davon aus, dass es insgesamt teurer werden könnte und dass die Bereitschaft für eine private Altersvorsorge bei den Männern sinken könnte. Allerdings sind bei der Riesterreife schon seit 2006 Einheitstarife vorgeschrieben, ohne dass negative Konsequenzen bekannt wurden.
- Die Auswirkungen des Urteils werden sich allerdings nicht nur auf private Versicherungen beschränken. Da das Urteil Ausnahmeregelungen zur Gleichstellungsrichtlinie als unvereinbar mit EU-Recht erklärt, werden auch entsprechende Regelungen bei der betrieblichen Altersversorgung erfasst. So wird etwa bei beitragsorientierten Versorgungszusagen in den Transformationstabellen zur Leistungsbestimmung in der Regel zwischen

Männern und Frauen unterschieden. Derartige Regelungen dürften in Zukunft auf dem Prüfstand stehen.

Für den Arbeitgeber könnten sich dadurch z. B. bei sogenannten Rentenbausteinsystemen erhebliche Mehrbelastungen ergeben, wenn sie verpflichtet werden, für die zugesagten gleichen Beiträge für Männer und Frauen in Zukunft auch geschlechts-

neutrale Rentenleistungen zu garantieren. Obwohl derzeit noch nicht absehbar ist, welche Konsequenzen das EuGH-Urteil für die betriebliche Altersversorgung im Detail haben wird, erscheint eine Überprüfung und ggf. eine Anpassung der bestehenden betrieblichen Versorgungsregelungen hinsichtlich geschlechtsneutraler beitrags- und leistungbestimmender Komponenten empfehlenswert.

BFH zur Fälligkeit einer Tantieme bei einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer

Bundesfinanzhof, Urteil vom 3.2.2011 (VI R 66/09)

Leitsatz:

Der Anspruch auf Tantiemen wird mit Feststellung des Jahresabschlusses fällig, sofern nicht zivilrechtlich wirksam und fremdüblich eine andere Fälligkeit vertraglich vereinbart ist.

Streitig war zwischen den Beteiligten der Zeitpunkt des Zuflusses einer nicht ausgezahlten Tantieme.

Der Geschäftsführer (GF) der Klägerin, einer GmbH, zugleich ihr alleiniger Gesellschafter, hatte Anspruch auf eine Gewinnbeteiligung i.H.v. 50 % des Jahresüberschusses der Steuerbilanz. Die Gewinnbeteiligung sollte innerhalb von drei Monaten nach Bilanzerstellung zahlbar sein. Bilanz und Jahresabschluss zum 31.12.2003 wurden per Gesellschafterbeschluss am 12.8.2004 genehmigt; entsprechendes geschah für die Bilanz zum 31.12.2004 am 30.6.2005. Der GF erklärte am 16.9.2004 und am 22.9.2005 den Verzicht auf den Tantiemeanspruch für das jeweils zurückliegende Geschäftsjahr und erhielt mit Wirkung zum 1.11.2004 bzw. 1.11.2005 im Gegenzug hierfür eine betriebliche Pensionszusage. Die Klägerin behandelte die Verzichtserklärung und die hierzu erteilten Direktzusagen als Gehaltsumwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen und führte dabei keine Lohnsteuer ab. Die Lohnsteueraußenprüfung vertrat demgegenüber die Auffassung, dass Lohnsteuer abzuführen war.

Die vor dem Finanzgericht (FG) unterlegene Klägerin war mit der Revision insofern erfolgreich, als das Urteil des FG

aufgehoben und zur weiteren Tatsachenfeststellung zurückverwiesen wurde.

In der Urteilsbegründung führt der BFH aus, dass die Lohnsteuer auf Tantiemen erst mit dem Zufluss beim Arbeitnehmer entstehe. Entscheidend sei für den Zufluss nach ständiger Rechtsprechung die Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht. Es komme auf den Zeitpunkt des Leistungserfolgs an bzw. auf die Möglichkeit, diesen herbeizuführen. Bei Geldbeträgen sei dies zumeist die Barauszahlung oder Gutschrift auf dem Konto - eine Auszahlung habe hier aber nicht vorgelegen. Bei Beherrschung könne aber auch ein früherer Zufluss vorliegen, wenn die Forderung des GF gegen „seine“ Gesellschaft eindeutig, unbestritten und fällig sei, denn dann habe er die Auszahlung selbst in der Hand. Diese Zuflussfiktion könne aber nur Gehaltsbeträge oder sonstige Vergütungen betreffen, die sich bei der Ermittlung des Einkommens der Gesellschaft ausgewirkt hätten. Ein Anspruch auf Tantiemen werde dagegen erst mit dem Jahresabschluss fällig, sofern dies nicht zivilrechtlich wirksam und in fremdüblicher Weise modifiziert worden sei.

Der BFH führt in diesem Zusammenhang aus, dass die angesprochene Gewinnminderung bei der Gesellschaft, etwa durch eine Rückstellungsbildung für die Tantiemeverpflichtung, zum Bilanzstichtag entstanden sein könnte. Im Anstellungsvertrag sei die Fälligkeit auf drei Monate nach Feststellung des Jahresüberschusses bestimmt worden – was als zivilrechtliche Vereinbarung grundsätzlich für das Steuerrecht beachtlich wäre, nachdem solches auch fremdüblich wäre. Angesichts verschiedener offener Fragen zur Pensionszusage und zum Verzicht sei die Sache aber noch nicht spruchreif.

Bei der Entgeltumwandlung kommt es aus steuerlicher Sicht maßgeblich darauf an, dass der in Versorgungslohn umgewandelte Anspruch zum Zeitpunkt des Verzichts noch nicht „fällig“ war. Der BFH verweist hier auch auf die Auffassung der

Finanzverwaltung, nach der eine Umwandlung auch bei einem zwar „erdienten“ aber noch nicht fälligen Anspruch anerkannt wird (vgl. Schreiben des BMF vom 17.11.2004 – IV C4 – S 2222 – 177/04; IV C5 - S 2333 – 269/04, dort Rz. 163).

BAG zur Insolvenzsicherheit einer Unterstützungskasse

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.9.2010 (3 AZR 107/08)

Der klagende Insolvenzverwalter und die Beklagte, eine Unterstützungskasse (UK) in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins stritten darüber, ob die UK verpflichtet war, aufgelaufene Rückkaufswerte aus einer von dieser zur kongruenten Rückdeckung von Altersversorgungsleistungen abgeschlossenen Versicherung an die Insolvenzmasse auszukehren.

Die UK war eine Gruppenunterstützungskasse, über die verschiedene Unternehmen ihre betriebliche Altersversorgung abwickelten. Die Trägerunternehmen waren Mitglieder des Vereins. Nach Eröffnung der Insolvenz widerrief der Insolvenzverwalter gegenüber den Arbeitnehmern die Versorgungszusagen und verlangte hiernach von der UK die Zahlung des Rückkaufswerts an die Masse, die dies ablehnte.

Der Verwalter obsiegte erstinstanzlich, verlor jedoch in der Berufung und in der Revision.

Das BAG erläutert, dass es sich bei der UK um einen externen Durchführungsweg handle und zwischen dem Deckungsverhältnis und dem Verhältnis des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer (Versorgungsverhältnis, Valutaverhältnis) unterschieden werden müsse. Die Möglichkeiten in den beiden Verhältnissen müssten dabei nicht deckungsgleich sein. Das Gericht folgert für den Fall, dass der Insolvenzverwalter keinen Anspruch auf die Auskehrung des Werts haben könne. Denn auch für die Insolvenzschuldnerin (Arbeitgeberin) gebe es im Deckungsverhältnis (also zwischen ihr und der Unterstützungskasse) keine Rechtsgrundlage, aufgrund derer eine Auskehrung des Rückkaufswerts der Rückdeckungsversicherungen verlangt werden könne. Im Übrigen könne der Anspruch auch nicht aus den Grundsätzen

der ungerechtfertigten Bereicherung begründet werden, denn der ausgesprochene Widerruf habe keine Wirkung entfaltet. Zwar enthalte der Leistungsplan den bei Unterstützungskassen üblichen Freiwilligkeitsvorbehalt, doch könne der Grund für den Widerruf nur eine wirtschaftliche Notlage sein, was den Zusammenhang mit einem Sanierungsversuch bedinge. Nachdem der Betrieb aber stillgelegt wurde, fehle es hieran. Sofern im gesetzlichen Sinne unverfallbare Anwartschaften vorlägen, scheidet dieser Widerrufsgrund sowieso von vornherein unter jeglichem rechtlichen Gesichtspunkt aus. Aber auch wenn das nicht der Fall wäre, ergäbe sich eine unverfallbare Anwartschaft in Höhe der beitragsfreien Versicherungssumme aus dem Leistungsplan, weshalb es ebenfalls an einer ungerechtfertigten Bereicherung fehle. Weitergehende Rechte ergäben sich auch nicht aus der Insolvenzordnung.

Mit dem Urteil hat das BAG der Unterstützungskasse eine gute Insolvenzfähigkeit „bescheinigt“. Hierdurch wird erneut verdeutlicht, dass die Insolvenzfähigkeit durch den bei der UK durch Gesetz festgelegten (und eher formal zu sehenden) Ausschluss eines Rechtsanspruchs nicht beeinträchtigt wird. Das in der UK im Hinblick auf den insolventen Arbeitgeber vorhandene (anteilige) Kassenvermögen kann im Regelfall nicht zurückgewährt werden. Die UK kann, als Versicherungsnehmerin der von ihr abgeschlossenen Rückdeckungen, allein die sich aus dieser Stellung ergebenden Rechte geltend machen. Rückflüsse an die Trägerunternehmen sind zumeist schon durch die Satzung ausgeschlossen. Hiervon unberührt bleiben, sofern das Betriebsrentengesetz einschlägig ist, im Insolvenzfall die Übertragungsansprüche des Pensionsversicherungsvereins (PSVaG) gegenüber der UK.

Ergebnisse des Statistischen Bundesamtes zur Verbreitung der bAV veröffentlicht

Im April d. J. hat das Statistische Bundesamt die in der Arbeitskostenerhebung 2008 gewonnenen Daten zu den Aufwendungen und Anwartschaften in der bAV

Deutschlands veröffentlicht. Der Bericht mit umfassendem Datenmaterial findet sich auf der Internetseite des Amtes: www.destatis.de

Fachbuch: Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer und -Vorstände

Das Fachbuch, an dem Mitarbeiter unseres Hauses mitgewirkt haben, ist vor kurzem in der 8. Neuauflage erschienen.

Der Schwerpunkt des Buchs liegt noch immer auf der steuerlichen Behandlung von betrieblichen Versorgungszusagen an beteiligte Geschäftsführer und Vorstände. Ein neuer Abschnitt ergänzt dies um die handelsrechtliche Bewertung nach dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz. Darüber hinaus haben hierdurch beeinflusste Auffassungen an vielen Stellen in die Neuauflage Eingang gefunden. Behandelt wird die steuerliche Anerkennung des Versorgungsaufwandes der Gesellschaft in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung sowie die jeweilige steuerliche Behandlung von Aufwand und Leistungen bei den Versorgungsberechtigten. In die 8. Auflage wurde die neueste BFH-Rechtsprechung, Fachliteratur und Gesetzeslage eingearbeitet. Besonderen Fragestellungen wie Abfindung, Verzicht,

Übertragung von Zusagen, Weiterarbeit nach Erreichen der Altersgrenze, Statuswechsel, Rechtsformwechsel (neu) oder Liquidation ist ein separater Abschnitt gewidmet.



Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer und -Vorstände/
Steuerliche Behandlung – BilMoG – Gestaltungstipps - Mustertexte
Dr. Peter A. Doetsch und Arne E. Lenz
8. Auflage 2011, 344 Seiten
ISBN: 978-3-89952-609-7
Verlag Versicherungswirtschaft Karlsruhe,
Erschienen am 4.5.2011.

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf und freuen uns über jedes Feedback. Wenn Sie *compertis spezial* ganz aktuell in Ihrem Briefkasten finden möchten, bitten wir, den Coupon ausgefüllt an uns zu senden, damit wir Sie in den Verteiler aufnehmen können.

Bitte senden Sie *compertis spezial* an:

Name, Vorname

Firma

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

E-Mail



Redaktion:
Norbert Walkiewicz
Telefon: 0611/ 2361-5535

Herausgeber:



Kreuzberger Ring 17
65205 Wiesbaden
Telefon 0611/ 2361 - 0
Fax 0611/ 2361 - 3340
Internet www.compertis.de
E-Mail info@compertis.de