

1. Abschlagsfreie Rente mit 63: Die neue Sonderregelung, nach der für besonders langjährig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung eine abschlagsfreie Rente ab dem Alter 63 möglich ist, hat für einige Diskussionen gesorgt. So wurde insbesondere kritisiert, dass diese Regelung auch bei der betrieblichen Altersversorgung (bAV) anzuwenden ist, da gemäß bisheriger Gesetzeslage rechtliche Änderungen bei der gesetzlichen Rente auf die Betriebsrente übertragen werden. Die Bundesregierung hat nun jedoch für eine Klarstellung gesorgt und am 23.05.2014 beschlossen, dass die Sonderregelung **nicht** für die bAV gelten soll. Begründet hat die Bundesregierung diese Gesetzesänderung damit, dass eine Übertragung der Sonderregelung auf die bAV deren Flexibilität einschränken und zu geringerer Akzeptanz der bAV führen würde.

2. Unverfallbarkeitsregelungen im Betriebsrentengesetz: Für nach dem 31.12.2013 ausgeschiedene Mitarbeiter gibt es nur noch eine Unverfallbarkeitsregelung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung. Zukünftig sind Anwartschaften auf bAV gesetzlich unverfallbar, sobald der Versorgungsberechtigte das 25. Lebensjahr vollendet hat und die Zusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre bestanden hat. Die Übergangsregelungen gemäß § 30f BetrAVG sind für zukünftige Austritte nicht mehr relevant. (Vgl. aber auch die Ausführungen zur Mobilitätsrichtlinie unter Punkt 3.)

3. EU-Mobilitätsrichtlinie verabschiedet: Das Europäische Parlament hat am 15.04.2014 die EU-Mobilitätsrichtlinie verabschiedet. Ziel dieser Richtlinie ist, Betriebsrentenansprüche innerhalb der EU leichter zu übertragen und somit die Mobilität von Mitarbeitern zu erhöhen. Die Richtlinie sieht insbesondere vor, dass europaweit

- a. das Mindestalter für den Erwerb unverfallbarer Ansprüche auf 21 Jahre gesenkt wird (Deutschland derzeit 25 Jahre),
- b. die Unverfallbarkeitsfrist auf drei Jahre reduziert wird (Deutschland derzeit 5 Jahre)
- c. Anwartschaften nur noch einvernehmlich abgefunden werden dürfen (auch Baggatellanwartschaften)
- d. und eine Dynamisierung von unverfallbaren Anwartschaften Ausgeschiedener vorzunehmen ist.

Grundsätzlich betrifft diese Richtlinie nur grenzüberschreitende Arbeitgeberwechsel; um eine Inländer-Diskriminierung zu vermeiden, wird sie aber wohl auch für innerdeutsche Arbeitgeberwechsel angewendet werden. Die Mitgliedsstaaten haben vier Jahre, also bis Mai 2018, Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umsetzen. Es bleibt abzuwarten, wie die Umsetzung erfolgen wird.

4. Hinterbliebenenversorgung bei Eheschließung nach dem Ausscheiden: Mit Urteil vom 15.10.2013 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine Versorgungszusage den Anspruch auf Witwen- und Witwerversorgung davon abhängig machen darf, dass die Ehe **vor dem Ausscheiden** aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen worden ist. Eine solche „Spätehensklausel“, bei der eine Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen wird, falls die Eheschließung nach dem Ausscheiden vollzogen wurde, ist wirksam. Sie stellt weder eine Diskriminierung wegen des Alters dar noch verstößt sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. (BAG-Urteil vom 15.10.2013 – 3 AZR 294/11)

5. Altersgrenzen in der bAV: Bisher hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen stets gebilligt. So entschied es beispielsweise mit Urteil vom 12.11.2013, dass eine Höchstaltersgrenze von 50 Jahren für die Aufnahme in den von einer Versorgungsregelung begünstigten Personenkreis zulässig ist, da dies nicht gegen das Diskriminierungsverbot verstößt. Auch mit Urteil vom 10.12.2013 entschied das BAG, dass eine Regelung wirksam sei, nach der ein Anspruch auf Invalidenrente nur besteht, wenn der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles mindestens das 50. Lebensjahr vollendet hat. Aus einem aktuellen Urteil des BAG vom 18.03.2014 geht nun jedoch hervor, dass ältere Mitarbeiter **nicht unangemessen** von Leistungen der bAV ausgeschlossen werden dürfen. Gemäß diesem Urteil verstößt die Bedingung einer zehnjährigen Wartezeit bis zum 55. Lebensjahr gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, würden von Leistungen der bAV ausgeschlossen, obwohl noch ein halbes Erwerbsleben (20 Jahre) vor Ihnen liegt. Eine solche Regelung erfüllt nicht das Erfordernis der Angemessenheit von Alters-

grenzen. (BAG-Urteile vom 12.11.2013 – 3 AZR 356/12, vom 10.12.2013 – 3 AZR 796/11, vom 18.03.2014 – 3 AZR 69/12)

6. Aufklärungspflicht bei Entgeltumwandlung: Gemäß Betriebsrentengesetz kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass aus seinem Entgelt bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze für eine betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Das BAG hat in seinem Urteil vom 21.01.2014 jedoch entschieden, dass der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet ist, den Arbeitnehmer auf diesen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Somit macht er sich auch nicht schadensersatzpflichtig, wenn er seine Mitarbeiter nicht entsprechend informiert. Dennoch ist es zweifelsohne wünschenswert, dass ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter von sich aus über die Möglichkeiten der bAV aufklärt und die Entgeltumwandlung aktiv fördert. (BAG-Urteil vom 21.01.2014 – 3 AZR 807/11)

7. vGA wegen vorzeitiger Kapitalabfindung einer Pensionszusage: Der Bundesfinanzhof (BFH) musste sich aktuell mit einem Fall beschäftigen, bei dem die Pensionszusage eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) den Versorgungsfall vorsieht, wenn der GGF eine bestimmte Altersgrenze erreicht und gleichzeitig aus dem Unternehmen ausscheidet. Tatsächlich erfolgte nun jedoch bei Erreichen des Pensionsalters eine Pensionszahlung in Form eines Einmalbetrags an den GGF, obwohl er weiterhin als Geschäftsführer bei dem Unternehmen tätig war. Der BFH sah in dieser Zahlung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Indiz für die im Gesellschaftsverhältnis liegende Veranlassung der Kapitalabfindung, die somit zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) führt. Dies ist gemäß BFH-Urteil auch dann noch der Fall, wenn zeitgleich die für die Pensionszusage gebildete Pensionsrückstellung aufgelöst wird. (BFH-Urteil vom 23.10.2013 – I R 89/12)

Redaktion:

Dr. Susanne Gutmair-Lincke
Dr. Kerstin Löffler

8. vGA wegen fehlender Erdienbarkeit einer Hinterbliebenenversorgung: Der Bundesfinanzhof (BFH) musste kürzlich erneut einen Fall zum Thema Erdienenszeitraum behandeln und hat dabei seine bisherige Rechtsprechung bestätigt. Eine Pensionszusage zugunsten eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) sah eine individuell zugesagte Witwenrente an die Ehefrau vor. Die Ehefrau verstarb. Zwei Jahre später wurde für eine neue Lebensgefährtin eine neue Witwenrente in die Zusage mit aufgenommen. Der BFH sieht hierin nicht nur einen Austausch der Hinterbliebenen sondern eine Neuzusage. Da vom Zeitpunkt der neuen Zusageerteilung bis zum Erreichen des Pensionsalters jedoch weniger als zehn Jahre lagen, war die Zusage nicht mehr erdienbar. Der BFH sah hierin deswegen eine vGA. (BFH-Urteil vom 27.11.2013 – I R 17/13)

9. Steuerliche Anerkennung von gewinnabhängigen Pensionsleistungen: Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat in einem Schreiben vom 18.10.2013 klargestellt, unter welchen Bedingungen gewinnabhängige Pensionsleistungen bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG berücksichtigt werden dürfen. Demnach sind am Bilanzstichtag bereits feststehende gewinnabhängige Pensionsleistungen einzubeziehen, wenn sie eindeutig bestimmt sind und die Erhöhung der Versorgungsleistungen schriftlich durch eine Ergänzung der Zusage festgeschrieben wurde. Unabhängig vom Gewinnentstehungsjahr können die zusätzlichen Leistungen erstmals an dem der schriftlichen Festschreibung folgenden Bilanzstichtag berücksichtigt werden. (BMF-Schreiben vom 18.10.2013, IV C 6 - S 2176/12/10001)

Uhlmann, Ludewig & Menzel GmbH
Dienstleistungen zur Altersversorgung
Ferdinandstr. 36
20095 Hamburg

Telefon: (040) 5700 309 10
impULse@uhlmann-ludewig.de
www.uhlmann-ludewig.de
© Uhlmann, Ludewig & Menzel GmbH