

1. PSV-Beitrag sinkt 2014 erneut: Der Pensions-Sicherungs-Verein hat den Beitragssatz für 2014 auf 1,3 Promille festgesetzt. Ein Vorschuss für 2015 wird zurzeit noch nicht erhoben. Die Entscheidung über die eventuelle Erhebung eines Vorschusses soll im ersten Halbjahr 2015 getroffen werden.

2. Voraussichtliche Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2015:

	West	Ost
Bezugsgröße Renten- und Arbeitslosenversicherung	2.835 € (34.020 € p.a.)	2.415 € (28.980 € p.a.)
BBG Renten- und Arbeitslosenversicherung	6.050 € (72.600 € p.a.)	5.200 € (62.400 € p.a.)
BBG Kranken- und Pflegeversicherung	4.125 € (49.500 € p.a.)	
Beitragssatz Rentenversicherung	18,7%	
Beitragssatz Arbeitslosenversicherung	3%	
Beitragssatz Krankenversicherung	14,6%	
Beitragssatz Pflegeversicherung	2,35% (zzgl. 0,25% Kinderlorenzuschlag)	

3. Absinken des Rechnungszinses für BilMoG-Bewertungen: Für die Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen darf gem. § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB pauschal mit dem durchschnittlichen Marktzins der letzten sieben Jahre bei einer Restlaufzeit von 15 Jahren abgezinst werden. Der Abzinsungssatz wird von der Deutschen Bundesbank monatlich berechnet und veröffentlicht. Das aktuell sehr niedrige Zinsniveau wird zukünftig zu einem deutlichen Absinken des HGB-Zinssatzes führen. Geht man davon aus, dass die Zinssätze zukünftig auf diesem niedrigen Zinsniveau bleiben, wird der BilMoG-Rechnungszins folgendermaßen absinken:

31.12.	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Zins in %	4,88	4,54	3,97	3,51	3,26	2,99

Quelle: Eigene Berechnungen.

Es wird also zwangsläufig zu einem deutlichen Anstieg der Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz kommen. Bei Prognosen der Rückstellungen sollte der sinkende HGB-Zinssatz unbedingt berücksichtigt werden.

4. Bewertungsparameter für Versorgungszusagen im internationalen Jahresabschluss 2014/2015: Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das Zinsniveau auf den Finanzmärkten noch einmal deutlich gesenkt. Für einen gemischten Bestand aus Rentnern und Aktiven liegt der Zinssatz derzeit bei ca. 2,3% - 2,5%, also fast 1,5 Prozentpunkte niedriger als im letzten Jahr. Auch die Inflationsrate befindet sich derzeit mit 0,8% auf einem historisch niedrigen Niveau. Trotzdem ist davon auszugehen, dass die Gehälter in den nächsten Jahren im Schnitt um ca. 2% steigen werden. Renten- und Einkommens-trends lassen sich damit in einer Bandbreite von ca. 1,5% bis 2,5% gut vertreten.

5. Gleichbehandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten: Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 17.06.2014 entschieden, dass eine Ungleichbehandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten hinsichtlich der Berechnung ihrer Betriebsrente zulässig sein kann. Der bloße Statusunterschied rechtfertigt die Ungleichbehandlung noch nicht, wohl aber sachliche Gründe wie beispielsweise deutlich unterschiedliche Vergütungsstrukturen bei gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten. In diesem Fall unterscheiden sich die Vergütungsstrukturen so erheblich, dass die beiden Arbeitnehmergruppen nicht miteinander vergleichbar waren. Somit liegt auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor. (BAG-Urteil vom 17.06.2014 – 3 AZR 757/12)

6. Betriebsrentenanpassung bei unzureichender Ausstattung einer Rentnergesellschaft: Kürzlich musste sich das BAG mit einem Fall befassen, bei dem ein Unternehmen durch Verkauf seines operativen Geschäfts zu einer Rentnergesellschaft wurde. Diese Rentnergesellschaft konnte zwar die laufenden Renten zahlen, war jedoch nicht in der Lage, die gesetzlich vorgesehenen Anpassungen vorzunehmen. Gemäß BAG darf sich die Rentnergesellschaft auf eine für eine Rentenanpassung nach § 16 BetrAVG zu schlechte wirtschaftliche Lage berufen. Die unzureichende Ausstattung der Gesellschaft führt nicht zu Schadensersatzansprüchen der Rentner. Dieses Urteil gilt nicht für Rentnergesellschaften, die durch Ausgliederung nach § 123 UmwG entstanden sind. (BAG-Urteil vom 17.06.2014 – 3 AZR 298/13)

7. Versorgungsausgleich beim GGF:

Der Bundesgerichtshof hatte sich mit einem Fall zu befassen, bei dem es darum ging, ob die Kapitalzusage eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) in den Versorgungsausgleich einzubeziehen ist. Der Ehemann war zum Zeitpunkt der Zusageerteilung beherrschender GGF und fiel somit erst einmal nicht in den Geltungsbereich des BetrAVG. Zu einem späteren Zeitpunkt wechselte er jedoch den Status vom beherrschenden GGF zum Arbeitnehmer. Laut BGH-Beschluss gehören Kapitalzusagen, die nicht unter das BetrAVG fallen, auch nicht in den Versorgungsausgleich. Bei einem Wechsel in die Arbeitnehmereigenschaft richtet sich die Einbeziehung der bAV in den Versorgungsausgleich danach, inwieweit die Zusage zeitanteilig auf die Tätigkeit als Arbeitnehmer entfällt. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Unverfallbarkeitsfristen erst bei Aufnahme der Tätigkeit als Arbeitnehmer beginnen. Die Zeit als beherrschender GGF darf nicht angerechnet werden. (BGH-Urteil vom 16.01.2014 – XII ZB 455/13)

8. Erdienungszeitraum bei Entgeltumwandlung von Gesellschafter-Geschäftsführern:

Für GGF gelten bekanntlich feste Regeln zur Erdienbarkeit einer Pensionszusage. Der Zeitraum zwischen Zusageerteilung und vorgesehenem Eintritt in den Ruhestand muss wenigstens zehn Jahre betragen und die Zusage muss dem GGF vor dem 60. Lebensjahr erteilt worden sein. Bei nicht beherrschenden GGF gilt zusätzlich, dass die Zusage nicht mehr erdienbar ist, wenn die Restdienstzeit zwar mindestens drei Jahre beträgt, der GGF dem Betrieb aber weniger als zwölf Jahre angehört. Seit längerem wird nun schon diskutiert, ob diese Regelungen auch im Falle einer Entgeltumwandlung einzuhalten sind. Die Oberfinanzdirektion Niedersachsen hat nun in einem Erlass klargestellt, dass der Erdienungszeitraum auch bei Entgeltumwandlungen gilt. Ansonsten liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor.

Redaktion:

Dr. Susanne Gutmair-Lincke
Dr. Kerstin Löffler

(OFD Niedersachsen-Erlass vom 15.08.2014 – S 2742-259-St 241)

9. PSV-Beitrag bei Insolvenzschutz durch CTA:

Der Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSVaG) ist der gesetzlich bestimmte Träger der Insolvenzversicherung bAV. Für den Durchführungsweg Direktzusage besteht gemäß Betriebsrentengesetz eine Beitragspflicht an den PSVaG. Nun hat jedoch ein Unternehmen, das Direktzusagen zusätzlich über ein Contractual Trust Arrangements (CTA) absichert, gegen den PSVaG geklagt und eine Aufhebung des Beitragsbescheids beantragt. Das Bundesverwaltungsgericht hat jedoch die Beitragspflicht trotz zusätzlicher Absicherung der Direktzusagen durch ein CTA für richtig erkannt. Der Insolvenzversicherungsbeitrag soll nämlich nicht das Risiko der eigenen Insolvenz des Unternehmens abdecken. Vielmehr sollen die zur Finanzierung der Insolvenzversicherung erforderlichen Beiträge solidarisch und mit geringem Verwaltungs- und Kostenaufwand umgelegt werden. (BVerwG-Urteil vom 12.03.2014 – 8 C 27.12)

10. Altersteilzeit und abschlagsfreie Rente mit 63:

Mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz vom 23. Juni 2014 ist für besonders langjährig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung eine abschlagsfreie Rente ab 63 möglich. Dies kann elementare Auswirkungen auf bestehende Altersteilzeitverträge haben. Häufig ist nämlich geregelt, dass die Altersteilzeit endet, sobald der Mitarbeiter Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente hat, was somit zu einem Störfall, also einer Rückabwicklung der Altersteilzeit führen würde. Es empfiehlt sich, die Verträge diesbezüglich zu überprüfen und gegebenenfalls zu ändern.

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