

QUARTALSLETTER

I/2019

Zu Recht unterbliebene Anpassung gem. § 16 BetrAVG trotz angemessener Eigenkapitalverzinsung – BAG-Urteil vom 26.04.2018 (3 AZR 686/16).....	2
Besondere Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der KVdR-Pflicht in der betrieblichen Altersversorgung – Urteil des LAG Hamm vom 06.12.2017 (4 Sa 852/17).....	3
Steuerpflichtiger Arbeitslohn bei Übertragung einer Versorgungszusage auf einen Pensionsfonds – Urteil des FG Köln vom 27.09.2018 (6 K 814/16).....	4
Keine Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auf Leistungen einer privat fortgeführten Pensionskassen-Versorgung – Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 15.10.2018.....	5
Steuerliche Gewinnermittlung; Bewertung von Pensionsrückstellungen nach §6a EStG, Übergang auf die „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ – BMF-Schreiben vom 19.10.2018 (IV C 6 – 2176/07/10004:001).....	6
Beitragsatz für den PSVaG steigt 2018 auf 2,1 Promille.....	7

PENSIONSMANAGEMENT

EDITORIAL

IE GUTACHTEN VERSICHER

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, die Reihe unserer Quartalsletter, mit denen wir Sie regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren, auch im neuen Jahr fortzusetzen. Hinweisen möchten wir dieses Mal besonders auf das Urteil des LAG Hamm vom 06.12.2017 (4 Sa 852/17) zu etwaigen Hinweispflichten des Arbeitgebers bzw. dessen Erfüllungsgehilfen gegenüber dem Arbeitnehmer in Bezug auf die Verbeitragung von Leistungen aus Entgeltumwandlung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Wir hoffen, mit der getroffenen Themenauswahl auf Ihr Interesse zu stoßen und verbleiben mit den besten Wünschen für das neue Jahr

Ihre Claudia Veh

Zu Recht unterbliebene Anpassung gem. § 16 BetrAVG trotz angemessener Eigenkapitalverzinsung - BAG-Urteil vom 26.04.2018 (3 AZR 686/16)

Mit der Frage, ob eine Anpassung einer laufenden Rente gem. § 16 BetrAVG zu Recht unterblieben ist, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 26.04.2018 (3 AZR 686/16) im Rahmen einer Umstrukturierung des ursprünglichen Unternehmens ein Urteil gefällt. Dabei durfte sich das BAG mit der Fragestellung befassen, ob trotz einer positiven Eigenkapitalverzinsung die Anpassung unterbleiben konnte.

Der Fall

Der Kläger fordert von seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Anpassung seiner laufenden Rente zum 01.01.2013 ein. Der ehemalige Arbeitgeber verweigert als Beklagter eine Anpassung der Betriebsrente zum 01.01.2013 mit dem Hinweis auf die eigene schlechte wirtschaftliche Lage und auch die des Konzerns.

Die Beklagte ist eine 100%-ige Tochter einer deutschen GmbH, mit der ein Gewinnabführungsvertrag besteht. Weiter ist die deutsche GmbH ebenfalls eine 100%-ige Tochter einer Holding GmbH und ist als deutscher Konzern in einen weltweiten Konzern eingebunden, dessen Leitung über eine Gesellschaft in den USA erfolgt.

Der weltweite Konzern befindet sich seit längerem schon in einer wirtschaftlich angespannten Situation, ausgelöst durch ein verändertes Marktumfeld und verstärkt durch die Finanzkrise von 2008, und beantragte in den USA bereits einen Insolvenzantrag. Nach erfolgten Umstrukturierungsmaßnahmen vermarktet die Beklagte nunmehr ausschließlich Produkte und Dienstleistungen in eigenem Namen auf fremde Rechnung im Rahmen eines sog. Kommissionärsmodells und erhält hierfür von einer Schwestergesellschaft eine umsatzbezogene Vergütung.

Die Entscheidung

Das BAG kommt zu der Entscheidung, dass der Beklagten eine Anpassung der laufenden Renten nach billigem Ermessen gem. § 16 Abs. 1 BetrAVG zu Recht unterlassen hat. Insbesondere habe die wirtschaftliche Lage des Beklagten eine Anpassung nicht ermöglicht.

Da die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen ist, diese wirtschaftliche Lage aber eine zukunftsbezogene Größe ist, kommt es besonders auf die zukünftige geschäftliche Entwicklung an, und nicht auf eine rein vergangenheitsbezogene Betrachtung. Hierzu hat der Arbeitgeber eine zuverlässige Prognose anzustellen, um eine Entscheidung über die Belastung der Anpassung auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit treffen zu können. Sofern das Unternehmen durch die Anpassung übermäßig belastet werden würde, also keine

ausreichende Eigenkapitalverzinsung erwirtschaftet werden würde, ist eine Ablehnung der Anpassung nicht zu beanstanden.

Im vorliegenden Fall hatte die Beklagte zwar in den Jahren 2010 bis 2012 eine positive Eigenkapitalrendite erwirtschaftet, jedoch lag diese nicht durchgehend über der Eigenkapitalrendite, die seitens des BAG als ausreichend für eine Anpassung angesehen wird. Nach Ansicht des BAG liegt eine ausreichende Eigenkapitalrendite vor, wenn die Eigenkapitalrendite des Unternehmens höher ist als die Umlaufrendite öffentlicher Anleihen zuzüglich eines Risikozuschlags von 2%. Wichtig ist hierbei, dass sich die Entwicklung der zukünftigen Eigenkapitalrendite entsprechend positiv darstellen muss. Es ist nicht eine vergangenheitsbezogene Betrachtung vorzunehmen, sondern eben auf eine positive zukunftsbezogene Entwicklung abzustellen. Somit kam das BAG zu dem Schluss, dass sich dies im vorliegenden Fall nicht so darstellen würde. Die unbeständige Entwicklung der Eigenkapitalrendite und die sich stetig verschlechternden Betriebsergebnisse führten korrekterweise seitens der Beklagten zu der Annahme, dass sich die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung nicht in ausreichendem Maße darstellen würde, um eine Anpassung vornehmen zu können. Zusätzlich hatte sich die wirtschaftliche Entwicklung im Jahr 2013 nicht ausreichend verbessert, so dass nicht von einer nachhaltigen Besserung bis zum nächsten Anpassungszeitpunkt 2016 auszugehen war.

Eine von der Beklagten bereits vor dem Anpassungszeitpunkt eingeleitete Umstrukturierungsmaßnahme, die Veräußerung von zwei Geschäftsteilen, reichte für das BAG auch nicht aus, um die sich daraus ergebende Möglichkeit einer Stabilisierung des Geschäftsbetriebs für eine Anpassung als ausreichend anzuerkennen. Insbesondere da derartige Umstrukturierungsmaßnahmen darauf angelegt sind, das Unternehmen langfristig zu stabilisieren, reicht dies nicht aus, um bis zum nächsten Anpassungszeitpunkt eine ausreichende positive Entwicklung zu ermöglichen.

Tipp für die Praxis

Das Urteil des BAG zeigt zum wiederholten Male, dass sich in der aus § 16 BetrAVG ergebenden Anpassungsprüfungspflicht für den Arbeitgeber umfangreiche zu berücksichtigende Aspekte ergeben. Hier war es der Aspekt der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers, der es dem Arbeitgeber ermöglichte, eine Anpassung zu Recht zu unterlassen. Dabei ist wichtig, dass die zukünftige Prognose der Geschäftsentwicklung und der sich daraus ergebenden möglichen Eigenkapitalrendite entscheidend ist, und nicht die Eigenkapitalrendite der vergangenen letzten drei Jahre. Sollte sich aus der Prognose

heraus keine positive wirtschaftliche Entwicklung für die nächsten Jahre ergeben, so kann eine Anpassung unterlassen werden. (Simon Schmitt)



Besondere Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der KVdR-Pflicht in der betrieblichen Altersversorgung – Urteil des LAG Hamm vom 06.12.2017 (4 Sa 852/17)

In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, wie weit die Informations- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitern in Sachen betriebliche Altersversorgung (bAV) gehen. So hatten wir z. B. im Quartalsletter II/2014 über das BAG-Urteil vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11) informiert, in dem es konkret darum ging, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hinweisen muss, was das BAG damals verneint hat.

Am 06.12.2017 (4 Sa 852/17) wurde vor dem LAG Hamm wiederum ein Fall verhandelt, bei dem ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber klagte, da er sich über die sozialabgabenrechtliche Behandlung der Kapitalleistung aus seiner betrieblichen Altersversorgung nicht (ausreichend) informiert gefühlt hat.

Der Fall

Für den Kläger bestand seit dem 01.12.2003 eine Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht im Durchführungsweg Pensionskasse, die über Entgeltumwandlung finanziert wurde. Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Entgeltumwandlungsvereinbarung waren Einmalzahlungen aus einer bAV nicht beitragspflichtig in der gesetzlichen Sozialversicherung. Erst nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Modernisierungsgesetz) am 01.01.2004 wurde vom Gesetzgeber auch für Kapitalleistungen aus einer bAV die s.g. KVdR-Pflicht eingeführt. Im Falle einer Kapitalleistung aus einer bAV gilt seitdem 1/120 der Kapitalleistung als monatlicher Versorgungsbezug, längstens jedoch für 120 Monate. Hierüber hat die Beklagte den Kläger nicht informiert.

Nach Inanspruchnahme der Kapitalleistung aus einer Pensionskasse zum 31.01.2015 in Höhe von 35.101,03 EUR erhielt der Kläger von der Techniker Krankenkasse einen Beitragsbescheid für die Jahre 2015 und 2016 in Höhe von insgesamt 1.253,16 EUR. Der Kläger war der Auffassung, dass sein ehemaliger Arbeitgeber wegen der Verletzung von Hinweis- und Aufklärungspflichten ihm gegenüber schadensersatzpflichtig ist und forderte einen Ausgleich in Höhe von 1.253,16 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz.

Seine Forderung begründete der Kläger damit, dass weder bei der Vorstellung des Produktes in einer Betriebsversammlung in 2003 durch einen vom Arbeitgeber beauftragten Berater, noch bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung vom Arbeitgeber selbst oder dem externen Berater auf die anstehende gesetzliche Änderung und der damit verbundenen zusätzlichen Beitragsbelastung zum Auszahlungszeitpunkt hingewiesen wurde. Nach Auffassung des Klägers stellt die Nichtaufklärung einen Beratungsfehler dar. Der Arbeitgeber hafte dabei nicht nur für sein eigenes Verschulden, sondern auch für das des Beraters als seinen Erfüllungshelfen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und argumentierte, dass sie ihren Pflichten durch die Beauftragung einer sachkundigen Person genüge getan hätte. Der Berater sei ein externer Dritter, für den die Beklagte nicht hafte. Darüber hinaus habe es zum Zeitpunkt der Betriebsversammlung noch keinen Gesetzesentwurf gegeben und die Folgen seien somit nicht absehbar gewesen. Außerdem wurde der Kläger vom Versorgungsträger seit 2009 in den jährlichen Standmitteilungen über die anstehende Beitragspflicht informiert und hat daraus keine Konsequenzen gezogen.

Das Urteil

Das Arbeitsgericht Dortmund hat die Klage zunächst in vollem Umfang abgewiesen. Als Begründung führte das Arbeitsgericht an, dass gesteigerte Hinweis- und Aufklärungspflichten für den Arbeitgeber nicht bestanden hätten und somit kein Aufklärungsverschulden vorlag. Außerdem hat der Arbeitgeber dem Kläger die Möglichkeit eröffnet, sich bei einem externen Berater zu informieren. Da der Arbeitgeber bei der Auswahl dieses Beraters die erforderliche Sorgfalt gewahrt habe, könne hieraus keine Haftung des Arbeitgebers abgeleitet werden.

Das LAG Hamm hat die Entscheidung der Vorinstanz jedoch abgeändert und den beklagten Arbeitgeber zur Zahlung von Schadensersatz in Höhe von 1.253,16 EUR zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz verurteilt.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts hat das LAG Hamm in seiner Urteilsbegründung klargestellt, dass sich aus dem Arbeitsverhältnis sehr wohl Hinweis- und Informationspflichten des Ar-

beitgebers ergeben, denn dieser habe aus dem Arbeitsverhältnis die Nebenpflicht, die Interessen seines Arbeitnehmers so zu wahren, wie es unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Das Gericht führt weiter aus, dass der Umfang der Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers von den besonderen Umständen des Einzelfalls und somit insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie von dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit abhängig sind. Außerdem seien Arbeitnehmer beim Abschluss von Entgeltumwandlungsvereinbarungen in erhöhtem Maß schutzbedürftig, da es hierbei nicht nur um Vertrauensschutz (wie bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV) gehe, sondern um Entgeltenschutz. Bezugnehmend auf das BAG-Urteil vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11) stellte das LAG Hamm klar, dass der Arbeitgeber zwar nicht von sich aus verpflichtet sei auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen, bei diesem jedoch Schutz- und Rücksichtnahmepflichten sowie Informationspflichten entstehen, wenn der Arbeitnehmer verlangt hat, dass ein Teil seiner künftigen Entgeltansprüche umgewandelt werden sollen.

Der beauftragte Berater sei nach Auffassung des LAG Hamm außerdem als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers bei der Erfüllung von Informations- und Aufklärungspflichten anzusehen. Der Arbeitgeber hat in solchen Fällen auch die Haftung für das Verschulden des Erfüllungsgehilfen zu übernehmen.

Fazit

Die Entscheidung des LAG Hamm zeigt einmal mehr die sehr große Verantwortung und Fürsorgepflicht, die Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern im Bereich der bAV zu tragen haben. Die Pflichten von Arbeitgebern werden durch dieses Urteil weiter verschärft. Dabei ist dem Umstand, dass sich Informations- und Hinweispflichten des Arbeitgebers nicht nur auf bestehende Gesetze und Rechtsprechung beziehen, sondern wie im vorliegenden Fall auch auf noch nicht verabschiedete Gesetzesentwürfe und mögliche zukünftige Auswirkungen ausgeweitet werden, besondere Beachtung und Aufmerksamkeit zu widmen. Das Urteil des LAG Hamm ist allerdings noch nicht rechtskräftig – es läuft aktuell ein Revisionsverfahren beim BAG (3 AZR 206/18). (Dimitri Kitzmann)



Steuerpflichtiger Arbeitslohn bei Übertragung einer Versorgungszusage auf einen Pensionsfonds – Urteil des FG Köln vom 27.09.2018 (6 K 814/16)

Vor dem Finanzgericht Köln (FG) wurde am 27.09.2018 ein Fall verhandelt (6 K 814/16), bei dem es um die Frage lohnsteuerlichen Zuflusses bei der versorgungsberechtigten Person im Zusammenhang mit der Übertragung ihrer Direktzusage auf einen Pensionsfonds ging.

Der Fall

Die Pensionszusage eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) wurde anlässlich der Veräußerung seiner GmbH und dem damit verbundenen Ausscheiden des GGF aus dem Unternehmen im April 2010 auf einen Pensionsfonds übertragen. In diesem Kontext wurden die Ansprüche der GmbH aus einer bestehenden Rückdeckungsversicherung in Höhe von 257.644 EUR an den Pensionsfonds abgetreten.

Die GmbH löste daraufhin die Pensionsrückstellung in Höhe von 233.680 EUR auf. Es ergab sich demzufolge ein Aufwand in Höhe von 23.964 EUR (257.644 EUR Auflösung des Aktivwerts der Rückdeckungsversicherung abzüglich 233.680 EUR Auflösung der Pensionsrückstellungen). Ein Antrag nach § 4e Abs. 3 EStG, diesen Aufwand über die folgenden 10 Jahre zu verteilen, wurde nicht gestellt.

Die Finanzverwaltung rechnete in Folge dem GGF steuerpflichtigen Arbeitslohn in Höhe der aufgelösten Pensionsrückstellungen, d.h. in Höhe von 233.680 EUR, zu. Hiergegen klagte der GGF. Er vertritt die Ansicht, er hätte durch die Übertragung auf den Pensionsfonds keine Verfügungsmacht über finanzielle Mittel erlangt. Selbst wenn gleichwohl Arbeitslohn anzunehmen sei, sei dieser gemäß § 3 Nr. 66 EStG steuerfrei. Zu dieser Ansicht war der Kläger gelangt, da er dachte, es wäre für die GmbH bei dem Wechsel des Durchführungswegs kein Aufwand entstanden. Nach entsprechender Aufklärung darüber, dass in der Tat ein Aufwand in Höhe von 23.964 EUR entstanden sei, wurde der Vortrag dahingehend geändert, dass, sofern steuerpflichtiger Arbeitslohn anzunehmen sei, dieser auf 23.964 EUR zu begrenzen sei. Es sei unverhältnismäßig, beim Arbeitnehmer einen Betrag in Höhe von 233.680 EUR zu besteuern, wenn der Arbeitgeber einen vergleichsweise geringen Aufwand in Höhe von 23.964 EUR nicht als Betriebsausgaben über 10 Jahre verteilt hat.

Schließlich berief er sich darauf, die GmbH schulde gem. § 40b Abs. 4 i.V.m. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 EStG als Steuerschuldner Lohnsteuer auf die Zahlung an den Pensionsfonds. Das befreie den GGF von einer möglichen Steuerschuld.

Die Finanzverwaltung hingegen sieht in der Übertragung der Pensionszusage auf den Pensionsfonds steuerpflichtigen Arbeitslohn, da der Versorgungsberechtigte durch die Übertragung einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegen den Pensionsfonds erworben hat. Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 66 EStG kommt nicht in Betracht, da die GmbH keinen Antrag nach § 4e Abs. 3 EStG gestellt hat, den die aufgelösten Pensionsrückstellungen übersteigenden Aufwand über die der Übertragung folgenden 10 Wirtschaftsjahre gleichmäßig als Betriebsausgaben zu verteilen.

Die Entscheidung

Das FG schloss sich der Sicht der Finanzverwaltung an und gab dem Kläger nicht Recht. Durch die Übertragung der Pensionszusage auf den Pensionsfonds ist Arbeitslohn beim GGF entstanden. Denn bei wirtschaftlicher Betrachtung stellt sich der Vorgang so dar, als hätte die GmbH dem GGF Mittel zur Verfügung gestellt, die der GGF dann verwendet hat, um von der Pensionsfonds AG eine Versorgungszusage zu erhalten, mit welcher er unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung der GmbH ist. Dies gilt insbesondere auch deshalb, weil der GGF gegen den Pensionsfonds sowohl aus den vertraglichen Regelungen des Versorgungsvertrags als auch aus der gesetzlichen Regelung in § 236 Abs. 1 Nr. 3 VAG einen eigenen unentziehbaren Anspruch auf die Versorgungsleistungen gegen den Pensionsfonds hat.

Auch die Regelung in § 40b Abs. 4 EStG führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Pflichtsteuerschuld des Arbeitgebers für Sonderzahlungen an einen Pensionsfonds im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 EStG kommt nicht zur Anwendung, da Sonderzahlungen nur dann vorliegen können, wenn diese neben laufenden Zahlungen an einen Pensionsfonds geleistet werden. Dies ist hier offensichtlich nicht der Fall.

Der Arbeitslohn ist schließlich steuerpflichtig, weil kein Antrag nach § 4e Abs. 3 EStG gestellt worden ist.

Ob die Höhe des angesetzten steuerpflichtigen Arbeitslohns in Höhe der aufgelösten Rückstellungen (233.680 EUR) tatsächlich der korrekt zu besteuernende Wert ist oder eventuell der durch die Abtretung der Rückdeckungsversicherung geleistete Beitrag in Höhe von 257.644 EUR, kann dahingestellt bleiben, da eine Verböserung in finanzgerichtlichen Verfahren nicht in Betracht kommt.

Ein Verstoß gegen das Übermaßverbot liegt nach Sicht des Finanzamts nicht vor, weil der GGF die Besteuerung hätte abwenden können. Er hätte seine Zustimmung zur Übertragung der Pensionszusage auf den Pensionsfonds davon abhängig machen können, dass die GmbH den Antrag nach § 4e Abs. 3 EStG stellt.

Möglicherweise könnte man die Fünftelungsregelung des § 34 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 Nr. 4 EStG nutzen, da es sich bei der Zahlung an den Pensionsfonds um eine Vergütung für mehrjährige Tätigkeit des Klägers handeln könnte. Da die Anwendung dieser Regelung beim GGF allerdings zu keiner anderen Steuerfestsetzung führen würde, musste diese Frage nicht final beantwortet werden.

Die Revision wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung zugelassen, wovon der Kläger Gebrauch gemacht hat (VI R 45/18). Es bleibt also abzuwarten, ob sich der Bundesfinanzhof der Vorinstanz anschließt. Allerdings sind u.E. die gesetzlichen Regelungen in § 3 Nr. 66 i.V.m. § 4 Abs. 3 EStG eindeutig und sprechen für steuerlichen Zufluss. Ein anderslautendes Urteil des BFH würde überraschen.

Fazit für die Praxis

Der Antrag nach § 4e Abs. 3 EStG sollte bei Auslagerung einer Pensionszusage auf einen Pensionsfonds auf keinen Fall vergessen werden. Die steuerlichen Folgen eines solchen Versehens können – vorbehaltlich eines anderslautenden Ergebnisses des Revisionsverfahrens – beträchtlich sein. (Claudia Veh)



Keine Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auf Leistungen einer privat fortgeführten Pensionskassen-Versorgung – Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 15.10.2018

Wie in Quartalsletter IV/2018 berichtet, hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) am 27.06.2018 (1 BvR 100/15 und 1 BvR 249/15) entschieden, dass Leistungen aus einer Pensionskasse, die nach vorzeitigem Dienstaustritt privat weitergeführt werden, nur hinsichtlich des „betrieblichen Teils“ beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner sind. Auf diese neue Rechtsprechung haben die Spitzenverbände der Sozialversicherung am 15.10.2018 mit einem

Rundschreiben zum Umfang der Beitragspflicht von Versorgungsbezügen nach § 229 SGB V reagiert.

Demzufolge gilt für die Krankenkassen nun folgendes:

Privat weitergeführte Pensionskassenverträge sind hinsichtlich der hieraus resultierenden Leistungen nicht kranken- und pflegeversicherungspflichtig, wenn

- die bei der Pensionskasse unter Beteiligung des Arbeitgebers zustande gekommene Versicherung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses freiwillig fortgesetzt wurde, indem der Versicherungsvertrag geändert und insoweit von dem (ehemaligen) Arbeitnehmer als alleiniger Versicherungsnehmer fortgeführt oder ab diesem Zeitpunkt von dem (ehemaligen) Arbeitnehmer ein neuer Versicherungsvertrag abgeschlossen wurde;
- der Arbeitgeber nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses an dem geänderten oder neu abgeschlossenen Versicherungsvertrag nicht mehr beteiligt ist;
- die Beiträge für die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ausschließlich der ehemalige Arbeitnehmer geleistet hat.

Auch wenn die Entscheidung des BVerfG zu einer regulierten Pensionskasse in der Rechtsform eines VVaG erging, gibt es keinen Grund, diese nicht auch auf deregulierte Pensionskassen in der Rechtsform einer AG zu übertragen.

Die neue Handhabung entfaltet Rechtswirkung sowohl für die Zukunft als auch für die Vergangenheit. Damit sind sowohl Fälle des zukünftigen Beginns bzw. Bezugs, des laufenden Bezugs als auch des in

der Vergangenheit liegenden und beendeten Bezugs von Versorgungsleistungen betroffen.

Es obliegt der jeweiligen Pensionskasse, die Leistungen in einen betrieblichen und privaten Anteil aufzuteilen. Man kann hierbei auf die Grundsätze wie bei privat fortgeführten Direktversicherungen zurückgreifen, z.B. eine beitragsproportionale oder eine zeiträtierliche Berechnung. Diese sind in den „Grundsätzlichen Hinweisen - Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Regelungen für Versorgungsbezüge, Arbeitseinkommen und gesetzliche Renten aus dem Ausland bei Versicherungspflichtigen“ vom 10. Juli 2018, Abschnitt A.1.1.6.2.2, ausgeführt.

Bereits gezahlte Beiträge werden von der Krankenkasse an denjenigen erstattet, der die Beiträge getragen hat (§ 256 Abs. 2 Satz 4 SGB V). Die Verjährungsfrist beträgt 4 Jahre (§ 27 Abs. 2 SGBV IV). Damit sind bis Ende 2018 Beiträge ab dem Jahr 2014 erstattbar; Betroffene sollten also zeitnah einen Erstattungsantrag stellen.

Hinweis: Von der neuen Handhabung sind nur gesetzlich Pflichtversicherte betroffen. Bei freiwillig Versicherten (§ 240 SGB V) ist sowohl der betriebliche als auch der private Anteil beitragspflichtig. (Dr. Claudia Veh)



Steuerliche Gewinnermittlung; Bewertung von Pensionsrückstellungen nach §6a EStG, Übergang auf die „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ – BMF-Schreiben vom 19.10.2018 (IV C 6 – 2176/07/10004:001)

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat mit Schreiben vom 19.10.2018, das am 22.10.2018 auf der Homepage veröffentlicht wurde, die neuen biometrischen Rechnungsgrundlagen Heubeck-Richttafeln 2018 G als mit den versicherungsmathematischen Grundsätzen im Sinne von § 6a Abs. 3 S. 3 EStG übereinstimmend anerkannt.

Erstmals können die neuen Richttafeln demnach am Ende des Wirtschaftsjahres verwendet werden, das nach dem 20. Juli 2018 endet. Der Übergang auf die neuen Richttafeln muss einheitlich für alle Pensionsverpflichtungen und sonstigen versicherungsmathematisch zu bewertenden Bilanzposten des Unternehmens erfolgen. Für Wirtschaftsjahre, die vor dem 30.06.2019 enden, besteht ein Wahlrecht für die Anwendung der neuen oder bisher verwendeten Richttafeln, danach sind die Richttafeln 2018 G verpflichtend anzuwenden.

Der aus dem Richttafelwechsel resultierende Unterschiedsbetrag ist nach § 6a Abs. 4 S. 2 auf (mindestens) drei Jahre verteilt zuzuführen. Eine Ver-

teilung muss sowohl bei positiven als auch bei negativen Unterschiedsbeträgen vorgenommen werden. Im ersten Übergangsjahr ist damit der Teilwert mit den bisherigen Rechnungsgrundlagen und mit den neuen Rechnungsgrundlagen 2018 G zu berechnen und der Unterschiedsbetrag zu ermitteln. Im nächsten Schritt wird die Rückstellung mit den bisherigen Rechnungsgrundlagen berechnet und um ein Drittel des Unterschiedsbetrags erhöht bzw. bei negativem Unterschiedsbetrag vermindert.

Im Folgejahr ist die Pensionsrückstellung auf Basis der Richttafeln 2018 G zu ermitteln. Diese ist dann aber noch um ein Drittel des Unterschiedsbetrages zu vermindern bzw. sofern der Unterschiedsbetrag negativ war, zu erhöhen. Im zweiten Folgejahr wird die Pensionsrückstellung auf Basis der Heubeck-Richttafeln 2018 G ermittelt und ohne weitere Kürzung oder Erhöhung aufgrund des Richttafelwechsels angesetzt. Der Übergang ist damit abgeschlossen. Das nachfolgende Beispiel verdeutlicht die Vorgehensweise bei einer Verteilung über drei Jahre.

Beispiel

Bilanztermin 31.12.2018 (Übergangsjahr)

		Fall 1	Fall 2
Teilwert = Pensionsrückstellung RT 2005 G:	EUR	100.000	100.000
Teilwert = Pensionsrückstellung RT 2018 G:	EUR	97.000	103.000
Unterschiedsbetrag:	EUR	- 3.000	3.000
Pensionsrückstellung 31.12.2018	EUR	99.000	101.000

Bilanztermin 31.12.2019 (Folgejahr)

Pensionsrückstellung RT 2018 G:	EUR	105.000	110.000
Pensionsrückstellung 31.12.2019:	EUR	106.000	109.000

Bilanztermin 31.12.2020 (zweites Folgejahr)

Pensionsrückstellung RT 2018 G:	EUR	110.000	120.000
Pensionsrückstellung 31.12.2020:	EUR	110.000	120.000

Bei einem Wechsel des Arbeitgebers z.B. nach § 613 a BGB ist die oben beschriebene Vorgehensweise ebenfalls fortzuführen.

Grundsätzlich sind die vorstehenden Ausführungen für jede einzelne Verpflichtung anzuwenden. Aus Billigkeitsgründen kann jedoch auch eine Ermittlung des Gesamtunterschiedsbetrags für sämtliche Pensionsverpflichtungen eines Bestandes erfolgen. Damit sind im Übergangsjahr von der Summe der Pensionsrückstellungen nach den Richttafeln 2018 G zwei Drittel des Gesamtunterschiedsbetrages und im Folgejahr ein Drittel des Gesamtunterschiedsbetrages abzuziehen bzw. dazuzurechnen, falls der Gesamtunterschiedsbetrag negativ ist.

Das BMF-Schreiben hat auch Auswirkungen auf die deutsche Handelsbilanz. Laut IDW Verlautbarung vom 05.09.2018 ist eine Begründung erforderlich, falls für Bilanzstichtage nach dem 22.10.2018 (Tag der Veröffentlichung des BMF-Schreibens) oder Abschlüsse, deren Aufstellung am 22.10.2018 noch nicht abgeschlossen war, die neuen Richttafeln nicht verwendet werden. Hier gibt es damit keine Übergangsfrist. Die Veränderung aufgrund des Richttafelwechsels ist in der Handelsbilanz sofort in voller Höhe erfolgswirksam zu erfassen und nicht wie in der Steuerbilanz über mindestens drei Jahre verteilt. (Manuela Greska)


Beitragssatz für den PSVaG steigt 2018 auf 2,1 Promille

Der Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung hat am 12. November seinen Beitragssatz für das laufende Jahr bekannt gegeben. Für das Jahr 2018 beträgt der Beitragssatz demnach 2,1 Promille und erhöht sich gegenüber dem Vorjahr (2,0 Promille) nur geringfügig.

Das vorgeschriebene Finanzierungsverfahren sieht vor, dass die Beiträge der Mitgliedsunternehmen den Schadenaufwand, die Verwaltungskosten und sonstigen Kosten des PSVaG sowie die Zuführungen zum Ausgleichsfonds und zur Verlustrücklage decken müssen. Somit spiegelt der festzusetzende

Beitragssatz den Schadenaufwand eines Kalenderjahres wider. Der Schadenaufwand setzt sich zusammen aus den versicherungsmathematischen Barwerten der im laufenden Kalenderjahr entstehenden Ansprüche gegen den PSVaG sowie dem Unterschiedsbetrag der Barwerte der zu sichernden unverfallbaren Anwartschaften am Ende des Kalenderjahres und am Ende des Vorjahres. Somit hat die Schadenentwicklung einen direkten Einfluss bei der Ermittlung des Beitragssatzes.

Auf einen Vorschuss für das Jahr 2018 wird zum jetzigen Zeitpunkt verzichtet. (Stefanie Sawusch)

IMPRESSUM

Herausgeber:
SLPM
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH
Zeppelinstraße 1
85748 Garching b. München
Tel. +49 89 38109-2000
Fax +49 89 38109-4696
E-Mail: kontakt@slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in Garching b. München ist ein Unternehmen der Swiss Life Gruppe und stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.