

bAV AKTUELL

Neues aus der bAV

Aktuelle Urteile und Informationen

In unseren vorherigen Ausgaben haben wir Sie über das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BMSG) informiert. In dieser Ausgabe erhalten Sie Informationen über aktuelle Urteile und Gesetzesänderungen. Damit bieten wir Ihnen eine Unterstützung für Ihre Beratungspraxis.

1. / INFORMATIONSPFLICHT DES ARBEITGEBERS ZUR BAV GEGENÜBER SEINEN MITARBEITERN

In der bAV-Beratung ist die Informationspflicht des Arbeitgebers ein wesentlicher Bestandteil. Spätestens seit dem BAG-Urteil vom 21.01.2014 ist rechtssicher, dass weder aus dem Gesetz noch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine generelle Pflicht zur Information über bAV besteht. Doch sobald ein Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung machen möchte, muss ihn der Arbeitgeber vollständig und richtig über die Möglichkeiten aufklären. Zumindest Aussagen und Erklärungen zur gewählten Zusageart, dem Durchführungsweg, dem gewählten Versicherer und die Aushändigung der Versicherungsunterlagen gehören laut BAG dazu.

Mit seinem Urteil vom 6. Dezember 2017 (4 Sa 852/17) hat das LAG Hamm die Informationspflicht des Arbeitgebers noch intensiviert. Demnach muss sich ein Arbeitgeber zum einen Fehler von bAV-Beratern als eigene zurechnen lassen, wenn sie für ihn wie ein Erfüllungsgehilfe im Sinne von § 278 Satz 1 BGB tätig sind. Zum anderen aber – und das ist das Überraschende – ist er verpflichtet über noch anstehende Gesetzesänderungen zu informieren, wenn sich diese nachteilig auf die bAV des Arbeitnehmers auswirken könnten.

Hintergrund war ein Fall, bei dem sich ein Arbeitgeber eines auf bAV spezialisierten Beraters bedient hatte. Dieser übernahm die Information der Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebsversammlung und in Einzelgesprächen. Im Laufe der Beratungen hat der Gesetzgeber das GKV-Modernisierungsgesetz auf den Weg gebracht, wodurch Kapitalleistungen aus bAV zu Rentenbeginn erstmals verbeitragt wurden. Weder der Arbeitgeber noch sein Berater hatten die Mitarbeiter über die geplante Gesetzesänderung informiert. Der klagende Arbeitnehmer hatte seine Informationen nur aus der Versammlung entnommen, die zu einem Zeitpunkt stattfand, an dem das Gesetz lediglich angedacht war. Der Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung fand kurz vor Verabschiedung des Gesetzesentwurfes statt. Die erstmalige Entgeltumwandlung sogar noch vor in Kraft treten des Gesetzes. Trotzdem wurde der Arbeitgeber zu Schadensersatz verurteilt, da er bzw. sein

Berater laut LAG Hamm den Arbeitnehmer auf die anstehende Verschlechterung hätten hinweisen müssen. Begründet wird dies damit, dass ein solch spezialisierter Berater so tief in der Materie sei, dass man davon ausgehen könne, dass er auch über anstehende Gesetzesänderungen Bescheid wüsste. Das Urteil ist zur Revision zugelassen.

Welche Auswirkungen hat das Urteil für Ihre Tätigkeit? Unseres Erachtens ist eine vollständige Dokumentation ihrer Beratung mit den einzelnen Arbeitnehmern zwingend notwendig. Alle „üblichen“ Fragen, die einen Nachteil für den Beschäftigten implizieren, sollten abgedeckt sein. Bedenken Sie, dass Sie evtl. als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers auftreten und dass er Sie bei Fehlern im Innenverhältnis möglicherweise in Regress nehmen kann.

2. / MUSS DER ARBEITGEBER EINER KÜNDIGUNG DER DIREKTVERSICHERUNG ZUSTIMMEN, WENN DER ARBEITNEHMER IN EINER „FINANZIELLEN NOTLAGE“ IST?

Mit dieser Frage hatte sich das BAG im April dieses Jahres zu beschäftigen (BAG Urteil vom 26.04.2018 – 3 AZR 586/16). Der Arbeitnehmer wandelte ca. 13 Jahre lang einen Teil seines Entgelts zugunsten einer Direktversicherung um. Er verlangte dann vom Arbeitgeber die Kündigung des Vertrages, da er mit dem Kapital die offenen Raten seines Baudarlehn begleichen wollte. Der Arbeitgeber hat der Kündigung nicht zugestimmt. Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht und sprach sich damit deutlich für den Vorsorgecharakter der bAV aus. Der Arbeitgeber hat zwar die Interessen beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben zu berücksichtigen, darf aber die sozialpolitischen Erwägungen zur bAV nicht außer Betracht lassen. Die bAV dient der notwendigen Ergänzung der gesetzlichen Rente und der Sicherung des Lebensstandards für das Alter, die Hinterbliebenen und den Fall der Invalidität. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung bringt zum Ausdruck, dass der Gesetzgeber diesen Zweck fördern und die kapitalgedeckte Altersversorgung begünstigen will. Somit ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einer Kündigung der Direktversicherung auf Verlangen des Arbeitnehmers zuzustimmen.



Der Arbeitgeber darf einem solchen Wunsch aber zustimmen, wenn es für beide Parteien passt. Dann stellt sich folgende Frage: Wie ist die Auszahlung der Direktversicherung steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu behandeln?

Die Auszahlung aus der Direktversicherung im bestehenden Arbeitsverhältnis erfolgt regelmäßig an den bezugsberechtigten Arbeitnehmer. Der Versicherer erstellt eine Rentenbezugsmitteilung, die der Arbeitnehmer in seiner Steuererklärung für das betroffene Kalenderjahr angeben muss. Die Leistungen, die auf den geförderten Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG beruhen, werden nach § 22 Absatz 5 EStG voll versteuert.

Sozialversicherungsrechtlich handelt es bei der einmaligen Kapitalauszahlung aus der Direktversicherung im bestehenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich um einen Versorgungsbezug* im Sinne von § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 in Verbindung mit Satz 3 SGB V. Dieser ist – sofern der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist – in der Kranken- und Pflegeversicherung mit dem vollen aktuellen Krankenkassensatz zu verbeitragen. Der Versicherer meldet im Rahmen des Zahlstellenmeldeverfahrens den Auszahlungsbetrag an die jeweilige Krankenkasse des Arbeitnehmers. Diese erlässt dann einen Bescheid mit dem monatlich zu zahlenden Beitrag. Die Höhe des Beitrags wird durch eine fiktive Berechnung ermittelt. Dabei wird die Leistung fiktiv über 120 Monate verteilt. Dieser monatliche Zahlbetrag wird zur Beitragsbemessung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung herangezogen. Der Arbeitnehmer ist dann verpflichtet, über zehn Jahre lang den errechneten Betrag an die Krankenkasse abzuführen. Hierbei gilt eine Freigrenze von zur Zeit 152,52 € pro Monat, das entspricht einer Kapitaleistung von ca. 18.302 € (in 2018). Aber Achtung: wird die Freigrenze – auch bei nur einem Cent – überschritten, ist die komplette Leistung zu verbeitragen.

* Grundsätzliche Hinweise des GKV-Spitzenverbandes: versicherungs-, beitrags- und meldepflichtige Regelungen für Versorgungsbezüge, Arbeitseinkommen und gesetzliche Renten aus dem Ausland bei Versicherungspflichtigen vom 10. Juli 2018, S. 32

3. / NEUES URTEIL ZU PRIVATEN EINZAHLUNGEN IN EINEN PENSIONSKASSENVERTRAG

Pensionskassen haben es momentan sehr schwer. In der Presse finden sich vor allem Meldungen darüber, dass die anhaltenden Niedrigzinsen möglicherweise zur Reduzierung der vereinbarten Garantierenten führen könnten. Das Finanzministerium ist dazu in Gesprächen mit vielen Pensionskassen, um hier eine tragbare Lösung für alle Beteiligten zu finden.

Ein Lichtblick bei der ganzen Diskussion um Pensionskassen ist eine aktuelle Entscheidung des BVerfG vom 27.06.2018 (1 BvR 100/15 und 1 BvR 249/15). In zwei Fällen hatten ehemalige Arbeitnehmer mit Pensionskassenverträgen geklagt, weil sie auf die Leistung, die auf ihre nach Ausscheiden beim Arbeitgeber privat eingezahlten Beiträgen beruhen, Krankenkassenbeiträge zahlen sollten. In erster Instanz verloren die Kläger, da das Bundessozialgericht auf die institutionelle Abgrenzung zwischen privater und betrieblicher Altersversorgung abstellte und Pensionskassenverträge generell der bAV zuschrieb. Das BVerfG sah das anders. Sobald nach Ausscheiden beim Arbeitgeber der Arbeitnehmer Versicherungsnehmer des Pensionskassenvertra-

ges wird, würde der Versicherungsvertrag aus dem Betriebsbezug herausgelöst. Die Einzahlungen des Versicherten auf diesen Vertrag(steil) unterschieden sich nur unwesentlich von Einzahlungen auf anfänglich privat abgeschlossene Lebensversicherungsverträge. Eine Verbeitragung auch des „privat“ finanzierten Teils der Pensionskassenleistung würde einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Artikel 3 GG darstellen.

Somit sind Leistungen nicht zu verbeitragen, die auf privaten Einzahlungen nach einem Versicherungsnehmerwechsel sowohl in Pensionskassen- als auch Direktversicherungsverträgen beruhen.

Der Gesetzgeber hat die Entwicklung durch die Gerichtsurteile verfolgt und plant eine Anpassung des § 229 Absatz 1 Nr. 5 SGB V. Zum 01.01.2019 soll darin aufgenommen werden, dass keine Beitragspflicht für „Leistungen, die der Versicherte nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses als alleiniger Versicherungsnehmer aus nicht durch den Arbeitgeber finanzierten Beiträgen erworben hat“, besteht.

4. / WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT DER ÜBERGANG AUF DIE „HEUBECK-RICHTTAFELN 2018 G“?

Die bisher bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen verwendeten biometrischen Rechnungsgrundlagen sind aus dem Jahr 2005. Das BMF hat nunmehr mit Schreiben vom 19.10.2018 die aktualisierten HEUBECK-RICHTTAFELN 2018 G für die steuerrechtliche Bewertung von Pensionsverpflichtungen im Sinne von § 6a Absatz 3 S.3 EStG anerkannt.

Diese basieren auf den neuesten Statistiken der Gesetzlichen Rentenversicherung und des Statistischen Bundesamts und berücksichtigen die verlängerte Lebenserwartung. Neu ist der Eingang von sozialökonomischen Faktoren in der Berechnung. Durch einen pauschalen Abschlag auf die Sterbewahrscheinlichkeiten wird der statistische Zusammenhang zwischen Lebenserwartung und Rentenhöhe berücksichtigt.

Was bedeutet das nun für die Steuerbilanz? Der Übergang auf die neuen Richttafeln 2018 G führt aufgrund der verlängerten Lebenserwartung zu einem leichten Anstieg der Pensionsrückstellung. Laut der Information der Heubeck AG vom 04.10.2018 wird nach der Anpassung eine Zuführung zur Pensionsrückstellung in Höhe von 0,5 % bis 1,2 % in der Steuerbilanz erwartet. Nach handelsrechtlichen und internationalen Rechnungsgrundlegungssätzen kann der Einmaleffekt bei 1,0 % bis 2,0 % liegen. Dies ist individuell abhängig vom jeweiligen Personenbestand und den Zusagen.

Die Heubeck-Richttafeln 2018 G können erstmals der Bewertung von Pensionsrückstellungen am Ende des Wirtschaftsjahres zugrunde gelegt werden, dass nach dem 20.07.2018 endet. Die bisherigen Richttafeln 2005 G dürfen letztmals für das Wirtschaftsjahr verwendet werden, das vor dem 30.06.2019 endet.

Die Verteilung des Anpassungsaufwandes kann in der Steuerbilanz gemäß § 6a Absatz 4 S. 2 EStG auf mindestens 3 Wirtschaftsjahre gleichmäßig vorgenommen werden. Hingegen ist in der Handelsbilanz der Aufwand sofort in voller Höhe zu erfassen.

Fazit: Die Aktualisierung der Richttafeln war längst überfällig, da sich die Lebenserwartung in den letzten 13 Jahren zusehends erhöht hat. Trotzdem wird die Anwendung der neuen Richttafeln für die Unternehmen nur geringe Auswirkungen in der Steuerbilanz haben.





5. / RECHENGRÖSSEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG 2019

Für das Jahr 2019 hat der Bundesrat der „Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2019“ zugestimmt.

Die Änderungen betreffen bekanntlich auch die Höchstgrenzen der steuer- und sozialabgabenfreien Einzahlungsmöglichkeiten für die versicherungsförmigen Durchführungswege. Wichtige Werte, die für die bAV entscheidend sind. So beträgt der Höchstbeitrag für die steuer- und sozialabgabenfreie Einzahlung in die versicherungsförmigen Durchwege für 2019 jährlich 3.216 €*, das entspricht monatlich 268 €. Der maximal steuerlich geförderte Betrag beträgt jährlich 6.432 € bzw. monatlich 536 €, was 8 % der BBG Rentenversicherung West entspricht.

Die konkreten Beitragsbemessungsgrenzen, Beitragssätze und Grenzwert für 2019 finden Sie auf unserer Webseite „Rechengrößen in der Sozialversicherung“.

* entspricht 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung West

IN EIGENER SACHE: VERPFLICHTENDER ARBEITGEBER- ZUSCHUSS NACH BRSG AB 2019

Wie schon in unseren letzten Ausgaben bAV Aktuell 03.2017 und 01.2018 ausführlich erklärt, besteht gemäß § 1a Absatz 1a BetrAVG für neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019 ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss von 15 % der Entgeltumwandlung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen, soweit der Arbeitgeber Sozialabgaben spart. Bei bereits bestehenden Zusagen gilt die Verpflichtung erst ab dem 01.01.2022. Aufgrund nicht weniger Zweifelsfragen rund um dieses Thema (siehe auch unsere Fachinformation zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss, die unter www.canadalife.de/bav-werkzeugkasten im Abschnitt „BRSG“ abgerufen werden kann) empfehlen wir auch für diese Zusagen bereits ab dem 01.01.2019 einen Zuschuss zu zahlen. Direktversicherungsverträge, die bei uns seit 2005 abgeschlossen wurden, können problemlos um den Zuschuss erhöht werden. Der durch den Gesetzgeber gewollte zusätzliche Vorsorgeaufwand kann somit für den Arbeitnehmer voll genutzt werden. Für Fragen steht Ihnen gerne Ihr vertrieblicher Ansprechpartner zur Verfügung.