

Neue Regelungen für die betriebliche Altersversorgung

GELD Unser Finanzexperte erklärt, worauf Arbeitgeber und Arbeitnehmer achten müssen, wenn es um die Zusatzrente geht.

VON KARL WUTZ

LANDKREIS. Die Verabschiedung des geplanten Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes verschiebt sich voraussichtlich auf 2009. Nach aktuellem Stand ist geplant, die Anwendung der neuen Regelungen für alle Bilanzstichtage ab 1. Januar 2010 zu verlängern. Allen Arbeitgebern ist dringend zu empfehlen, die notwendigen Maßnahmen bei der betrieblichen Altersversorgung nicht ebenfalls aufzuschieben, sondern die gewonnene Zeit für eine sorgfältige Umsetzung zu nutzen. Denn die wesentlichen Inhalte des Gesetzes werden sich nicht mehr verändern.

Rente auch für junge Witwen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte am 23. September über einen Fall zu entscheiden, in dem einer Witwe die Hinterbliebenenrente nicht zugestanden wurde, weil der Altersunterschied zu ihrem verstorbenen Mann mit über 15 Jahren größer war als laut Versorgungsordnung maximal "zulässig".

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte dem EuGH diesen Fall zur Vorabentscheidung vorgelegt. Im konkreten Fall sah sich der EuGH allerdings als nicht zuständig an, da der zu entscheidende Fall bereits eingetreten ist, bevor die sogenannte Antidiskriminierungsrichtlinie in Deutschland umgesetzt sein musste.

Im Ergebnis obliegt die Entscheidung nun dem BAG. Es ist zu erwarten, dass das BAG den vollständigen Ausschluss von Renten an wesentlich jüngere Hinterbliebene auch für

Zeiten vor Einführung des AGG nicht anerkennt. Eine anteilige Kürzung als Ausgleich für die wesentlich längere Laufzeit der Rente wird in der Literatur dagegen durchaus für möglich gehalten. Ob dies aber auch für Zeiten nach Einführung des AGG gelten wird, erscheint fraglich.

Allen Arbeitgebern, deren Versorgungsordnungen Altersabstandsklauseln vorsehen, ist dringend geraten, diese zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Andernfalls könnten auch rückwirkend Forderungen auf das Unternehmen zukommen.

Mitarbeitende Ehegatten

Mit Urteil vom 10. Juni hat der BFH eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung einer Mitarbeitenden Ehefrau steuerlich anerkannt, obwohl hierdurch die Gesamtaufwendungen für die Altersversorgung der Frau 30 Prozent des Gehalts überschritten. Nach Meinung des Bundesfinanzhofs (BFH) kommt es nicht darauf an, ob der Versicherungsabschluss zu einer Überversorgung führt, sondern nur darauf, ob die Beitragszahlung betrieblich veranlasst ist und ob auch einem familienfremden Arbeitnehmer dieselbe Versorgung offensichtlich zugestanden würde. Die betriebliche Veranlassung sah das Gericht ohne weitere Prüfung als gegeben an, weil im entschiedenen Fall ein bereits bestehender Lohnanspruch in bAV umgewandelt wurde. Die Aufwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer blieben somit im Ergebnis unverändert.

Die Bedeutung für die Praxis: Für die Prüfung einer Überversorgung sind "übliche" Entgeltumwandlungen zukünftig auch bei Mitarbeitenden Ehegatten nicht mehr zu berücksichtigen. Der BFH erwähnt aber ausdrücklich, dass dies dann nicht gelten könnte, wenn nur eine "anstehende Gehalts-

erhöhung" in bAV umgewandelt wird. Dieser Hinweis lässt vermuten, dass auch in anderen Fällen, zum Beispiel bei Gesellschafter-Geschäftsführern, eine Gehaltserhöhung mit zeitgleicher Entgeltumwandlung zur Vermeidung einer Überversorgungsprüfung zukünftig nicht mehr problemlos möglich sein wird. Gehaltserhöhung und Entgeltumwandlung sollten deshalb besser zeitlich und wertmäßig nicht übereinstimmen.

Keine Kürzung des Elterngelds

Das Sozialgericht Aachen hatte am 8. April über einen Fall zu entscheiden, indem einer Arbeitnehmerin aufgrund einer Entgeltumwandlung das Elterngeld gekürzt wurde. Die zuständige Behörde sah als Bemessungsgrundlage für das Elterngeld das zu versteuernde Einkommen an. Das Gericht erkannte aber in Anlehnung an das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz richtig, dass es nicht auf das zu versteuernde Einkommen, sondern auf das "Einkommen aus Erwerbstätigkeit" ankommt. Dazu gehören Einkommensteile, die steuerfrei zu Zwecken der Altersversorgung per Entgeltumwandlung verwendet werden.

Ansprüche bleiben bestehen

Ein Arbeitgeber hatte durch Umgestaltung seiner Versorgungsordnung versucht, die unverfallbaren Ansprüche vorzeitig ausscheidender Mitarbeiter zu reduzieren. Die feste Altersgrenze wurde vom 65. auf das 60. Lebensjahr reduziert, bei entsprechender Kürzung des Vollanspruchs. "Betriebsstreuen" Mitarbeitern, die bis zum Rentenbeginn im Unternehmen tätig waren, wurden zum Ausgleich bis zum 65- Lebensjahr sogenannte "Übergangsbezüge" gewährt. Vorzeitig unverfallbar Ausgeschiedene sollten diese Übergangsbezüge nicht erhalten.

Das BAG entschied mit Urteil vom 28. September, dass auch die Übergangsbezüge als bAV anzusehen sind, weil die Leistung an ein biologisches Ereignis geknüpft ist und Versorgungscharakter besitzt. Somit ist auch unverfallbar Ausgeschiedenen bei Rentenbeginn mit 60 Jahren diese Leistung anteilig zu gewähren. Die Bedeutung für die Praxis: BAV-Ansprüche können auch dann vorliegen, wenn ausdrücklich eine andere Bezeichnung der versprochenen Leistung gewählt wird. Relevant ist lediglich, ob die gesetzlichen Anforderungen an eine bAV vorliegen.

UNSER FINANZEXPERTE

➤ **Karl Wutz** ist selbstständiger Finanz- und Versicherungsmakler

➤ **Abschlüsse:** Bürokaufmann, Finanzfachmann vbb, Fachberater im Außendienst (IHK), Fachberater für Finanzdienstleistungen (IHK), Fachwirt für Finanzberatung (IHK)



Karl Wutz

➤ **Ehrenamt:** Vorstandssprecher der Wirtschaftsjuvenen Cham

➤ **Lehrtätigkeit:** Dozent der Vhs Cham, Dozent der Gründeragentur Cham