

Quartalsletter 01/2019

Der Quartalsletter 01/2019 informiert Sie über folgende Themen:

- Ausschluss des Anspruchs auf Rückgewähr von Dotierungsmitteln bei einer Gruppenunterstützungskasse
 - Entgeltumwandlung der mitarbeitenden Ehefrau über eine Unterstützungskasse wegen Verstoß gegen den Fremdvergleich nicht als Betriebsausgaben abzugsfähig
 - Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung kein zu verwertendes Vermögen im Sinne des § 12 Abs. 1 SGB II
 - Schrififormerfordernis und Digitalisierung in der betrieblichen Altersversorgung
 - Betriebliche Altersversorgung; Versicherung bei Arbeitsunfähigkeit und Grundfähigkeiten
 - Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung
 - Keine Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auf Leistungen einer privat fortgeführten Pensionsfonds-Versorgung
-

Ausschluss des Anspruchs auf Rückgewähr von Dotierungsmitteln bei einer Gruppenunterstützungskasse – BAG-Urteil vom 16.10.2018 (3 AZR 402/16)

Im Quartalsletter IV/2016 hatten wir über das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 04.03.2016 (4 Sa 1001/15) berichtet, zu dem nun die Revisionsentscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vorliegt.

Das BAG hat hierzu in seinem Urteil vom 16.10.2018 entschieden, dass die Satzung einer Gruppenunterstützungskasse Ansprüche der Trägerunternehmen auf Rückgewähr geleisteter Dotierungsmittel wirksam ausschließen kann.

Der Fall

Der Kläger ist der Insolvenzverwalter der p GmbH (Insolvenzschuldnerin), über deren Vermögen mit Beschluss des Amtsgerichts vom 01.08.2011 das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Die Beklagte ist eine Gruppenunterstützungskasse, der die p GmbH als Trägerunternehmen im August 2008 beigetreten ist und in diesem Zuge zwei versorgungsberechtigten Prokuristen eine Zusage gemäß Leistungsplan erteilt hat. Für die Finanzierung der Leistungen wurden Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen. Der Grund für die Anrufung des Gerichts war der Streit des Insolvenzverwalters mit der Gruppenunterstützungskasse über die Auskehrung der Rückkaufswerte aus der Rückdeckungsversicherung an die Insolvenzmasse.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 16.10.2018 bestätigt, dass der Kläger keinen Anspruch auf Auszahlung der Rückkaufswerte nebst Zinsen hat und dies wie folgt begründet: Gem. § 7 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. Satz 1 BetrAVG haben Personen, die bei Insolvenzeröffnung eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft erworben haben, einen Anspruch gegen den PSV, so dass aufgrund § 9 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG bei einer Gruppenunterstützungskasse das auf das Trägerunternehmen entfallende segmentierte Kassenvermögen an den PSV auszuzahlen ist, auch wenn das segmentierte Kassenvermögen den Barwert der Anwartschaften übersteigt. Folglich gibt es keine Ansprüche der Masse gegen die Unterstützungskasse, wenn nur ein Anwartschaftsberechtigter mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft vorhanden ist. Bei Eintritt des Sicherungsfalls gab es bei der p GmbH aber weder Versorgungsempfänger noch Versorgungsanwärter mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft.

Hinweis: Für den Fall nicht gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften wie z.B. bei Personen, die nicht unter das BetrAVG fallen oder bei Entgeltumwandlungen in den ersten beiden Jahren, bei denen die Beiträge 4% der BBG übersteigen oder bei Ansprüchen, die höher als die Sicherungsgrenze des PSV

sind, bietet sich daher eine wirksame Verpfändung an um das anteilige Kassenvermögen zu separieren.

Weiter kann aus der Satzung oder dem Leistungsplan keine Auszahlung abgeleitet werden. Ein Mittelabfluss aus dem Vereinsvermögen ist nur im Fall der Auflösung des Vereins möglich, die Rückgewähr an ein Trägerunternehmen ist jedoch auch bei Auflösung der Gruppenunterstützungskasse nicht vorgesehen. Aus dem Leistungsplan ergibt sich auch keine Rückforderungs- oder Auskehrmöglichkeit. Die für die Finanzierung der Leistungen abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen sehen die Gruppenunterstützungskasse als Versicherungsnehmer vor, so dass die p GmbH auch keine Rechte als Versicherungsnehmer ausüben kann und damit keinen Zugriff auf die Versicherungen hat.

Der Insolvenzverwalter als Kläger hat keinen Anspruch aus dem Recht der Geschäftsbesorgung. Es bestand zwar zwischen der p GmbH und der Gruppenunterstützungskasse ein entgeltlicher Geschäftsbesorgungsvertrag für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung, ein grundsätzlich möglicher Anspruch aus § 675 Abs. 1, § 667 BGB (Herausgabepflicht) wurde jedoch durch die Satzung wirksam ausgeschlossen.

Zudem kann der Kläger auch keine Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung (§ 812 BGB) geltend machen. Auf Grundlage der Satzung in Verbindung mit dem vereinbarten Leistungsplan ist ein entgeltlicher Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen dem Trägerunternehmen und der Gruppenunterstützungskasse zustande gekommen. § 812 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2 BGB ist im Rahmen vertraglicher Beziehungen jedoch nicht anwendbar, da sich die Rechtsbeziehungen allein nach Vertragsrecht regeln; es gilt grundsätzlich Vorrang des Vertragsregimes.

Schließlich ergibt sich auch unter dem Gesichtspunkt der Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB kein Anspruch auf Auszahlung des Rückkaufswerts. Als Geschäftsgrundlage wird die Durchführung und Absicherung der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse gesehen. Vermögenswerte verbleiben daher in der Unterstützungskasse, wenn Mitarbeiter mit verfallbaren Ansprüchen ausscheiden. Dies ergibt sich aus dem zwischen Gruppenunterstützungskasse und Trägerunternehmen getroffenen Vereinbarungen und den Regelungen der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg der Unterstützungskasse. Unter Berücksichtigung der zwischen dem Trägerunternehmen und der Gruppenunterstützungskasse geltenden Regelungen ist für das Trägerunternehmen das Festhalten an den vertraglichen Regelungen nicht unzumutbar. Das gilt übrigens auch für den Fall einer Betriebsstillegung, da es sich um einen in den Einflussbereich des Trägerunternehmens fallenden Umstand handelt.

Die Satzung der Swiss Life Unterstützungskasse genügt den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts. Rückzahlungen an Trägerunternehmen sind nur für irrtümliche Zahlungen oder für den Fall der Ablehnung der Versorgung durch die Swiss Life Unterstützungskasse in begründeten Fällen vorgesehen. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Manuela Greska).

Entgeltumwandlung der mitarbeitenden Ehefrau über eine Unterstützungskasse wegen Verstoß gegen den Fremdvergleich nicht als Betriebsausgaben abzugsfähig

Im Urteil vom 13.09.2018 (1 K 189/16) hatte sich das Finanzgericht Baden-Württemberg mit einem Fall zu befassen, bei dem es um den Betriebsausgabenabzug der an eine Unterstützungskasse abgeführten Beiträge aus Entgeltumwandlung einer mitarbeitenden Ehefrau ging.

Der Fall

Der Ehemann betrieb seit vielen Jahren ein Ladengeschäft, in dem er im Streitjahr etwa 15 Arbeitnehmer beschäftigt hat, darunter auch seine Ehefrau, die als Verkaufsleiterin angestellt war. Ihr Bruttogehalt wurde zum 01.06.2006 von 3.146 EUR auf 4.146 EUR erhöht. Der Gewinn wurde durch Betriebsvermögensvergleich ermittelt.

Mit der Heirat im Jahr 2002 wurde die Ehefrau von der Sozialversicherungspflicht befreit. Für die Beurteilung als sozialversicherungsfrei war mit ausschlaggebend, dass die Frau ihrem Ehemann Darlehen gewährt hatte. Die Summe der Sozialversicherungsbeiträge hat rund 2.050 EUR monatlich betragen. Dieser Betrag sollte für die Altersversorgung der Ehefrau zurückgelegt werden.

Im Jahr 2005 wurde zunächst ein Zeitwertkonten-Modell eingeführt, in dessen Rahmen ein Teil des monatlichen Gehalts in Höhe von 2.050 EUR nicht ausbezahlt wurde. Entsprechend wurden Rückstellungen für die künftigen Verpflichtungen zur Auszahlung des zurückbehaltenen Arbeitslohns gebildet, die steuerlich nicht beanstandet wurden. Später wurde die Altersversorgung auf eine Versorgung im Durchführungsweg Unterstützungskasse umgestellt.

Im Folgenden wurde eine Entgeltumwandlungsvereinbarung im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse über 1.830 EUR monatlich getroffen sowie eine private Rentenversicherung mit einem monatlichen Beitrag in Höhe von 220 EUR abgeschlossen. In einer Ergänzung zur betrieblichen Altersversorgung in der Unterstützungskasse wurde vereinbart, dass im Todesfall die Kinder versorgungsberechtigt sein sollen. Die künftige Altersrente aus der Unterstützungskassenversorgung auf Basis der beitragsorientierten Leistungszusage wurde mit 48.876 EUR angegeben.

Bei einer Betriebsprüfung wurden die Zahlungen an die Unterstützungskasse steuerlich nur noch in Höhe von 110 EUR anerkannt. Die Kläger legten hiergegen Einspruch ein und beriefen sich auf die im BMF-Schreiben vom 03.11.2004 (IV B 2 - S 2176 - 13/04) aufgestellten Überversorgungsgrundsätze, wonach bei Entgeltumwandlung die umgewandelten Entgelte und die diesen entsprechenden Versorgungsleistungen bei der Berechnung der 75 %-Grenze grundsätzlich unberücksichtigt bleiben können.

Das Finanzamt gab dem jedoch nicht statt und war der Meinung, dass ungeachtet der Überversorgungsgrundsätze die Entgeltumwandlung im vorliegenden Fall dem Fremdvergleich nicht standhält.

Die Ehefrau führte rund 50 % ihres Bruttogehalts einer Entgeltumwandlung zu. Die Altersversorgung, die sie damit aufgebaut hat, überstieg ihr sog. Schattengehalt (Barlohn zuzüglich der Entgeltumwandlung) deutlich. Eine solche Gestaltung ist nicht fremdüblich und widerspricht jeglicher betrieblichen Praxis. Zudem sei die Altersversorgung der Ehefrau aus ihrem Arbeitskommen fast dreimal so hoch wie die des Ehemanns.

Die Ehefrau riskiert damit die Hälfte ihres Arbeitslohns, was ein normaler Arbeitnehmer nicht tun würde. Bis zum Rentenbeginn würde sie rund 800.000 EUR Gehalt in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umwandeln. Bei Tod vor Beginn der Altersrente würde der Ehemann nur ein einmaliges Sterbegeld von 7.669 EUR erhalten, denn soweit die Kinder zum Todeszeitpunkt erwachsen sind, würden sie nichts bekommen.

Vor dem Hintergrund, dass die Entgeltumwandlung der Ehefrau weit über dem gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG liegt, liegt nach Sicht der Finanzverwaltung der Verdacht nahe, dass die Altersversorgung der Ehefrau zu-gleich auch der Altersversorgung des Ehemanns dienen sollte, die bei diesem – wäre sie für ihn abgeschlossen worden - nicht steuerlich abzugsfähig wäre.

Die Entscheidung

Das Finanzgericht gab der Klage der Eheleute nicht statt und verwehrte die steuerliche Abzugsfähigkeit der Entgeltumwandlung.

Gemäß § 4d Abs. 1 S. 1 EStG dürfen Zuwendungen an eine Unterstützungskasse vom Trägerunternehmen als Betriebsausgaben abgezogen werden, soweit die Leistungen der Kasse, wenn sie vom Trägerunternehmen unmittelbar erbracht würden, bei diesem betrieblich veranlasst wären und die im Gesetz genannten Grenzen nicht überschritten werden.

Da es sich bei der versorgungsberechtigten Frau um die Ehefrau des Klägers handelt, sind die Zuwendungen dafür nur bei Beachtung der für sog. Angehörigenverträge geltenden Grundsätze als Betriebsausgaben anzuerkennen. Aufgrund des bei Angehörigen oftmals fehlenden Interessengegensatzes und der daraus resultierenden Gefahr des steuerlichen Missbrauchs zivilrechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten muss jeweils genau geprüft werden, ob die Vertragsbeziehung und die auf ihr beruhenden Leistungen tatsächlich dem betrieblichen und nicht dem privaten Bereich zuzurechnen sind. Es ist hier eine Gesamtbetrachtung der konkreten Umstände vorzunehmen, was letztlich dem Finanzgericht als Tatsacheninstanz obliegt.

Hierbei wird zunächst geprüft, ob das Arbeitsverhältnis steuerrechtlich anzuerkennen ist. Erst dann wird geprüft, ob die Aufwendungen für die Altersversorgung nicht auf privaten Erwägungen beruhen.

Ist das Arbeitsverhältnis steuerrechtlich anzuerkennen, sind grundsätzlich auch Aufwendungen aus Entgeltumwandlung steuerlich anzuerkennen, da die Gesamtaufwendungen des Arbeitgebers für dieselbe Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gleichbleiben. Allerdings kann hieraus nicht geschlussfolgert werden, dass bei Entgeltumwandlung von vornherein kein Fremdvergleich anzustellen ist. Dies gilt auch für die Modalitäten der Entgeltumwandlung.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Rechtsprechung des BFH zur Frage der Erdienbarkeit bei Entgeltumwandlung eines Gesellschafter-Geschäftsführers vom 07.03.2018 (I R 89/15; vgl. Quartalsletter II/2018), wonach die Entgeltumwandlung grundsätzlich nicht am Kriterium der Erdienbarkeit zu messen ist.

Diese Überlegungen lassen sich nicht auf ein Ehegatten-Arbeitsverhältnis übertragen. Die wirtschaftlichen Folgen der Entgeltumwandlung treffen letztlich auch den Arbeitgeber-Ehegatten. Da nun bei einer Entgeltumwandlung der Aufwand des Arbeitgeber-Ehegatten aus dem Arbeitsverhältnis unverändert bleibt, ist der Fremdvergleich jedoch mit abgemilderter Intensität zu messen.

Unter Beachtung aller Umstände dieses Falls kam das Finanzgericht zu der Überzeugung, dass die Entgeltumwandlung dem Fremdvergleich nicht standhält. Kein Arbeitnehmer wäre bereit, etwa 50% seines Bruttogehalts zugunsten einer Altersversorgung zu verwenden und dabei einen Totalausfall von nahezu 800.000 EUR zu riskieren. Die Entgeltumwandlung gestaltet vorliegend das Arbeitsverhältnis ungewöhnlich und unangemessen um. Zwar muss eine Entgeltumwandlung sich nicht nur im Rahmen von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung) bewegen, um dem Fremdvergleich standzuhalten, doch die vorliegende Entgeltumwandlung liegt etwa um das Siebenfache über diesem Betrag, was deutlich vom Üblichen abweicht.

Die Revision ist zugelassen, wovon die Kläger Gebrauch gemacht haben (BFH – X R 32/18).

Fazit

Die Entscheidung des FG zeigt wieder einmal, dass betriebliche Altersversorgung eines mitarbeitenden Ehegatten, auch wenn sie auf Entgeltumwandlung basiert, dem Fremdvergleich standhalten muss, um steuerlich anerkannt zu werden. Es empfiehlt sich immer, Art und Höhe der Versorgung möglichst „üblich“, d.h. „unauffällig“ auszugestalten. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dr. Claudia Veh)

Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung kein zu verwertendes Vermögen im Sinne des § 12 Abs. 1 SGB II

Mit der Frage, ob Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung und deren hierfür gebildete Vermögenswerte ein zu verwertendes Vermögen im Sinne des Sozialgesetzbuches sind, hatte sich das Sozialgericht in Karlsruhe zu beschäftigen (Urteil vom 18.1.2018 - S 15 AS 1809/16).

Der Fall

Nachdem ein ehemaliger Pharmareferent, ausgelöst durch einen Stellenabbau, zunächst Arbeitslosengeld I erhielt, begehrte er im Anschluss die Gewährung von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II. Dies sollte ihm auch gewährt werden, jedoch nur als Darlehen, da ja ein Vermögen aus betrieblicher Altersversorgung vorhanden sei. Dagegen klagte der ehemalige Referent, da das Vermögen aktuell noch nicht zur Verwertung vorläge (Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung über eine Unterstützungskasse, aus einer Direktzusage mit Rückdeckungsversicherung und einer privat fortgeführten Direktversicherung) bzw. gesetzlich geschützt wäre (ein bestehender Riester-Rentenvertrag).

Die Entscheidung

Das SG Karlsruhe kommt in seiner Entscheidung zu dem Schluss, dass dem Kläger hier Recht zuzusprechen ist, und die Beklagte die geforderten Leistungen nicht als Darlehen zu erbringen hat, sondern als eine dem Kläger zustehende Leistung.

Nachdem der Kläger im betreffenden Zeitraum seinen Lebensunterhalt nicht hätte aus dem für ihn

gebildeten Vermögen sicherstellen können, sei ihm eine Leistung als Zuschuss und nicht als Darlehen zu gewähren.

Erfreuliches für die Praxis

Das Urteil des SG Karlsruhe bestätigt einmal mehr den Zweck der betrieblichen Altersversorgung - nämlich die Versorgung im Alter. Durch die fehlende Disponierbarkeit vor Eintritt des Versorgungsfalles können unverfallbare Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung daher auch nicht in ein zu verwertendes Vermögen gewandelt werden. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Simon Schmitt)

Schriftformerfordernis und Digitalisierung in der betrieblichen Altersversorgung - BMF-Schreiben vom 11.07.2018 (IV C 6 – S 2176/11/1001)

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hatte am 22.06.2018 an das Bundesfinanzministerium die Frage gerichtet, ob in Zeiten der Digitalisierung das im § 6a Abs. 1 Nr. 12 EStG (zulässige Bildung von Pensionsrückstellungen) wie auch in § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 und § 3 NachwG (Formerfordernis für Entgeltumwandlungsvereinbarungen) verankerte Schriftformerfordernis nicht in ein Textformerfordernis abgewandelt werden könnte.

Dies würde eine vereinfachte und zeitgemäße Administration der bAV ermöglichen und insbesondere bei Unternehmen, die ihre Informations- und Kommunikationssysteme auf Intranet- bzw. Internetplattformen umgestellt haben, eine unnötige Barriere eliminieren.

Auch für Arbeitnehmer ist das Schriftformerfordernis mit erheblichem Mehraufwand verbunden, was letztlich die Attraktivität der bAV schmälert.

Das BMF hat mit Schreiben vom 11.07.2018 geantwortet. Zunächst stellt das BMF klar, dass das Schriftformerfordernis des § 6a EStG eigenständig und unabhängig von arbeitsrechtlichen Vorgaben des § 2 Abs. 1 Satz 3 des NachwG zu beurteilen ist. Alleiniger Zweck des § 6a EStG ist das Besteuerungsverfahren von Beweisschwierigkeiten und Streit über den Umfang der Pensionsverpflichtung fern zu halten. Die Schriftform dient in erster Linie der Beweissicherung über den Umfang der Pensionszusage, erforderlich ist allein, dass sich der Inhalt der Zusage über Grund und Höhe zweifelsfrei feststellen lässt.

Daher sieht das BMF in einem Online-Portal, das so ausgestaltet ist, dass der Zweck des § 6a EStG erreicht wird, in dem insbesondere Authentizität und Unveränderbarkeit der zwingend notwendigen Daten gewährleistet sind, eine gangbare Alternative, die dem Schriftformerfordernis des § 6a EStG nicht entgegen steht. So haben die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder auch in einem speziellen Fall, in dem beitragsorientierte Direktzusagen über ein Online-Portal gewährt werden, beschlossen:

„Eine portalbasierte und EDV-technisch dokumentierte und archivierte Entgeltumwandlung im Durchführungsweg der Direktzusage, die der Arbeitgeber unmittelbar für und gegen sich gelten lässt, erfüllt die Voraussetzungen des § 6a Abs. 1 Nummer 3 EStG.“

Einer gesetzlichen Änderung des § 6a Abs. 1 Nummer 3 EStG bedarf es daher nicht.

Bezüglich des Schriftformerfordernisses des § 3 NachwG wurde auf einen Richtlinienvorschlag der EU verwiesen, der derzeit verhandelt wird und die aktuell bestehende Nachweisrichtlinie ablösen soll. Daher will das BMF in diesem Punkt dem Ergebnis nicht vorgreifen. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Maria Hiemer)

Betriebliche Altersversorgung; Versicherung bei Arbeitsunfähigkeit und Grundfähigkeitsversicherung – BMF Schreiben vom 19.02.2019 (IV C 5 – S 2333/18/10005)

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat sich mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den obersten Finanzbehörden der Länder zur (lohn-)steuerlichen Behandlung einer Versicherung bei Arbeitsunfähigkeit und einer Grundfähigkeitsversicherung abgestimmt und das Ergebnis im BMF-Schreiben vom 19.02.2019 veröffentlicht.

Die (lohn)steuerliche Behandlung einer Versicherung bei Arbeitsunfähigkeit und einer Grundfähigkeitsversicherung lehnt sich an die arbeits- bzw. betriebsrentenrechtliche Einordnung (vgl.

BMF-Schreiben vom 06.12.2017 (BMF IV C 5 – S 2333/17/10002), Rz. 1 an.

Demnach muss die Zusage des Arbeitgebers einem geregelten Versorgungszweck nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) dienen. Bei Eintritt einer Erwerbsminderung, Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit wird das biometrische Risiko der Invalidität grundsätzlich erfüllt. Die Versicherung dieser Risiken erfüllt die Voraussetzungen des BetrAVG. Demgegenüber stellt die Versicherung des Risikos einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit keine Absicherung dieses biometrischen Risikos dar und dient demnach nicht einer betrieblichen Altersversorgung.

Eine Grundfähigkeitenversicherung dient der Absicherung des biometrischen Risikos „Invalidität“. Der Verlust einer Grundfähigkeit führt zum Eintritt eines Invaliditätsgrades. Die Voraussetzungen des BetrAVG sind damit nach Ansicht des BMF erfüllt, auch wenn der Leistungsfall nicht zusätzlich daran geknüpft ist, dass der Arbeitnehmer tatsächlich durch den Eintritt eines Invaliditätsgrades in seiner Berufsausübung beeinträchtigt ist. Eine solche Einschränkung lässt sich § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG nicht entnehmen; der Arbeitgeber kann den Leistungsfall jedoch in seiner Versorgungszusage sowie in der versicherungsvertraglichen Vereinbarung dahingehend einschränken. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Sina Wanetschek)

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung - Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 21.11.2018

Mit Schreiben vom 21.11.2018 wurde das bisherige gemeinsame Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 25.09.2008 zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung überarbeitet. Das aktuelle Schreiben wurde aufgrund der Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) aufgesetzt und bringt auch die Meinung der Sozialversicherungsträger zu arbeitsrechtlichen Fragen hinsichtlich des BRSG zum Ausdruck. Im Folgenden werden ausgewählte Kernaussagen – speziell zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG – zusammengefasst.

Welche Sozialversicherungsbeiträge sind bei der Berechnung der Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers zu berücksichtigen?

Möchte der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtung keinen pauschalen Zuschuss gewähren, sondern seine Sozialversicherungsersparnis aufgrund der Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer „spitz“ berechnen, zählen nach Auffassung der Sozialversicherungsträger neben den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte.

Nicht zu den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen gehören hingegen Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen. Hingewiesen sei darauf, dass die geschilderte Meinung bzw. der Lösungsvorschlag der Sozialversicherungsträger für die Praxis keine arbeitsrechtliche Klärung zur Folge hat.

Pauschaler Zuschuss oder „spitze“ Berechnung der SV-Ersparnis?

Wie bereits bekannt, kann der Arbeitgeber seine Sozialversicherungsersparnis entweder centgenau „spitz“ berechnen und in dieser Höhe einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung leisten oder einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 % zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG gewähren.

In der Regel ist der Pauschalzuschuss von 15 % für den Arbeitgeber günstiger als die Weitergabe der vollständigen SV-Ersparnis (i.d.R. ca. 19 %). Dennoch kann es die Konstellation geben, in der die tatsächliche SV-Ersparnis geringer ausfällt als 15 % (z. B. bei Arbeitsentgelten zwischen der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und der BBG der allgemeinen Rentenversicherung oder bei Arbeitnehmern, die nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind). In einem solchen Fall ist nach Auffassung der Sozialversicherungsträger die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt und beträgt in Folge weniger als 15%. Nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherung wirkt sich ein ggf. auf den Arbeitgeberzuschuss entfallender Sozialversicherungsbeitrag nicht auf die Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses aus. D.h. würde durch den Arbeitgeberzuschuss die sozialabgabenfreie

Beitragsgrenze von 4% der BBG überschritten und damit auf den Zuschuss für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber Sozialabgaben fällig werden, kann der Arbeitgeber diese zusätzlichen Sozialabgaben nicht mindernd bei seinem Zuschuss berücksichtigen.

Welcher Zeitraum ist für die Prüfung der Sozialversicherungsersparnis maßgeblich?

Zu der Frage, welcher Zeitraum für die Beurteilung der Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge der richtige ist, äußern sich die Spitzenverbände wie folgt: Ob Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, ist im Monat des Entstehens der Beitragsansprüche zu beurteilen. Nach § 22 Abs. 1 SGB IV entstehen die Beitragsansprüche aus laufendem Arbeitsentgelt, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt besteht, und aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, wenn dieses Arbeitsentgelt gezahlt wird. Die Beiträge werden nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV in dem Monat fällig, in dem der Anspruch auf das laufende Arbeitsentgelt besteht bzw. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gezahlt wird. Der maßgebende Umfang der Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich daher aus der konkreten beitragsrechtlichen Auswirkung der Entgeltumwandlung von laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in dem Monat der Entgeltabrechnung, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. Dabei ist auch in Monaten mit laufendem und daneben einmalig gezahltem Arbeitsentgelt darauf abzustellen, ob der Arbeitgeberbeitragsanteil insgesamt ohne die Entgeltumwandlung höher gewesen wäre.

Für eine Jahresbetrachtung zur Ermittlung des maßgebenden Umfangs der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen, die auch den beitragspflichtigen Umfang schwankender Arbeitsentgelte oder von Einmalzahlungen berücksichtigen würde, fehlt es den Sozialversicherungsträgern an einer entsprechenden Rechtsgrundlage.

Verminderung des umgewandelten Entgelts zur Sicherstellung eines gleichbleibenden Gesamtbetrags

Bei dieser Frage schließen sich die Sozialversicherungsträger in ihrem Rundschreiben der Meinung des BMAS an, nach der keine arbeitsrechtlichen Bedenken bestehen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Sicherstellung eines gleichbleibenden Gesamtbetrages zur betrieblichen Altersversorgung vereinbaren, dass dieser verstetigte Gesamtbetrag zukünftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält (vgl. BMF-Schreiben vom 06.12.2017).

Selbst bei schwankenden Arbeitsentgelten wäre hierdurch ein unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses gleichbleibender Gesamtbetrag zur betrieblichen Altersversorgung möglich, wenn eine Entgeltumwandlung in Höhe der Differenz des im maßgebenden Entgeltabrechnungszeitraum darauf entfallenden Arbeitgeberzuschusses und des Gesamtbetrages zur betrieblichen Altersversorgung vereinbart wird.

Kann der Pflichtzuschuss des Arbeitgebers auch sozialversicherungspflichtig sein?

Zu den bis zu 8 % der BBG steuerfreien Zuwendungen zählt bei einer Entgeltumwandlung auch der Pflichtzuschuss des Arbeitgebers gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG. Wird durch den Arbeitgeberzuschuss der beitragsrechtliche Freibetrag überschritten, ist der den Freibetrag übersteigende Teil dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Dies gilt aufgrund des in der Sozialversicherung geltenden Entstehungsprinzips auch dann, wenn der Arbeitgeberzuschuss nicht gezahlt wird, aber ein arbeitsrechtlicher Anspruch darauf besteht.

Übernimmt der Arbeitgeber den auf den beitragspflichtigen Arbeitgeberzuschuss entfallenden Arbeitnehmerbeitragsanteil, liegt ein beitragspflichtiger geldwerter Vorteil vor. Die Übernahme des auf diesen geldwerten Vorteil entfallenden Arbeitnehmerbeitrags wird von den Sozialversicherungsträgern nicht als beitragspflichtig angesehen.

Sonstige Klarstellungen

Eine laufende Entgeltumwandlung wird auch dann als zulässig erachtet, wenn dadurch das Bruttoarbeitsentgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze sinkt und der Arbeitnehmer sich in der dann geringfügig entlohnten Beschäftigung von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt. Demzufolge ist eine **Entgeltumwandlung** auch **in einer von vornherein geringfügig entlohnten Beschäftigung** möglich, in der eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht besteht.

Während neben dem **Steuerfreibetrag nach § 100 Abs. 6 EStG** auch der volle Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG in Anspruch genommen werden kann, kann der beitragsrechtliche Freibetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV (max. 4 % der BBG) nur einmal in Anspruch genommen werden.

Sonderzahlungen gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 EStG zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrages der Versorgungseinrichtungen zählen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 SvEV nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt und sind demnach beitragsfrei.

Ein **Übertragungswert nach § 3 Nr. 55 EStG** bei einem Wechsel des Versorgungsträgers oder einem Schuldnerwechsel ist aufgrund der Steuerfreiheit auch sozialabgabenfrei. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Dimitri Kitzmann)

Keine Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auf Leistungen einer privat fortgeführten Pensionsfonds-Versorgung – Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands vom 04.02.2019

In den beiden letzten Quartalslettern haben wir bereits über die Auswirkungen des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 27.06.2018 (1 BvR 100/15 und 1 BvR 249/15) berichtet, in dem entschieden wurde, dass Leistungen aus einer Pensionskasse, die nach vorzeitigem Dienstaustritt privat weitergeführt werden, nur hinsichtlich des „betrieblichen Teils“ beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind. Die Spitzenverbände der Sozialversicherung hatten zunächst mit einer Stellungnahme vom 15.10.2018 darauf reagiert.

Mit einem neuen Rundschreiben vom 04.02.2019 stellt der GKV-Spitzenverband nun klar, dass die BVerfG-Entscheidung auch auf Leistungen des Pensionsfonds übertragbar sei.

Wie im Falle von Direktversicherungen und Pensionskassen hat der ausgeschiedene Arbeitnehmer bei Entgeltumwandlung auch bei einem Pensionsfonds das Recht, die Versorgung mit privaten Beiträgen fortzuführen (§ 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG).

Bislang war jedoch offen, ob die Entscheidung des BVerfG, die für eine regulierte Pensionskasse getroffen wurde, auch auf Pensionsfonds übertragbar ist. Der GKV-Spitzenverband sieht jedoch keine „tragenden Gründe“, die dagegensprechen, da auch in diesen Fällen mit der privaten Fortführung der institutionelle Rahmen des Betriebsrentenrechts verlassen wird.

Der GKV-Spitzenverband empfiehlt daher seinen Mitgliedern, die im Rundschreiben vom 15.10.2018 veröffentlichten Grundsätze auch auf Leistungen von Pensionsfonds zu übertragen. Demnach sind privat finanzierte Leistungen der Pensionsfonds-Versorgung beitragsfrei in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer „alleiniger Vertragspartner“ des Pensionsfondsvertrags wird. Diese Rechtsauffassung soll insbesondere auch rückwirkend auf Bestandsfälle angewendet werden.

Die einheitliche Regelung bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ist sehr zu begrüßen, dennoch gibt es kritische Stimmen, die bemängeln, dass der GKV-Spitzenverband nur eine Empfehlung abgegeben habe und es letzten Endes auf die Entscheidung der jeweiligen Krankenkasse ankommt. Das wiederum dürfte dann erneut die Gerichte beschäftigen. Die weitere Entwicklung bleibt also abzuwarten. (Mit freundlicher Unterstützung SLPM Roman Bauer)