

Der MVM Quartalsbrief

> Ausgabe 1. Quartal 2016 vom 26. Januar 2016

Unsere aktuellen Themen

- > *PSV-Beitragssatz für 2015 auf 2,4 ‰ festgesetzt*
- > *Gesetzesänderungen im Betriebsrentenrecht*
- > *Grenzen der Gleichbehandlung in der betrieblichen Altersversorgung*
(BAG-Urteil vom 10. November 2015)
- > *Keine segmentbezogene Beurteilung der Überdotierung bei Unterstützungskassen*
(BFH-Urteil vom 18. August 2015)
- > **Anhang: Rechengrößen 2016 – Alle Kennzahlen der Sozialversicherung auf einen Blick**

.....

Liebe Leserin, lieber Leser,

für das noch junge Jahr 2016 wünschen wir Ihnen und Ihrem Unternehmen viel Erfolg. Wir freuen uns, dass Sie uns auch in diesem Jahr wieder Ihr Vertrauen schenken, wann immer es um die betriebliche Altersversorgung geht.

Pünktlich zum Jahreswechsel sind die neuen Rechengrößen in der Sozialversicherung in Kraft getreten, deren Auswirkungen auf die Betriebsrente wir Ihnen in der letzten Ausgabe des *MVM Quartalsbriefs* bereits vorgestellt haben. Auf der letzten Seite dieser neuen Ausgabe finden Sie wieder unsere bewährte Übersicht über die neuen Kennzahlen als praktische Arbeitshilfe.

Zu den aktuellen Entscheidungen, die wir Ihnen in diesem *MVM Quartalsbrief* vorstellen, zählt auch ein altbekanntes Thema: die klare Absage des Bundesfinanzhofs an die segmentbezogene Beurteilung der Überdotierung bei Unterstützungskassen. Was wenig praxisrelevant klingt, entpuppt sich in der laufenden Verwaltung einer Unterstützungskasse oft als entscheidendes Kriterium für die langfristige Rechtssicherheit. Worauf wir seit langer Zeit gebetsmühlenartig und auch entgegen der Meinung manch eines Mitbewerbers hinweisen, darauf dürfte künftig auch der Betriebsprüfer schauen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und sind bei Fragen gerne für Sie da.

Ihre MVM



Micha Martin Lauterjung
Vorstand



Markus Schreieder
Vorstand

> **PSV-Beitragssatz für 2015 auf 2,4 ‰ festgesetzt**

Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) hat den Beitragssatz zur gesetzlichen Insolvenzversicherung für das Jahr 2015 auf 2,4 ‰ festgesetzt. Für das Vorjahr hatte der Beitragssatz noch 1,3 ‰ betragen. Dennoch liegt der nunmehr angehobene Beitragssatz deutlich unterhalb des erwarteten Satzes. So war der PSV noch im Juli 2015 von einer Anhebung auf etwa 3,0 ‰ ausgegangen.

Der zu zahlende PSV-Beitrag ergibt sich aus dem Beitragssatz und der an den PSV gemeldeten Beitragsbemessungsgrundlage. Alle insolvenzversicherungspflichtigen Unternehmen haben bereits im November 2015 einen entsprechenden Beitragsbescheid vom PSV erhalten. Bei Fragen zur Beitragserhebung unterstützen wir Sie gerne.

Der PSV übernimmt im Insolvenzfall des Arbeitgebers die Zahlung der zugesagten Betriebsrenten. In erster Linie sind hiervon unmittelbare Pensionszusagen und Zusagen über Unterstützungskassen betroffen. Der PSV finanziert seine Leistungen ausschließlich aus den Beiträgen der insolvenzversicherungspflichtigen Arbeitgeber. Im Jahr 2006 wurde das Finanzierungssystem des PSV auf ein Kapitaldeckungsverfahren umgestellt. Das bedeutet, dass durch den Beitrag nicht nur – wie in den Jahren vor 2006 – die laufenden Renten, sondern auch bereits die Anwartschaften aus den Insolvenzfällen des Beitragsjahres ausfinanziert werden.

Naturgemäß spiegelt der PSV-Beitragssatz damit die Insolvenzentwicklung des abgelaufenen Jahres wider. Die nun vorgenommene moderate Beitragsanhebung ist eine Folge der deutlich höheren Anzahl von zu sichernden Versorgungsberechtigten mit einer höheren Durchschnittsrente, obwohl gleichzeitig die Anzahl der Insolvenzen rückläufig ist. Der PSV-Beitragssatz 2015 liegt auch weiterhin deutlich unter dem langjährigen Durchschnittsbeitrag seit der Gründung des PSV im Jahr 1975.

> www.psvag.de

Entwicklung des PSV-Beitragssatzes seit 1975



> **Gesetzesänderungen im Betriebsrentenrecht**

Bereits im *MVM Quartalsbrief* für das 3. Quartal 2015 hatten wir über den Gesetzesentwurf des Bundeskabinetts vom 1. Juli 2015 zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie in nationales Recht berichtet. Dieser sieht auch zahlreiche Änderungen im Bereich des Betriebsrentenrechts vor.

Das Gesetz wurde am 12. November 2015 vom Bundestag verabschiedet und der Bundesrat hat am 18. Dezember 2015 seine Zustimmung erteilt. Damit tritt das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie wie geplant am 1. Januar 2018 in Kraft.

Somit tritt ab dem 1. Januar 2018 die gesetzliche Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften künftig bereits dann ein, wenn die Zusage drei Jahre bestanden (bisher: fünf Jahre) und der Begünstigte im Zeitpunkt des Ausscheidens das 21. Lebensjahr (bisher: das 25. Lebensjahr) vollendet hat.

Gleichzeitig wird auch das Mindestalter für die steuerliche Berücksichtigung von Leistungsanwärtern für alle ab dem 1. Januar 2018 erteilten Zusagen von 27 Jahren auf 23 Jahre abgesenkt. Dieses Mindestalter ist in der Praxis von großer Bedeutung, da hiervon abhängt, ab welchem Alter ein Begünstigter bei der steuerlichen Rückstellungsbildung nach § 6a EStG oder bei den Zuwendungen an Unterstützungskassen nach § 4d EStG berücksichtigt werden kann. Der Umfang des steuerlichen Betriebsausgabenabzugs wird durch diese Neuregelung gegenüber der früheren Situation somit erheblich ausgeweitet.

Die Gleichbehandlung ausgeschiedener und beim Arbeitgeber verbliebener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird zudem insbesondere durch eine neue Vorschrift zur Dynamisierung der Anwartschaften ausgeschiedener Personen hergestellt. Hierzu wird eigens ein neuer § 2a in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) eingefügt.

Die Abfindung von Bagatellanwartschaften wird künftig dadurch erschwert, dass diese der Zustimmung des Begünstigten bedarf, wenn dieser ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen EU-Mitgliedsstaat begründet und seinen ehemaligen Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden darüber informiert hat. Ebenso werden die Auskunftspflichten des Arbeitgebers in der Weise ausgeweitet, dass der Arbeitgeber etwa über die voraussichtliche Höhe der Leistungen bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze oder über die Folgen und die zu erwartende Entwicklung der Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden Auskunft erteilen muss.

Für die Praxis ergeben sich aus dem neuen Gesetz zahlreiche zusätzliche Anforderungen an die Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung. Insbesondere müssen die Ablaufprozesse und die Verwaltungssysteme rechtzeitig an die neuen Regelungen angepasst werden. Bei inhaltlichen Fragen zur Umstellung unterstützen wir Sie gerne. Unsere Verwaltungskunden brauchen hingegen nichts zu unternehmen, da wir die nötigen Anpassungen für sie vornehmen.

> www.bmas.de

> **Grenzen der Gleichbehandlung in der betrieblichen Altersversorgung**
(BAG-Urteil vom 10. November 2015)

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten ist nicht grundsätzlich zu beanstanden, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 10. November 2015 (3 AZR 575/14) kürzlich feststellte. Dies gilt jedenfalls dann, wenn mit der Anknüpfung an den heute weitgehend bedeutungslosen Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt Bezug genommen wird, der die Ungleichbehandlung sachlich rechtfertigen kann.

Der beklagte Arbeitgeber hatte in einer Versorgungsordnung insgesamt 21 Versorgungsgruppen gebildet, aus denen sich jeweils unterschiedliche Betriebsrenten ergaben. Die Zuordnung der Angestellten zu den Versorgungsgruppen war nach sogenannten Rangstufen, die der Arbeiter nach sogenannten Arbeitswerten geregelt. Bis zur Versorgungsgruppe 14 können sowohl Arbeiter als auch Angestellte in die Gruppen eingeordnet werden.

Der Kläger war in die relativ niedrige Versorgungsgruppe 10 eingruppiert und verlangte mit seiner Klage die Einordnung in eine höhere Gruppe. Seine Klage hatte vor dem BAG – ebenso wie in den Vorinstanzen – jedoch keinen Erfolg. Die Versorgungsordnung verstoße nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, so das Gericht. Denn die unterschiedliche Behandlung der Arbeiter und Angestellten knüpfte an die unterschiedlichen Vergütungssysteme für diese Gruppen an, die beim Abschluss der Versorgungsordnung zwischen den Betriebsparteien galten.

Auch bei der konkreten Zuordnung der Arbeiter zu den Versorgungsgruppen konnte das BAG keine unzulässige Benachteiligung gegenüber den Angestellten feststellen. Es sei nicht zu beanstanden, dass die Betriebsparteien die Zuordnung zu den Versorgungsgruppen anhand der von den Arbeitnehmern durchschnittlich erreichbaren Vergütungen vorgenommen hätten.

> www.bundesarbeitsgericht.de

> **Keine segmentbezogene Beurteilung der Überdotierung bei Unterstützungskassen** (BFH-Urteil vom 18. August 2015)

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte sich in seinem Urteil vom 18. August 2015 (I R 66/13) erneut mit der Frage zu befassen, wie die sogenannte Überdotierung bei einer Gruppenunterstützungskasse zu ermitteln ist. Mit seinem Urteil knüpfte der BFH an seine Entscheidung vom 26. November 2014 (I R 37/13) in einem ähnlich gelagerten Fall an.

Eine Überdotierung liegt vor, wenn das tatsächliche Kassenvermögen der Unterstützungskasse das nach § 4d Abs. 1 Nr. 1 Satz 4 EStG zulässige Kassenvermögen um mehr als 25 % übersteigt. In diesem Fall wird die Kasse partiell – also bezogen auf den übersteigenden Teil – steuerpflichtig. Andererseits entfällt gleichzeitig die steuerliche Zweckbindung für das überschießende Kassenvermögen, sodass

dieses auch auf das Trägerunternehmen, das die Zuwendungen an die Kasse geleistet hat, zurückübertragen werden darf. Erfolgen solche Vermögensübertragungen hingegen ohne Vorliegen einer Überdotierung, so liegt regelmäßig eine Verletzung der Zweckbindung vor – mit der Folge, dass die Unterstützungskasse nicht nur partiell, sondern voll steuerpflichtig wird.

Ähnlich wie bereits in der früheren Entscheidung (über die wir im *MVM Quartalsbrief* für das 2. Quartal 2015 berichtet hatten) ging es nun im Wesentlichen um die Frage, ob die Ermittlung des tatsächlichen und des zulässigen Kassenvermögens bei einer Gruppenunterstützungskasse – also einer Unterstützungskasse mit mehreren, voneinander unabhängigen Trägerunternehmen – auf Ebene der einzelnen Unternehmen oder auf konsolidierter Kassenebene vorzunehmen ist. Hiervon hängt es letztlich ab, ob einzelnen Trägerunternehmen eine Überdotierung zugerechnet und dementsprechend auch Vermögen an diese zurückübertragen werden kann, auch wenn die Unterstützungskasse insgesamt nicht überdotiert ist.

Dies hatte die Unterstützungskasse im vorliegenden Fall angenommen und entsprechende Vermögensübertragungen nach der Kündigung einzelner Verträge durchgeführt. Daraufhin stellte die Finanzverwaltung einen Verstoß gegen die steuerliche Zweckbindung der Kassenmittel fest und zog die Kasse zur Körperschaft- und Gewerbesteuer heran – zu Recht, wie der BFH nun in Übereinstimmung mit dem Finanzgericht Münster entschied.

Das Urteil bestätigt die frühere Entscheidung des BFH und steht im Einklang mit der weitgehend einheitlichen Auffassung führender Experten. Vereinzelt wird von Verwaltungsdienstleistern allerdings auch die gegenteilige Ansicht vertreten, was wir nicht nur vor dem Hintergrund der jüngeren BFH-Rechtsprechung für wenig substantiiert halten.

Die MVM AG hat zu keinem Zeitpunkt eine andere als die nun vom BFH erneut bekräftigte Rechtsauffassung vertreten und in der Verwaltung angewandt, sodass unsere Kunden von dieser Entscheidung nicht betroffen sind. Unternehmen, die eine konzerneigene Unterstützungskasse betreiben oder einen anderen Verwaltungsdienstleister beauftragt haben, sollten sich im Zweifelsfall umgehend von uns beraten lassen, um steuerliche und rechtliche Risiken auszuschließen. Vorsicht ist insbesondere dann geboten, wenn in der Vergangenheit bereits Vermögen an Trägerunternehmen zurückübertragen wurde.

> www.bundesfinanzhof.de

> **Kontakt**

MVM
Münchner Versorgungsmanagement AG
Südliche Münchner Straße 8a
82031 Grünwald bei München

Tel. 089/540 41 16-0
Fax 089/540 41 16-20

info@mvm.ag
www.mvm.ag

> **Impressum**

Sitz der Gesellschaft: Grünwald bei München
Vorstand: Micha Martin Lauterjung, Markus Schreieder
Aufsichtsratsvorsitzender: Norman Lemke
Handelsregister: Amtsgericht München, HRB 205871

Zulassung zur Rechtsdienstleistung im Bereich Rentenberatung
nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 RDG erteilt durch den Präsidenten des
Amtsgerichts München, Aktenzeichen: 371 E - M 1723.

Verantwortlich für den Inhalt:
Dipl.-Kfm. Micha Martin Lauterjung
Münchner Versorgungsmanagement AG
(Anschrift wie oben)

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 19. Januar 2016

Die Inhalte des MVM Quartalsbriefs wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert. Dennoch sind Fehler unvermeidbar. Die MVM kann daher keine Haftung oder Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit, Zuverlässigkeit und Aktualität der enthaltenen Informationen übernehmen. Nachdruck nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die MVM.



Zukunft braucht neue Wege

> **Rechengrößen 2016**

Alle Kennzahlen der Sozialversicherung auf einen Blick

Beitragssätze

Krankenversicherung

> allgemeiner Beitragssatz.....	14,60 %
(Arbeitgeberanteil: 7,30 %, Arbeitnehmeranteil: 7,30 %)	
> ermäßigter Beitragssatz.....	14,00 %
(Arbeitgeberanteil: 7,00 %, Arbeitnehmeranteil: 7,00 %)	
> für Versorgungsbezüge.....	14,60 %
(Mindestzahlbetrag für die Beitragspflicht: 145,25 € monatlich)	
> durchschnittlicher Zusatzbeitrag ¹	1,10 %

Pflegeversicherung..... 2,35 %

> Beitragszuschlag für Kinderlose..... 0,25 %

Rentenversicherung..... 18,70 %

Arbeitslosenversicherung..... 3,00 %

Insolvenzgeldumlage..... 0,12 %

Beitragsbemessungsgrenzen

monatlich

jährlich

Kranken- und Pflegeversicherung..... 4.237,50 €..... 50.850,00 €

Renten- und Arbeitslosenversicherung

> alte Bundesländer..... 6.200,00 €..... 74.400,00 €

> neue Bundesländer..... 5.400,00 €..... 64.800,00 €

Weitere Kennzahlen

monatlich

jährlich

Bezugsgröße nach § 18 SGB IV

> alte Bundesländer²..... 2.905,00 €..... 34.860,00 €

> neue Bundesländer..... 2.520,00 €..... 30.240,00 €

Versicherungspflichtgrenze³..... 4.687,50 €..... 56.250,00 €
(Kranken- und Pflegeversicherung)

Geringfügigkeitsgrenze („Mini-Jobs“)..... 450,00 €..... 5.400,00 €

Geringverdienergrenze (Auszubildende)..... 325,00 €..... 3.900,00 €
(alleinige Beitragspflicht des Arbeitgebers)

¹ Der Zusatzbeitrag wird von den gesetzlichen Krankenkassen individuell festgelegt. Der Zusatzbeitrag erhöht alle vorgenannten Beitragssätze und ist allein vom Arbeitnehmer zu tragen.

² Gilt in der Kranken- und Pflegeversicherung auch für die neuen Bundesländer.

³ Für am 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze 2002 privat Krankenversicherte gilt der Betrag der Beitragsbemessungsgrenze Kranken- und Pflegeversicherung.