

Rechtsprechung

- 1** BGH-Entscheidung vom 11.04.2013: Einzugsrecht des Insolvenzverwalters bei Fälligkeit der verpfändeten Forderung
- 2** BAG-Entscheidung vom 22.01.2013: Bewilligung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung - Anspruch auf Ausgleichszahlung
- 3** BAG-Entscheidung vom 15.01.2013: Anpassung der Betriebsrente – Berechnungsdurchgriff im Konzern
- 4** BAG-Entscheidung vom 11.12.2012: Altersdiskriminierung bei Berechnung einer unverfallbaren Anwartschaft
- 5** BAG-Entscheidung vom 13.11.2012: Widerruf einer Versorgungszusage wegen Rechtsmissbrauchs
- 6** FG Münster - Entscheidung vom 13.03.2013: Gutschriften auf einem Zeitwertkonto führen auch beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer nicht zum Zufluss von Arbeitslohn
- 7** LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 23.01.2013: Voraussetzungen der Versicherungspflicht eines Syndikusanwalts in gesetzlicher Rentenversicherung

Rechtsanwendung

- 1** Kabinett beschließt Renten Anpassung 2013
- 2** PSVaG legt Jahresabschluss 2012 vor - Schaden volumen auf durchschnittlichem Niveau
- 3** Neues BMF-Schreiben vom 22.05.2013: Gewährung von Zusatzleistungen und Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen; Anwendung der BFH-Urteile vom 19. September 2012 - VI R 54/11 und VI R 55/11 -
- 4** KENSTON Unternehmensgruppe – Pressemitteilung vom 06.05.2013
Torsten Hans-Jürgen Franke ab sofort Leitungsmitglied der KENSTON Unternehmensgruppe
- 5** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

Rechtsprechung

1 BGH-Entscheidung vom 11.04.2013: Einzugsrecht des Insolvenzverwalters bei Fälligkeit der verpfändeten Forderung

Der BGH hat mit Datum zum 11.04.2013 folgende urteilsbegründenden Leitsätze im Zusammenhang seiner entsprechenden Entscheidung hinsichtlich der Verpfändung einer Rückdeckungsversicherung zur insolvenzrechtlichen Absicherung einer unmittelbaren Versorgungszusage gefasst (BGH vom 11.04.2013 - IX ZR 176/11 -, BeckRS 2013, 07710):

- 1.** Ist die verpfändete Forderung fällig, die durch das Pfandrecht gesicherte Hauptforderung jedoch nicht, steht dem Verwalter im Insolvenzverfahren über das Vermögen des Pfandschuldners das alleinige Einzugsrecht zu.
- 2.** Zieht der wegen des fehlenden Einzugsrechts des Pfandgläubigers einziehungsbefugte Verwalter im Insolvenzverfahren über das Vermögen des Pfandschuldners die verpfändete Forderung ein, kann er die Kosten der Feststellung und der Verwertung der Forderung vorab für die Masse entnehmen.

2 BAG-Entscheidung vom 22.01.2013: Bewilligung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung - Anspruch auf Ausgleichszahlung

Das BAG fasste folgende Orientierungssätze zu seiner Entscheidung vom 22.01.2013 zu Fragen der Bewilligung einer befristeten Renten wegen voller Erwerbsminderung (BAG vom 22.01.2013 - 6 AZR 392/11 -, BeckRS 2013, 67447):

- 1.** Der Anspruch auf eine Ausgleichszahlung nach § 11 Abs. 2 TV UmBw entfällt durch die Bewilligung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung nicht, weil das Arbeitsverhältnis durch eine solche Rente nicht i.S.v. § 11 Abs. 9 Buchst. a und Buchst. b i.V.m. § 11 Abs. 9 Buchst. a und Buchst. b i.V.m. § 17 Abs. 1 Satz 2 TV UmBw und § 33 Abs. 2 TVöD beendet wird.
- 2.** Tritt die auflösende Bedingung, durch die ein Arbeitsverhältnis endet, vor Ablauf der Zwei-

Wochen-Frist des § 21 i.V.m. § 15 Abs. 2 TzBfG ein, endet das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf dieser Frist.

- 3.** Die Entscheidung über die Aussetzung nach § 148 ZPO hat das Gericht nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen und dabei die Erfolgsaussichten der anderen Klage und die mit einer Aussetzung verbundene Verfahrensverzögerung gegeneinander abzuwägen. Kann eine vorgreifliche Frage vom Revisionsgericht ohne weiteren Sachvortrag aufgrund des unstreitigen bzw. festgestellten Sachverhalts auf der Grundlage gefestigter höchstrichterlicher Rechtsprechung beantwortet werden und ist angesichts dieser klaren Sach- und Rechtslage die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen faktisch ausgeschlossen, überwiegt das Interesse der begünstigten Partei an einer baldigen Entscheidung über den streitigen Anspruch, so dass das Revisionsgericht von einer Aussetzung absehen kann.

3 BAG-Entscheidung vom 15.01.2013: Anpassung der Betriebsrente – Berechnungsdurchgriff im Konzern

Das BAG fasste folgende Orientierungssätze zu seiner Entscheidung vom 15.01.2013 hinsichtlich der Thematik der Anpassung von Betriebsrenten im Zusammenspiel mit einem Berechnungsdurchgriff im Konzern (BAG vom 15.01.2013 - 3 AZR 638/10 -, BeckRS 2013, 68638):

- 1.** Der Versorgungsschuldner ist zur Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 16 Absatz I und II BetrAVG nicht verpflichtet, wenn seine wirtschaftliche Lage der Anpassung entgegensteht. Die Einbindung des Versorgungsschuldners in einen Konzern kann u.U. dazu führen, dass sich der Versorgungsschuldner die günstige wirtschaftliche Lage eines anderen konzernangehörigen Unternehmens zurechnen lassen muss (sog. Berechnungsdurchgriff). Dazu genügt es nicht,

dass eine andere Konzerngesellschaft die Geschäfte des Versorgungsschuldners tatsächlich dauernd und umfassend geführt hat und sich dabei konzerntypische Gefahren verwirklicht haben. Die gegenteilige bisherige Rechtsprechung gibt der Senat auf. Ein Berechnungsdurchgriff, gestützt auf die Rechtsprechung des BGH zur Haftung im qualifiziert faktischen Konzern nach den §§ 302, 303 AktG analog, kommt, nachdem der BGH diese Rechtsprechung aufgegeben hat, nicht mehr in Betracht.

2. Schuldner der Anpassungsverpflichtung nach § 16 Absatz I und II BetrAVG ist dasjenige Unternehmen, welches als Arbeitgeber die Versorgungszusage erteilt oder im Wege der Rechtsnachfolge übernommen hat; auf seine wirtschaftliche Lage kommt es an. Ist am Anpassungsstichtag die Prognose gerechtfertigt, dass der Versorgungsschuldner aufgrund seiner wirtschaftlichen Lage nicht imstande sein wird, die Anpassung aus den Erträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens in der Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag aufzubringen, kann er die Betriebsrentenanpassung ablehnen.

3. Etwas anderes kann gelten, wenn der Versorgungsschuldner in einen Konzern eingebunden ist; in diesem Fall kann ihm ausnahmsweise die günstige wirtschaftliche Lage eines anderen konzernangehörigen Unternehmens oder der Konzernobergesellschaft zuzurechnen sein. Bei der Anpassungsentscheidung ist dann auf die wirtschaftliche Lage dieses Unternehmens abzustellen (sog. Berechnungsdurchgriff).

4. Der Berechnungsdurchgriff führt dazu, dass ein Unternehmen, welches selbst wirtschaftlich nicht zur Anpassung der Betriebsrenten in der Lage ist, gleichwohl eine Anpassung des Ruhegeldes vornehmen muss, wenn die wirtschaftliche Lage des anderen Konzernunternehmens oder der Konzernobergesellschaft dies zulässt. Deshalb setzt der Berechnungsdurchgriff einen Gleichlauf von Zurechnung und Innenhaftung im Sinne einer Einstandspflicht/Haftung des anderen Konzernunternehmens gegenüber dem Versorgungsschuldner voraus.

5. Ein Berechnungsdurchgriff, gestützt auf die Rechtsprechung des BGH zur Haftung im qualifiziert faktischen Konzern nach den §§ 302, 303 AktG analog, kommt, nachdem der BGH diese Rechtsprechung, insbesondere durch seine Entscheidungen vom 16.7.2007 (BGHZ 173, 246 = NJW 2007, 2689 – TRIHOTEL) und vom 28.4.2008 (BGHZ 176, 204 = NJW 2008, 2437 – GAMMA), aufgegeben hat, nicht mehr in Betracht.

4 BAG-Entscheidung vom 11.12.2012: Altersdiskriminierung bei Berechnung einer unverfallbaren Anwartschaft

Zu Fragen der Altersdiskriminierung bei Berechnung einer unverfallbaren Anwartschaft fasste das BAG zu seinem entsprechenden Urteil vom 11.12.2012 folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 11.12.2012 - 3 AZR 634/10 -, NZA 2013, 564):

- 1.** Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, die die anrechenbare Dienstzeit auf 40 Jahre bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres begrenzt und bestimmt, dass bei mehr als 40 Dienstjahren die letzten 40 Jahre zählen, bewirkt keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters nach §§ 1, 3 II, 7 I AGG.
- 2.** Die Regelung in § 2 Absatz I 1 BetrAVG zur Berechnung der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist mit Unionsrecht vereinbar. Sie verstößt nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

5 BAG-Entscheidung vom 13.11.2012: Widerruf einer Versorgungszusage wegen Rechtsmissbrauchs

Das BAG fasste zu seinem Urteil vom 13.11.2012 zu Fragen des Widerrufs einer Versorgungszusage wegen Rechtsmissbrauchs folgende urteilsbegründende Leitsätze (BAG vom 13.11.2012 - 3 AZR 444/10 -, BeckRS 2013, 67445):

- 1.** Grobe Pflichtverletzungen, die ein Arbeitnehmer begangen hat, berechtigen den Arbeitgeber nur dann zum Widerruf der Versorgungszusage, wenn die Berufung des Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen rechtsmissbräuchlich (§ 242 BGB) ist.
- 2.** Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft nur durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat. Das ist anzunehmen, wenn eine rechtzeitige Entdeckung derartiger Verfehlungen zur fristlosen Kündigung geführt hätte, bevor die Versorgungsanwartschaft unverfallbar wurde und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch die Vertuschung des Fehlverhaltens daran gehindert hat, noch vor Eintritt der Unverfallbarkeit zu kündigen.

3. Der Rechtsmissbrauchseinwand kann auch dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wiedergutzumachenden schweren Schaden zugefügt hat.

4. Stützt sich der Arbeitgeber auf die Verursachung eines Vermögensschadens durch den Arbeitnehmer, so kann er die Versorgungszusage nur dann widerrufen, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten in grober Weise verletzt und dem Arbeitgeber hierdurch einen existenzgefährdenden Schaden zugefügt hat.

5. Der Widerruf einer Versorgungszusage wegen grober Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers kommt nur in Betracht, wenn die Berufung des Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen rechtsmissbräuchlich (§ 242 BGB) ist. Dies folgt aus dem Entgeltcharakter der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

6. Der Rechtsmissbrauchseinwand kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat. Das setzt voraus, dass eine rechtzeitige Entdeckung derartiger Verfehlungen zur fristlosen Kündigung geführt hätte, bevor die Versorgungsanwartschaft unverfallbar wurde und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch die Vertuschung des Fehlverhaltens daran gehindert hat, noch vor Eintritt der Unverfallbarkeit zu kündigen. Eine "Vertuschung" in diesem Sinn kann auch darin liegen, dass sich der Arbeitnehmer seine Stellung in der Betriebshierarchie und die damit verbundene "Abhängigkeit" anderer Mitarbeiter zunutze macht, um seine Pflichtverletzungen zu verschleiern.

7. Die Berufung des Versorgungsberechtigten auf das Versorgungsversprechen kann auch dann rechtsmissbräuchlich sein, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wiedergutzumachenden schweren Schaden zugefügt hat.

8. Stützt sich der Arbeitgeber auf die Verursachung eines Vermögensschadens durch den Arbeitnehmer, kann er die Versorgungszusage nur dann widerrufen, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten in grober Weise verletzt und ihm hierdurch einen existenzgefährdenden Schaden zugefügt hat.

9. Führen vom Arbeitnehmer durch pflichtwidriges Verhalten verursachte Vermögensschäden nicht zu einer Gefährdung der wirtschaftlichen Grundlage des Arbeitgebers, sind die Interessen

des Arbeitgebers mit der Möglichkeit, den Arbeitnehmer auf Schadensersatz in Anspruch zu nehmen, hinreichend gewahrt.

6 FG Münster - Entscheidung vom 13.03.2013: Gutschriften auf einem Zeitwertkonto führen auch beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer nicht zum Zufluss von Arbeitslohn

Der 12. Senat des Finanzgerichts Münster mit Urteil vom 13. März 2013 (Az. 12 K 3812/10 E) entschied, dass Gutschriften auf einem Zeitwertkonto auch beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer nicht zum Zufluss von Arbeitslohn führen. Die Klägerin, eine GmbH, möchte ihren Arbeitnehmern flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, bei denen in der ersten Phase ein Teil des Gehalts nicht ausbezahlt wird. Stattdessen soll die Mehrarbeitszeit auf einem Zeitwertkonto gutgeschrieben werden. In der zweiten Phase sollen die teilnehmenden Arbeitnehmer von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt werden.

Das Finanzamt erteilte der Klägerin auf Antrag eine Anrufungsauskunft (§ 42e EStG) des Inhalts, dass Gutschriften auf den Zeitwertkonten nicht zum Lohnzufluss führen. Entgegen des Antrags versah es die Auskunft allerdings mit der Einschränkung, dass dies nicht für die beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer gelte. Die Klägerin begehrt demgegenüber die Erteilung der Auskunft ohne diese Einschränkung.

Das Gericht gab der Klage statt. Gutschriften auf einem Zeitwertkonto führten bei den Arbeitnehmern erst in der Freistellungsphase zu einem Lohnzufluss, da sie erst dann über die entsprechenden Beträge wirtschaftlich verfügen könnten. Dies gelte auch für die Geschäftsführer. Sie hätten es zwar aufgrund ihrer Stellung in der Hand, sich fällige Beträge auszahlen zu lassen. Der beabsichtigte Abschluss der zivilrechtlich wirksamen Vereinbarungen über das Arbeitszeitmodell führe gerade dazu, dass die Fälligkeit hinausgeschoben werde.

Das Revisionsverfahren ist beim Bundesfinanzhof unter dem Aktenzeichen VI R 23/12 anhängig.

(Quelle: Newsletter Nr. 05/2013 Finanzgericht Münster vom 15.05.2013)

7 LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 23.01.2013: Voraussetzungen der Versicherungspflicht eines Syndikusanwalts in gesetzlicher Rentenversicherung

Zu den Voraussetzungen der Versicherungspflicht eines Syndikusanwalts in der gesetzlichen Rentenversicherung urteilte das LSG Baden-Württemberg mit Datum zum 23.01.2013 wie folgt (LSG Baden-Württemberg vom 23. 1. 2013 - L 2 R 2671/12 -, DStR 2013, 1042):

1. Als Voraussetzung für einen Anspruch auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung muss die Tätigkeit eines Syndikusanwaltes die Rechtsberatung, die Rechtsentscheidung, die Rechtsgestaltung und die Rechtsvermittlung bei einem nicht anwaltlichen Arbeitgeber umfassen. Alle diese vier Kriterien müssen kumulativ vorliegen.

2. Das Element der „Rechtsentscheidung“ beinhaltet das nach außen wirksame Auftreten als Entscheidungsträger mit eigenständiger, aber nicht notwendigerweise völlig weisungsfreier Entscheidungskompetenz. Eine Abstimmung mit anderen Entscheidungsträgern ist unschädlich, es muss aber eine wesentliche Teilhabe am innerbetrieblichen Entscheidungsprozess erkennbar sein. Nach außen ist insbesondere ein namentlich erkennbares Vertreten der erarbeiteten Positionen erforderlich. Dem Bereich der „rechtsgestaltenden Tätigkeit“ ist das eigenständige Führen von Vertrags- und Einigungsverhandlungen zuzuordnen. Nicht ausreichend ist eine rein unterstützende Tätigkeit (so auch Hessisches LSG v. 29. 10. 2009, L 8 KR 189/08, BeckRS 2010, 65634).

Rechtsanwendung

1 Kabinett beschließt Renten Anpassung 2013

Das Bundeskabinett hat die Rentenwertbestimmungsverordnung 2013 beschlossen. Die gesetzlichen Renten steigen zum 1. Juli 2013 in den alten Ländern um 0,25 Prozent und in den neuen Ländern um 3,29 Prozent. Der deutliche Unterschied hat zwei Gründe: Zum einen stiegen die beitragspflichtigen Löhne und Gehälter 2011 im Vergleich zu 2010 im Osten deutlich stärker als im Westen. Zum anderen

machen sich im Westen noch Abschlüsse infolge der Rentengarantie bemerkbar. Wegen der eingebrochenen Löhne hätten die Renten in der Krise eigentlich sinken müssen, was die 2009 eingeführte Rentengarantie mit nachhaltigem Erfolg für die gesamtwirtschaftliche Stabilität verhinderte. Im Gegenzug erhielt die junge Generation die Zusage, dass die Kosten der Rentengarantie in den Folgejahren schrittweise wieder hereingeholt würden. Dieser Prozess ist im Osten bereits seit dem vergangenen Jahr abgeschlossen. Hintergrund ist, dass die Ost-Rentner in der Krise weit weniger auf die Schutzwirkung der Rentengarantie angewiesen waren als Ruheständler im Westen, wo insbesondere massive Exporteinbrüche auf die Löhne drückten. Mit der diesjährigen Rentenanpassung nähert sich der Rentenwert Ost dem Westniveau einen großen Schritt.

Einzelheiten:

Grundlage der Rentenanpassung ist die Lohnentwicklung. Die für die Rentenanpassung relevante Lohnsteigerung beträgt 1,50 Prozent in den alten Ländern und 4,32 Prozent in den neuen Ländern. Die anpassungsrelevante Lohnentwicklung ist in den alten Ländern geringer, weil dort 2011 die zur gesetzlichen Rentenversicherung beitragspflichtigen Entgelte schwächer gestiegen sind als in den neuen Ländern. Bei der Berechnung der rentenanpassungsrelevanten Lohnentwicklung wird seit 2005 außer der Entwicklung der Löhne und Gehälter auch die Entwicklung der beitragspflichtigen Entgelte der Versicherten der Rentenversicherung berücksichtigt, die für die Einnahmensituation der gesetzlichen Rentenversicherung entscheidend ist.

Neben der Lohnentwicklung ist auch der Nachhaltigkeitsfaktor in der Anpassungsformel relevant, der die Veränderung des Verhältnisses von Rentenbeziehern zu Beitragszahlern auf die Rentenanpassung überträgt. Der Nachhaltigkeitsfaktor wirkt in diesem Jahr mit 0,72 Prozentpunkten anpassungsdämpfend. Auch der sogenannte Faktor „Altersvorsorgeaufwendungen“ geht in die Rentenanpassung ein. Er spiegelt die Belastungen der Beschäftigten beim Aufbau ihrer Altersvorsorge wider – durch zusätzliche Vorsorge wie auch in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dieser Faktor wirkt sich dieses Jahr mit 0,26 Prozentpunkten dämpfend auf die Anpassung aus. Diese Wirkung setzt sich zusammen aus einer Dämpfung von rund 0,65

Prozentpunkten aus der nächsten Stufe der sogenannten „Riester-Treppe“ und einer Anpassungssteigerung von rund 0,39 Prozentpunkten durch die Beitragssatzsenkung zum 1. Januar 2012.

Aus diesen Daten ergibt sich rechnerisch eine Rentenanpassung von 0,50 Prozent in den alten Ländern und von 3,29 Prozent in den neuen Ländern. Auch in diesem Jahr wird der Ausgleichsbedarf – der früher unterbliebene Rentenkürzungen widerspiegelt – weiter abgebaut. Diese nicht realisierten Wirkungen müssen im Sinne der Generationengerechtigkeit nachgeholt werden. Der Ausgleichsbedarf in den alten Ländern beträgt derzeit noch 0,71 Prozent. Um ihn weiter abzubauen, wird die rein rechnerisch mögliche positive Rentenanpassung halbiert. Die Rentenanpassung West beträgt daher 0,25 Prozent. Der aktuelle Rentenwert steigt zum 1. Juli 2013 von gegenwärtig 28,07 Euro auf 28,14 Euro. Der Ausgleichsbedarf verringert sich dementsprechend auf 0,46 Prozent.

In den neuen Ländern wurde der Ausgleichsbedarf Ost bereits letztes Jahr vollständig abgebaut. Die rechnerische Rentenanpassung Ost wird daher nicht mehr reduziert. Der aktuelle Rentenwert (Ost) steigt zum 1. Juli 2013 von gegenwärtig 24,92 Euro um 3,29 Prozent auf 25,74 Euro.

Die Rentenanpassung zeigt klar: Der Osten holt auf. Der aktuelle Rentenwert in den neuen Ländern steigt von 88,8 Prozent auf 91,5 Prozent des Wertes in den alten Ländern. Die Angleichung der Renten in Ost und West kommt damit einen wichtigen Schritt voran.

(Quellen: Meldung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 17.04.2013; abrufbar unter www.bmas.bund.de / DB 2013, DB0 590392)

2 PSVaG legt Jahresabschluss 2012 vor - Schadenvolumen auf durchschnittlichem Niveau

Der PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN VVaG, gesetzlich bestimmter Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland und im Großherzogtum Luxemburg, hat den Geschäftsbericht für sein 38. Geschäftsjahr vorgelegt.

Ende 2012 waren beim PENSIONSSICHE-

RUNGS-VEREIN 93.031 (Vorjahr 90.740) Arbeitgeber mit insolvenzversicherungspflichtiger betrieblicher Altersversorgung als Mitglieder gemeldet. Insgesamt stehen 10,5 Mio. (Vorjahr 10,3) Versorgungsberechtigte, davon 4,1 Mio. Rentner und 6,4 Mio. Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften unter Insolvenzschutz. Hieraus ergibt sich die große sozialpolitische Bedeutung der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung.

Die Zahl der den PSVaG treffenden Insolvenzen ist im Jahr 2012 auf 581 gesunken (Vorjahr 597). Die Anzahl der zu sichernden Renten und Anwartschaften ist mit zusammen 41.915 deutlich höher als im Vorjahr (Vorjahr 18.268). Das Schadenvolumen summierte sich auf 1.264,8 Mio. € (Vorjahr 626,1 Mio. €).

Das Beitragsvolumen betrug 916,8 Mio. € (Vorjahr 569,3 Mio. €). Es ergab sich aufgrund einer Beitragsbemessungsgrundlage von 304 Mrd. € (Vorjahr 295 Mrd. €) und einem Beitragssatz von 3,0 Promille.

Der durchschnittliche Beitragssatz für die bisherigen 38 Geschäftsjahre errechnet sich mit 3,1 Promille; über die letzten fünf Jahre beträgt er 4,6 Promille, über die letzten zehn Jahre 4,2 Promille.

Aufgrund der im Jahr 2006 begonnenen Nachfinanzierung der bis zum 31.12.2005 aufgelaufenen „Altlast“ von rd. 2,2 Mrd. € aus gesicherten Anwartschaften, flossen dem PSVaG zusätzliche Mittel von 90,3 Mio. € zu. Allen gesicherten Anwartschaften stehen inzwischen Deckungsmittel von 2.258 Mio. € gegenüber. D. h., diese Anwartschaften, deren Barwert zum 31.12.2012 rd. 3,4 Mrd. € beträgt, sind nunmehr zu 65 % kapitalmäßig bedeckt. Die Nachfinanzierung läuft noch über weitere 9 Jahre, in denen pro Jahr rd. 84 Mio. € von den Mitgliedsunternehmen zu zahlen sind. Sie wird somit im Jahr 2021 abgeschlossen sein. Die Bilanzsumme zum 31.12.2012 betrug rd. 4,1 Mrd. €. Die Gewinn- und Verlustrechnung weist Erträge aus Kapitalanlagen von netto 106,3 Mio. € aus sowie 121,7 Mio. € Überschussbeteiligung vom Konsortium der deutschen Lebensversicherungswirtschaft, mit dem der PSVaG bei der Abwicklung der übernommenen Renten zusammenarbeitet. Dem Ausgleichsfonds wurden 83,4 Mio. € zugeführt. Dieser enthält nun rd. 1,16 Mrd. €.

Die Beruhigung der Schadenentwicklung, die in den letzten Monaten 2012 festzustellen war,

hat sich Anfang 2013 fortgesetzt. Für das laufende Jahr ist - sofern (weitere) Großschäden ausbleiben - von einer Verbesserung der Schadensituation auszugehen.

Die diesjährige Mitgliederversammlung des PSVaG findet am 3. Juli 2013 in Köln statt. (Quelle: Pressemitteilung des PSVaG vom 15.05.2013)

3 Neues BMF-Schreiben vom 22.05.2013: Gewährung von Zusatzleistungen und Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen; Anwendung der BFH-Urteile vom 19. September 2012 - VI R 54/11 und VI R 55/11 -

BMF hält Lohnsteuerfreiheit von vertraglich vereinbarten Fahrtkostenzuschüssen, Kinderbetreuungsleistungen und anderen Sachbezügen trotz BFH-Urteil aufrecht - Entgeltumwandlung für solche Nebenleistungen nicht steuerbegünstigt, jedoch keine Auswirkungen für Entgeltumwandlung in bAV-Leistungen

Mit Urteilen vom 19. September 2012 – VI R 54/11 und VI R 55/11 hatte der BFH zur Überraschung der Praxis entschieden, dass Fahrtkostenzuschüsse nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG, Internetpauschalen nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 EStG oder Kinderbetreuungsleistungen nach § 3 Nr. 33 EStG nicht lohnsteuerlich begünstigt sind, wenn auf sie ein vertraglicher Anspruch besteht. Die Tatbestandsvoraussetzung, dass die Leistungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden, sei in diesem Fall nicht erfüllt. Damit wäre ein Anreiz von Unternehmen entfallen, solche Zusatzleistungen weiter ihren Arbeitnehmern zu bieten.

Mit BMF-Schreiben vom 22. Mai 2013 IV C – S 2388/11/10001-02 hat die Finanzverwaltung erklärt, diese Rechtsprechung nicht anzuwenden. Sie wird lediglich fordern, dass die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich

schuldet. Ausgeschlossen von der Steuerfreiheit (und demgemäß auch der Sozialversicherungsfreiheit) bleibt weiterhin die Umwandlung von Barvergütung in Kinderbetreuungsleistungen, eines Fahrtkostenzuschusses oder IT-Leistungen. Sie stellt – wie das BMF klarstellt - keine „zusätzliche Leistung“ des Arbeitgebers dar. Eine zusätzliche und damit steuerfreie Leistung liegt aber nach R 3.33 Abs. 5 LStR 2011 dann vor, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung, z. B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld, erbracht wird.

Bei Schreiben des Bundesfinanzministeriums handelt es sich regelmäßig um sog. norminterpretierende bzw. normkonkretisierende Verwaltungsvorschriften, die im Außenverhältnis keine Wirkung haben. Allerdings besteht eine verwaltungsinterne Bindungswirkung nachgeordneter Behörden. Deshalb können die lohnsteuerlichen Vorteile der Begünstigungsnormen weiter unter den oben dargestellten Voraussetzungen des BMF in Anspruch genommen werden.

Auf die steuerliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung und insbesondere der Entgeltumwandlung in Altersversorgung hat das BMF-Schreiben keine Auswirkungen. Über Entgeltumwandlung finanzierte Beiträge an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds bleiben im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG weiterhin steuerfrei.

Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

4 KENSTON Unternehmensgruppe **– Pressemitteilung vom** **06.05.2013** **Torsten Hans-Jürgen Franke ab** **sofort Leitungsmitglied der** **KENSTON Unternehmensgruppe**

Der HR- und Entgeltabrechnungs-Experte Torsten Hans-Jürgen Franke verstärkt mit sofortiger Wirkung den Leitungsstab der KENSTON Unternehmensgruppe und wird alleinverantwortlich den Geschäfts- bzw. Beratungsbereich „Entgelt und Outsourcing“ führen. Herr Franke, ist – neben seinen Tätigkeiten für die KENSTON Unternehmensgruppe – Inhaber des Bera-

tungshauses „Entgeltwelt“. Mit mehr als 15 Jahren Berufserfahrung ist Herr Franke in verschiedenen Aufgabenbereichen im Umfeld der Personalwirtschaft tätig.

Mit der getroffenen Personalentscheidung dokumentiert die KENSTON Unternehmensgruppe Ihren Wachstumsprozess auf dem Weg zum marktführenden Lösungspartner für alle Fragen zur betrieblichen Versorgung und Vergütung einschließlich HR. Hierbei werden die Wachstumsmaßnahmen nicht nur in den Themenbereichen der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkontenlösungen betrieben. Vielmehr werden auch die Weiterentwicklungen der Geschäftsbereiche „Personal und Personalentwicklung, Entgeltabrechnung und Outsourcing, Rentner-Lohnbuchhaltung, Human Resource (HR) und betriebliches Gesundheitsmanagement“ enorm forciert.

Herr Franke zählt bundesweit zu den renommiertesten HR- und Entgelt-Experten. Kunden profitieren von seinen enormen Fachexpertisen in den Bereichen Entgeltabrechnung und der Konzeption, Veränderung und Neuausrichtung von HR-Prozessen.

Unter dem Dach der KENSTON Unternehmensgruppe agieren miteinander kooperierende bzw. verbundene Unternehmen, die als unabhängige Lösungspartner für sämtliche Themenbereiche der betrieblichen Versorgung und Vergütung sowie für HR-Lösungen fungieren. Darüber hinaus wird Herr Franke die Position des Geschäftsführers der DbAV Pensionsmathematik und Entgelt GmbH, einem Unternehmen der KENSTON Unternehmensgruppe, ausüben.

Sebastian Uckermann und Peter Hartl, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, zur Gewinnung von Torsten Hans-Jürgen Franke für die KENSTON Unternehmensgruppe:

„Wir freuen uns, mit Herrn Franke eine der herausragenden Persönlichkeiten der deutschen Personalwirtschaftsszene für unsere Unternehmensgruppe gewonnen zu haben. Hiermit unterstreichen wir unseren qualitativ hochwertigen Alleinstellungsanspruch im bAV- und HR-Markt, der durch die Erschließung neuer Geschäftsfelder in den genannten Bereichen noch erheblich weiter ausgebaut werden soll. Herr Franke wird als Mitglied des Leitungsstabes unserer Unternehmensgruppe alleinverantwortlich seine Zuständigkeiten betreuen und gleichzeitig als weiteres, führendes „Gesicht“ unserer Häuser agieren.“

Torsten Hans-Jürgen Franke zu seiner neuen Tätigkeit für die KENSTON Unternehmensgruppe: „Es ist mir eine Freude und Ehre zugleich, zur aus meiner Sicht innovativsten und progressivsten Unternehmensgruppe in der Geschäftsfeldern Versorgung, Vergütung, Personal und HR zu wechseln. Zwei Dinge haben mir den Wechsel sehr leicht gemacht: Erstens die unbegrenzten Bewegungsfreiheiten und Entfaltungsmöglichkeiten in meinen „Kerndisziplinen“ und zweitens die nachhaltige, langfristig angelegte und auf Mitarbeiterbindung fokussierte Geschäftsstrategie.“

5 Neuer Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV

Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer / Doetsch

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht – Kommentar.

Buch. In Leinen C.H.BECK
ISBN 978-3-406-63193-1

Zum Werk

Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung hat in den vergangenen Jahren eine deutliche Stärkung erfahren. Die Zahl der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer hat sich weiter erhöht, die Zahl der Angebote hat sich deutlich vermehrt und die Beurteilung aller einschlägigen Rechtsfragen ist immer komplexer geworden. Im Zusammenspiel von Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht ist die Haftungsgefahr ständig gewachsen. Hier gibt das Werk Orientierung und Antwort auf alle Fragen.

Neben der Kommentierung des BetrAVG, die den Schwerpunkt des Werkes bildet, werden in systematischen Darstellungen die Durchführungswege der bAV sowie die Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung behandelt:

- Kommentierung des BetrAVG
- Kommentierung zu Spezialbereichen der bAV (z.B. Gleichbehandlungsverpflichtung, Versorgungsausgleich, Betriebsübergang, Insol-

venzschutz)

- Behandlung der Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskassenzusage, Direktversicherungszusage, Pensionskassenzusage, Pensionsfondszusage, Versorgungsanwartschaften, Finanzierung und bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen)
- Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung

Vorteile auf einen Blick

- Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der betrieblichen Altersversorgung
- mit Geschäftsführer und Vorstandsversorgung
- Praxiskommentar

Zu den Autoren

Herausgeber und Autoren sind langjährig erfahrene Praktiker aus Anwaltschaft, Versicherungswirtschaft und Rentenberatung.

Zielgruppe

Für in der bAV beratende Anwälte, Rentenberater, Versicherungsunternehmen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Unternehmen mit Versorgungseinrichtungen, Personalräte, Betriebsräte.

Herausgegeben von

Sebastian Uckermann, Rentenberater,
Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt,
Franz Ostermayer, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater und

Dr. Peter A. Doetsch, Rechtsanwalt und Mediator.

Bearbeitet von

Sebastian Uckermann, Rentenberater;

Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt;
Franz Ostermayer, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater; **Dr. Peter A. Doetsch**, Rechtsanwalt und Mediator; **Björn Heilck**, Rechtsanwalt; **Dr. Ingeborg Axler**, Rechtsanwältin; **Christian Braun**, Rechtsanwalt; **Dr. Dirk Classen**, Rechtsanwalt; **Frauke Classen**, Rechtsanwältin; **Udo Eversloh**, Rechtsanwalt; **Jochen Grün-hagen**, Rechtsanwalt; **Eva Susanne Hübner**, Rechtsanwältin; **Dr. Marco Keßler**, Dipl.-Kaufmann; **Detlef Lültsdorf**, Rentenberater; **Dr. Jochen Sievers**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht; **Dr. Stefan Simon**, Rechtsanwalt; **PD Dr. Wolfram Türschmann**, Rentenberater; **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl.-Finw.; **Ralf Weißenfels**, Dipl.-Betriebswirt; **Andreas Jakob**, Rentenberater.



Zum Herausgeber des Newsletters:

Die Kenston Pension GmbH fungiert, in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei für die betriebliche Altersversorgung, als Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themengebiete der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten konzentriert.

Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH ist Herr Sebastian Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung.

Gleichzeitig ist Herr Uckermann Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten.

Herr Uckermann ist zudem in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter www.kenston-pension.de und www.kenston-akademie.de.



Kenston Pension

Kenston Pension GmbH

Hohenstaufenring 48 – 54
50674 Köln

Tel. +49 (0) 221 99 2222 3 - 0

Fax +49 (0) 221 99 2222 3 - 50

info@kenston-pension.de

www.kenston-pension.de

www.kenston-akademie.de

Mit freundlicher Unterstützung:

BVRBZ
Bundesverband der Rechtsberater
für betriebliche Altersversorgung
und Zeitwertkonten e.V.