

Rechtsprechung

- 1** EuGH-Entscheidung vom 12.09.2013: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch unterschiedliches Pensionseintrittsalter – Vertragsablauf nach EU-Beitritt
- 2** BAG-Entscheidung vom 15.10.2013: Hinterbliebenenversorgung - Spätehenklausel - erneute Eheschließung mit der früheren Ehefrau nach Eintritt in den Ruhestand
- 3** BAG-Entscheidung vom 18.07.2013: Insolvenz-sicherung von Altersteilzeitguthaben
- 4** BAG-Entscheidung vom 25.06.2013: Kürzung der betrieblichen Altersversorgung in Form eines Einmalkapitals bei vorgezogener Inanspruchnahme
- 5** BAG-Entscheidung vom 28.05.2013: Vereinbarkeit der (früheren) Altersgrenze von 30 Jahren für die Unverfallbarkeit einer Betriebsrentenanwartschaft mit Unionsrecht und Verfassungsrecht
- 6** AG Würzburg - Entscheidung vom 18.06.2013: Entgeltumwandlung und arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung
- 7** LSG Sachsen-Anhalt - Entscheidung vom 30.05.2013: Rentenversicherungspflicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers
- 8** LSG Bayern - Entscheidung vom 23.04.2013: Gesamtsozialversicherungsbeitrag kann mit Altersrente verrechnet werden
- 9** FG Hessen - Entscheidung vom 22.05.2013: Anzusetzende Altersgrenze bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen für beherrschende Gesellschaftergeschäftsführer

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 18.10.2013: Betriebliche Altersversorgung; Berücksichtigung von gewinnabhängigen Pensionsleistungen bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG
- 2** Neues BMF-Schreiben vom 10.10.2013: Zukunftssicherungsleistungen und 44-Euro-Freigrenze
- 3** Neues BMF-Schreiben vom 08.10.2013: Vorsorgeaufwendungen, Aufteilung eines einheitlichen Sozialversicherungsbeitrags (Globalbeitrag); Anpassung der Aufteilungsmaßstäbe für den Veranlagungszeitraum 2014
- 4** Bundeskabinett beschließt Sozialversicherungs-rechengrößen 2014
- 5** Zuständigkeit der Sozialversicherungsträger
- 6** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“
- 7** Uwe Krupp – Medienbotschafter KENSTON Unternehmensgruppe

Rechtsprechung

1 EuGH-Entscheidung vom 12.09.2013: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch unterschiedliches Pensionseintrittsalter – Vertragsablauf nach EU-Beitritt

Art. 3 I lit. c der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 09.02.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.09.2002 geänderten Fassung ist dahin auszulegen, dass eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die in einer Dienstordnung besteht, die Bestandteil eines vor Beitritt des betreffenden Mitgliedstaats zur Europäischen Union geschlossenen Arbeitsvertrags ist und vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis durch Erreichen des Pensionsantrittsalters endet, das nach dem Geschlecht des Arbeitnehmers unterschiedlich festgesetzt ist, eine nach der Richtlinie verbotene unmittelbare Diskriminierung begründet, wenn der betreffende Arbeitnehmer das Pensionsantrittsalter nach diesem Beitritt erreicht (EuGH vom 12.09.2013 - C-614/11 -, NZA 2013, 1071).

2 BAG-Entscheidung vom 15.10.2013: Hinterbliebenenversorgung - Spätehenklausel - erneute Eheschließung mit der früheren Ehefrau nach Eintritt in den Ruhestand

Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung einer Unterstützungskasse, wonach ein Anspruch auf eine Witwen-/Witwerversorgung nur besteht, wenn die Ehe geschlossen wurde, bevor beim versorgungsberechtigten Mitarbeiter ein Versorgungsfall eingetreten ist (sog. Spätehenklausel), ist wirksam (BAG vom 15.10.2013 - 3 AZR 294/11 -, becklink 1029127).

Der Kläger war bis 1992 bei der M. GmbH und deren Rechtsnachfolgerin beschäftigt. Die M. GmbH hatte ihm Leistungen der betrieblichen

Altersversorgung zugesagt, die über eine Unterstützungskasse durchgeführt werden sollten. Der Kläger befindet sich seit Januar 1993 im Ruhestand und bezieht von der beklagten Unterstützungskasse Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach deren Versorgungsordnung. Danach wird der hinterlassenen Ehefrau beim Tod eines Rentners Witwenrente gewährt, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde und bis zum Tode fortbestanden hat. Der Kläger war seit dem 12. September 1959 verheiratet. Die Ehe wurde am 7. Dezember 1993 geschieden. Seit dem 18. Juni 2008 ist der Kläger wieder mit seiner früheren Ehefrau verheiratet. Die beklagte Unterstützungskasse teilte dem Kläger mit, seine Ehefrau habe bei seinem Versterben keinen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung, da die (zweite) Ehe mit ihr erst nach Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen worden sei. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass sein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch eine Witwenrente zugunsten seiner Ehefrau umfasst. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Dem Anspruch des Klägers steht die Spätehenklausel der Versorgungsordnung entgegen. Die zweite, ggfls. zur Witweneigenschaft führende Ehe wurde erst nach Eintritt des Versorgungsfalles des Klägers geschlossen. Dass der Kläger bereits während des Arbeitsverhältnisses in erster Ehe mit seiner jetzigen Ehefrau verheiratet war, ist unerheblich. Die Spätehenklausel ist wirksam. Sie bewirkt weder eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters, noch verstößt sie gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie führt auch unter Beachtung grundrechtlicher Wertungen nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 60/13 des Bundesarbeitsgerichts vom 15.10.2013)

3 BAG-Entscheidung vom 18.07.2013: Insolvenz-sicherung von Altersteilzeitguthaben

Das BAG fasste zu seinem Urteil vom 18.07.2013 zu Fragen der Insolvenzversicherung von Altersteilzeitguthaben folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 18.07.2013 - 6 AZR 47/12 -, BeckRS 2013, 72734):

1. Wird zur Absicherung eines Altersteilzeitguthabens eine sog. Doppeltreuhand vereinbart, ist die zugunsten des Arbeitnehmers vereinbarte Sicherungstreuhand i. d. R. insolvenzfest und begründet in der Insolvenz des Arbeitgebers (Treuegebers) ein Absonderungsrecht an dem Sicherungsgegenstand.

2. Der Arbeitgeber kann seine Verpflichtung zur Insolvenzversicherung von Altersteilzeitguthaben gemäß § 8a AltTZG (bis 30.6.2004: § SGB IV § 7d SGB IV) grundsätzlich durch Vereinbarung einer sog. Doppeltreuhand mit einem Treuhänder erfüllen. Dabei wird das Treugut dem Treuhänder im Rahmen einer uneigennütigen Verwaltungstreuhand übertragen. Zudem wird eine Sicherungstreuhand begründet, welche der Treuhänder zur Insolvenzversicherung des Altersteilzeitguthabens zwischen dem Arbeitgeber und dem Altersteilzeitarbeitnehmer vermittelt. Es hängt von der Ausgestaltung der Vereinbarungen im Einzelfall ab, ob diese Absicherung den gesetzlichen Vorgaben genügt.

3. Bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers erlischt die Verwaltungstreuhand gemäß § 116 I i. V. mit § 115 I InsO. Die Sicherungstreuhand bleibt als selbstständiger Vertrag sui generis bestehen. Die §§ 115, 116 InsO sind auf sie nicht anwendbar.

4. Das Treugut ist Teil der Insolvenzmasse (§ 35 InsO). Weder der Treuhänder noch der gesicherte Altersteilzeitarbeitnehmer haben ein Aussonderungsrecht gemäß § 47 InsO, weil das Treugut dem Vermögen des insolventen Arbeitgebers zugeordnet bleibt. Aufgrund der Sicherungstreuhand besteht jedoch ein Absonderungsrecht gemäß § 51 Nr. 1 InsO.

5. Die Verwertung des Treuguts richtet sich nach §§ 166 bis 173 InsO. Handelt es sich bei dem Treugut um ein Wertpapierdepot, steht das Verwertungsrecht vorbehaltlich einer anderen Regelung gemäß § 173 I InsO dem Treuhänder zu. Dieser ist verpflichtet, den Erlös an den Altersteilzeitarbeitnehmer auszukehren.

6. Die Insolvenzversicherung von Altersteilzeitguthaben unterfällt den Vorschriften der Insolvenzanfechtung (§§ 129 ff. InsO). Dies gilt auch für Treuhandvereinbarungen. Eine Anfechtung der Sicherungstreuhand nach § 134 I InsO kommt jedoch nicht in Betracht. Die Bestellung einer

Sicherheit für eine eigene, entgeltlich begründete Verbindlichkeit ist nicht als unentgeltliche Leistung anfechtbar. Mit der Sicherungstreuhand sichert der Arbeitgeber nur seine Entgeltzahlungspflicht gegenüber dem Altersteilzeitarbeitnehmer. Dieser hat hierfür Arbeitsleistung erbracht.

4 BAG-Entscheidung vom 25.06.2013: Kürzung der betrieblichen Altersversorgung in Form eines Einmalkapitals bei vorgezogener Inanspruchnahme

Das BAG fasste zu seinem Urteil vom 25.06.2013 zu Fragen der vorzeitigen Inanspruchnahme von betrieblichen Versorgungsleistungen folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 25.06.2013 - 3 AZR 219/11 -, BeckRS 2013, 72510):

1. Die Grundsätze zur Berechnung der Betriebsrente bei vorgezogener Inanspruchnahme nach vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gelten auch für Versorgungszusagen, die einmalige Kapitalleistungen vorsehen. Sofern die Versorgungsregelung nichts anderes bestimmt, ist die Leistung nach § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG zeiträtterlich zu berechnen und um einen sog. untechnischen versicherungsmathematischen Abschlag zu kürzen.

2. Einmalige Kapitalleistungen können die Merkmale der betrieblichen Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfüllen.

3. Scheidet ein Arbeitnehmer vorzeitig - vor Erreichen des Versorgungsfalles - aus dem Arbeitsverhältnis aus und nimmt er die zugesagte Kapitalleistung vorgezogen - vor der nach der Versorgungszusage maßgeblichen festen Altersgrenze oder der Regelaltersgrenze - in Anspruch, so kann, wenn die Versorgungsordnung diesen Fall nicht regelt, die Kapitalleistung nach den Grundsätzen des Betriebsrentenrechts gekürzt werden.

4. Danach ist die Kapitalleistung wegen des vorzeitigen Ausscheidens nach § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG zeiträtterlich zu berechnen. Wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Kapitalleistung kann ein versicherungsmathematischer Abschlag vorgenommen werden, wenn die Versorgungsregelung dies für den Fall des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalles der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente vor-

sieht. Fehlt eine derartige Bestimmung in der Versorgungsregelung, kann ein sog. untechnischer versicherungsmathematischer Abschlag vorgenommen werden, wenn die Versorgungsordnung Abschläge wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Leistung nicht ausschließt. Das bedeutet, dass der nach § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG ermittelte Betrag nochmals zeiträtterlich entsprechend dem Verhältnis der Betriebszugehörigkeit vom Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zur vorgezogenen Inanspruchnahme der Leistung zu der möglichen Betriebszugehörigkeit bis zu der nach der Versorgungszusage maßgeblichen festen Altersgrenze oder der Regelaltersgrenze gekürzt werden kann.

5 BAG-Entscheidung vom 28.05.2013: Vereinbarkeit der (früheren) Altersgrenze von 30 Jahren für die Unverfallbarkeit einer Betriebsrentenanwartschaft mit Unionsrecht und Verfassungsrecht

Das in § 1b I 1 i. V. mit § 30f II BetrAVG i. d. F. des Gesetzes vom 10.12.2007 (BGBl. I S. 2838) für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bestimmte Mindestalter von 30 Jahren bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist mit Unionsrecht vereinbar und verfassungsgemäß (BAG vom 28.05.2013 - 3 AZR 210/11 -, BeckRS 2013, 71141).

6 AG Würzburg - Entscheidung vom 18.06.2013: Entgeltumwandlung und arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Bei der Zahlung eines Entgeltzuschusses des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung in Höhe von 10 % des anfänglichen Arbeitnehmeranteils, beruhend auf der Sozialversicherungersparnis des Unternehmens insgesamt, handelt es sich nicht um Entgeltumwandlung i.S.d. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG, sondern um eine verkappte arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung (mischfinanzierte Versorgung) (AG Würzburg vom 18.06.2013 - 10 Ca 1636/12 -, DB0616202). Dem PSV steht demnach eine auf die arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlungsbeiträge beschränkte Auskunft gemäß § 11 Abs. 1

Satz 2 BetrAVG unter Ausschluss des Arbeitgeberzuschusses zu.

7 LSG Sachsen-Anhalt - Entscheidung vom 30.05.2013: Rentenversicherungspflicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers

Zur Frage der Rentenversicherungspflicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers traf das LSG Sachsen-Anhalt mit Datum zum 30.05.2013 folgende Entscheidung (LSG Sachsen-Anhalt vom 30.05.2013 - L 1 R 219/11 -, BeckRS 2013, 72651):

1. Ein Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH ist abhängig beschäftigt, wenn er keinen Anteil von mehr als 50% des Stammkapitals hält, er über keine Sperrminorität verfügt und im Verhältnis zu den Mitgesellschaftern auch nach den tatsächlichen Umständen keine Weisungsfreiheit besteht. Allein die Übernahme von Bürgschaften für die Gesellschaft führt nicht zu der Annahme einer selbständigen Tätigkeit, wenn dem keine größere Freiheit bei der Gestaltung und Bestimmung des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft gegenübersteht.

2. Bei der Festsetzung des Streitwertes im Statusfeststellungsverfahren ist es angemessen, der Bestimmung einer sich aus dem Verfahren für den klagenden Arbeitgeber ergebenden wirtschaftlichen Bedeutung die Gesamtsozialversicherungsbeiträge in ihrem vollen Umfang (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) zugrunde zu legen.

8 LSG Bayern - Entscheidung vom 23.04.2013: Gesamtsozialversicherungsbeitrag kann mit Altersrente verrechnet werden

Gesamtsozialversicherungsbeiträge, die nach den §§ 28d ff. SGB IV von den Einzugsstellen zu erheben sind, sind nach einer Entscheidung des LSG Bayern grundsätzlich Beiträge i. S. des § 51 Abs. 2 SGB I, mit denen nach § 52 SGB I eine Verrechnung durchgeführt werden kann (LSG Bayern vom 23.04.2013 - L 20 R 819/09 -, BeckRS 2013, 69696). Die beigelegte Einzugsstelle hatte im Fall die Beklagte ermächtigt, den ihr zustehenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der laufenden Altersrente des Klägers zu verrechnen; zu Recht, wie das LSG nunmehr entschieden hat. Die Verrechnung sei auch nicht durch die Vorschriften der InsO ausgeschlossen, denn die Altersrente unterfalle nur

mit dem pfändbaren Anteil dem Insolvenzverfahren. Die Anmeldung einer Forderung zur Insolvenztabelle und die Verrechnungsmöglichkeit nach den §§ 52, 51 Abs. 2 SGB I seien weiter voneinander unabhängig und würden sich nicht gegenseitig ausschließen.

9 FG Hessen - Entscheidung vom 22.05.2013: Anzusetzende Altersgrenze bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen für beherrschende Gesellschaftergeschäftsführer

Bei einer vor Erlass des EStÄR 2008 erteilten Pensionszusage kann zur Berechnung einer Pensionsrückstellung für den beherrschenden Gesellschaftergeschäftsführer einer Kapitalgesellschaft davon ausgegangen werden, dass er mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand tritt (FG Hessen vom 22.05.2013 - 4 K 3070/11 -, BeckRS 2013, 95879). Die Aufhebung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hat insoweit keine Auswirkung auf bestehende privatrechtliche vereinbarte Pensionszusagen.

Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben vom 18.10.2013: Betriebliche Altersversorgung; Berücksichtigung von gewinnabhängigen Pensionsleistungen bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG

Nach § 6a Absatz 1 Nummer 2 erster Halbsatz Einkommensteuergesetz (EStG) kommt die Bildung einer Rückstellung für eine Pensionsverpflichtung nur in Betracht, wenn und soweit die Pensionszusage keine Leistungen in Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen vorsieht.

Mit Beschluss vom 3. März 2010 hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass die Passivierung von Pensionsverpflichtungen aus gewinnabhängigen Vergütungen (hier: Gewinnbeteiligungen) nach § 6a Absatz 1 Nummer 2 erster Halbsatz EStG auch dann nicht möglich ist, wenn sie am Bilanzstichtag zwar dem Grunde und der Höhe nach unwiderruflich feststehen, zum Zeit-

punkt der Zusage der Versorgungsleistungen jedoch noch ungewiss waren. Hierzu gilt nach Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder aus Sicht der Finanzverwaltung folgendes:

Gemäß § 6a Absatz 1 Nummer 2 erster Halbsatz EStG darf eine Pensionsrückstellung nicht gebildet werden, wenn und soweit die Pensionszusage Leistungen in Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen vorsieht. Bei der Bewertung der Pensionsverpflichtungen sind Änderungen der Pensionsleistungen nicht zu berücksichtigen, die erst nach dem Schluss des Wirtschaftsjahres (Bilanzstichtag) eintreten (§ 6a Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 Satz 4 EStG).

Am Bilanzstichtag bereits feststehende gewinnabhängige Pensionsleistungen sind bei der Bewertung einzubeziehen, wenn und soweit sie dem Grunde und der Höhe nach eindeutig bestimmt sind und die Erhöhung der Versorgungsleistungen schriftlich durch eine Ergänzung der Pensionszusage gemäß § 6a Absatz 1 Nummer 3 EStG festgeschrieben wurde. Unabhängig vom maßgebenden Gewinnentstehungsjahr können die zusätzlichen Versorgungsleistungen wegen des Schriftformerfordernisses nach § 6a Absatz 1 Nummer 3 EStG erstmals an dem der schriftlichen Festschreibung folgenden Bilanzstichtag bei der Rückstellungsbewertung berücksichtigt werden.

Aus Vertrauensschutzgründen wird es nicht beanstandet, wenn die bis zum Tag der Veröffentlichung dieses Schreibens im Bundessteuerblatt feststehenden und entstandenen gewinnabhängigen Pensionsleistungen, die an bereits zum jeweiligen Bilanzstichtag erwirtschaftete und zugeteilte Gewinne gebunden sind, bis spätestens zum 31. Dezember 2014 schriftlich zugesagt werden.

Diese Ausführungen werden im Bundessteuerblatt Teil I veröffentlicht.

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

2 Neues BMF-Schreiben vom 10.10.2013: Zukunftssicherungsleistungen und 44-Euro-Freigrenze

Es wurde die Frage aufgeworfen, ob für Beiträge des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers (z. B. private Pflegezusatzversicherung und Krankentagegeldversicherung) die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge (§ 8 Absatz 2 Satz 9 EStG; ab 2014: § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG) anzuwenden ist. Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterung mit den obersten Finanzbehörden der Länder wird auf Folgendes durch die Finanzverwaltung hingewiesen:

Arbeitslohn sind alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis zufließen (§ 19 EStG, § 2 Absatz 1 LStDV 1990). Zum Arbeitslohn gehören auch Ausgaben, die ein Arbeitgeber leistet, um einen Arbeitnehmer oder diesem nahestehende Personen für den Fall der Krankheit, des Unfalls, der Invalidität, des Alters oder des Todes abzusichern - Zukunftssicherung - (§ 2 Absatz 2 Nummer 3 Satz 1 LStDV 1990).

Dem Arbeitnehmer fließt Arbeitslohn in Form von Barlohn zu, wenn er Versicherungsnehmer ist und der Arbeitgeber die Beiträge des Arbeitnehmers übernimmt (BFH-Urteile vom 26. November 2002 - VI R 161/01 -, BStBl 2003 II Seite 331 und vom 13. September 2007 - VI R 26/04 -, BStBl 2008 II Seite 204).

Auch wenn der Arbeitgeber Versicherungsnehmer ist und die versicherte Person der Arbeitnehmer, führt die Beitragszahlung des Arbeitgebers in der Regel zum Zufluss von Barlohn. Die 44-Euro-Grenze ist damit nicht anzuwenden.

Der BFH führt in ständiger Rechtsprechung aus, dass die Arbeitslohnqualität von Zukunftssicherungsleistungen, bei denen die Leistung des Arbeitgebers an einen Dritten (Versicherer) erfolgt, davon abhängt, ob sich der Vorgang - wirtschaftlich betrachtet - so darstellt, als ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Mittel zur Verfügung gestellt und der Arbeitnehmer sie zum Zweck seiner Zukunftssicherung verwendet hat (zuletzt BFH-Urteil vom 5. Juli 2012 - VI R 11/11 -, BStBl 2013 II Seite 190). Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer - wirtschaftlich betrachtet - die Beiträge zur Verfügung, ist eine Qualifizierung als Barlohn gerechtfertigt.

An der Qualifizierung als Barlohn ändert auch das BFH-Urteil vom 14. April 2011 - VI R 24/10 - (BStBl II Seite 767) nichts. Der BFH hatte entschieden, dass die Gewährung von Krankenversicherungsschutz in Höhe der geleisteten Beiträge Sachlohn ist, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags von seinem Arbeitgeber ausschließlich Versicherungsschutz und nicht auch eine Geldzahlung verlangen kann.

Die Anwendung der 44-Euro-Freigrenze auf Zukunftssicherungsleistungen würde im Übrigen auch zu Wertungswidersprüchen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung führen, in der die Steuerfreistellung der Arbeitgeberbeiträge über § 3 Nummer 56 und 63 EStG in eine nachgelagerte Besteuerung nach § 22 Nummer 5 EStG mündet. Bei Zukunftssicherungsleistungen gilt im Einkommensteuerrecht ein eigenes Freistellungssystem, dem die 44-Euro-Freigrenze wesensfremd ist.

Die vorstehenden Grundsätze sind erstmals auf den laufenden Arbeitslohn anzuwenden, der für einen nach dem 31. Dezember 2013 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird, und auf sonstige Bezüge, die nach dem 31. Dezember 2013 zufließen.

Diese Ausführungen werden im Bundessteuerblatt Teil I veröffentlicht.

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

3 Neues BMF-Schreiben vom 08.10.2013: Vorsorgeaufwendungen, Aufteilung eines einheitlichen Sozialversicherungsbeitrags (Globalbeitrag); Anpassung der Aufteilungsmaßstäbe für den Veranlagungszeitraum 2014

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder sind zur Ermittlung der steuerlich berücksichtigungsfähigen Vorsorgeaufwendungen die vom Steuerpflichtigen geleisteten einheitlichen Sozialversicherungsbeiträge

(Globalbeiträge) staatenbezogen nach einem genauen Schema aufzuteilen.

Die entsprechenden konkreten schematischen Handlungsanweisungen der Finanzverwaltung liefert in diesem Zusammenhang das genannte BMF-Schreiben. Dieses ist ebenfalls abrufbar unter www.kenstonpension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

4 Bundeskabinett beschließt Sozialversicherungsrechengrößen 2014

Das Kabinett hat am 16. 10. 2013 die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2014 beschlossen.

Mit der Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2014 werden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr (2012) turnusgemäß angepasst. Die Werte werden - wie jedes Jahr - auf Grundlage klarer, unveränderter gesetzlicher Bestimmungen mittels Verordnung festgelegt.

Die den Sozialversicherungsrechengrößen 2014 zugrundeliegende Einkommensentwicklung im Jahr 2012 betrug in den alten Bundesländern 2,81 Prozent und in den neuen Bundesländern 2,42 Prozent. Für die Fortschreibung der bundeseinheitlich geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der gesetzlichen Krankenversicherung wird demgegenüber eine Einkommensentwicklung für Gesamtdeutschland im Jahr 2012 i. H. von 2,80 Prozent zugrunde gelegt. Bei der Ermittlung der jeweiligen Einkommensentwicklung wird auf die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer ohne Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Entschädigungen für Mehraufwendungen ("Ein-Euro-Jobs") abgestellt.

Die wichtigsten Rechengrößen für das Jahr 2014 im Überblick:

Die Bezugsgröße, die für viele Werte in der Sozialversicherung Bedeutung hat (u. a. für die Festsetzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung und für die Beitragsberechnung von versicherungspflichtigen

Selbstständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung), erhöht sich auf 2.765 €/Monat (2013: 2.695 €/Monat). Die Bezugsgröße (Ost) steigt auf 2.345 €/Monat (2013: 2.275 €/Monat) (s. Tabelle).

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steigt auf 5.950 €/Monat (2013: 5.800 €/Monat) und die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) auf 5.000 €/Monat (2013: 4.900 €/Monat).

Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) steigt auf 53.550 € (2013: 52.200 €). Für Arbeitnehmer, die bereits am 31.12.2002 aufgrund der zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelungen wegen des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei waren, steigt die Jahresarbeitsentgeltgrenze auf 48.600 € (2013: 47.250 €). Unabhängig davon, welche Versicherungspflichtgrenze gilt, beträgt die Beitragsbemessungsgrenze für das Jahr 2014 für alle Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung 48.600 € jährlich (2013: 47.250 €) bzw. 4.050 € monatlich (2013: 3.937,50 €).

Die Verordnung bedarf noch der Zustimmung des Bundesrats. Die Verordnung und alle Angaben im Detail finden sich im Internet unter www.bmas.de.

5 Zuständigkeit der Sozialversicherungsträger

Kranken- und Pflegekassen, die Träger der Rentenversicherung, die Arbeitsagentur und Unfallversicherungsträger sind "Träger der Sozialversicherung". Leider kann keine dieser Behörden umfassende Auskünfte zu allen Zweigen der Sozialversicherung erteilen. An wen kann man sich mit welchem Anliegen wenden?

Allgemeine Auskünfte können auch vom zuständigen Sozialversicherungsträger für ein „fremdes“ Sachgebiet vereinzelt erteilt werden. Oft ist aber ganz schnell Spezialwissen gefragt. Im Wesentlichen gilt: nur die Stelle kann verbindlich Auskunft geben, die für das Sachgebiet zuständig ist.

Eine Schlüsselrolle nehmen die Krankenkassen als Einzugsstellen ein. Sie nehmen die Meldungen zur Sozialversicherung der Arbeitnehmer entgegen und Arbeitgeber zahlen die Beiträge dorthin. Die Einzugsstellen sind daher die erste Ansprechstation rund um das Thema Beschäftigung. Aber auch sie können und dürfen nicht immer und nicht in jedem Einzelfall verbindlich Auskunft erteilen.

Zuständig für Arbeitgeberfragen zu Beschäftigten sind grundsätzlich die Einzugsstellen. Handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung, wenden sich Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale. Bei einer mehr als geringfügigen Beschäftigung, z. B. auch bei Werkstudenten, Praktikanten und Arbeitnehmern in der Gleit-

zonen, an die Krankenkasse des Beschäftigten. Die Einzugsstellen beantworten Fragen

- zum Arbeitsentgelt,
- zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag,
- zur Beitragsabführung sowie
- zur Abwicklung des Meldeverfahrens und
- helfen bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung eines Beschäftigten.

Ob eine Person selbstständig tätig oder abhängig beschäftigt ist, kann sowohl durch die Einzugsstelle als auch durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund festgestellt werden. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist im Leistungsfall aber nur an die Entscheidungen der Clearingstelle gebunden. Insofern haben die Einzugsstellen keine für alle Leistungsträger verbindliche Entscheidungskompetenz.

Der versicherungsrechtliche Status eines Beschäftigten wird bei der Clearingstelle aufgrund des optionalen oder des obligatorischen Anfrageverfahrens festgestellt. Im optionalen Anfrageverfahren können sich die Beteiligten (Auftraggeber und Auftragnehmer) jederzeit freiwillig an die Deutsche Rentenversicherung Bund wenden. Das obligatorische Anfrageverfahren betrifft Ehegatten/Lebenspartner, Abkömmlinge sowie geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH und wird bei entsprechender Kennzeichnung in der Anmeldung zur Sozialversicherung automatisch eingeleitet.

Mitglieder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (z. B. angestellte Ärzte, Tierärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater, oder Ar-

Tabelle: Rechengrößen der Sozialversicherung 2014 (vorbehaltlich Zustimmung Bundesrat)

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	5.950 €	71.400 €	5.000 €	60.000 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	7.300 €	87.600 €	6.150 €	73.800 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	5.950 €	71.400 €	5.000 €	60.000 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.462,50 €	53.550 €	4.462,50 €	53.550 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.050 €	48.600 €	4.050 €	48.600 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	2.765 €* €*	33.180 €*	2.345 €	28.140 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	34 857 €			

* In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gilt dieser Wert bundeseinheitlich.

chitekten) können sich auf Antrag von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Befreiungsantrag ist vom Arbeitnehmer bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen.

Seit dem 1.1.2013 sind Minijobber grundsätzlich versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Hiervon können sie sich befreien lassen, in dem dies schriftlich gegenüber ihrem Arbeitgeber beantragen. Fragen zu diesem Befreiungsverfahren beantwortet die Minijob-Zentrale.

Zu Unrecht gezahlte Beiträge werden grundsätzlich von der Stelle erstattet, an welche die Beiträge gezahlt worden sind. Bei Beiträgen aus einer Beschäftigung ist zunächst die Einzugsstelle zuständig. Sie entscheidet abhängig vom Einzelfall, ob der Erstattungsantrag ggf. für die Rentenversicherungsbeiträge an den Rentenversicherungsträger oder für die Arbeitslosenversicherungsbeiträge an die Agentur für Arbeit weitergeleitet wird.

Die Unfallversicherung nimmt eine Sonderstellung innerhalb der Sozialversicherung ein. Die Beitragszahlung erfolgt nicht gemeinsam mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstellen, sondern direkt an den zuständigen Unfallversicherungsträger. Allerdings werden seit 2009 auch Daten zur Unfallversicherung in den DEÜV-Entgeltmeldungen erfasst (im Datenbaustein Unfallversicherung - DBUV). Besteht Beratungsbedarf allein zum DBUV, können sich Arbeitgeber an die Einzugsstellen wenden. Bei allen anderen Fragen zur Unfallversicherung, dies betrifft z. B. auch solche zur im DBUV anzugebenden Gefahrtarifklasse, sind die Unfallversicherungsträger zuständig.

Die Träger der Rentenversicherung sind für die Betriebsprüfungen zuständig. Sie erlassen den Feststellungsbescheid über die durchgeführte Prüfung (Betriebsprüfbescheid). Besteht zum Betriebsprüfbescheid Klärungsbedarf, z. B. Antrag auf Aussetzung der Vollziehung, müssen sich Arbeitgeber unmittelbar an den zuständigen Betriebsprüfdienst der Rentenversicherung wenden. Die Einzugsstellen sind im Anschluss an eine Betriebsprüfung lediglich zuständig, den Eingang der nachzuzahlenden Beiträge und zu erstattenden DEÜV-Meldungen zu überwachen.

(Quelle: DB vom 04.10.2013, Heft 40, Seite 262)

6 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, Insolvenzschutz)
- 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, Versiche-

rungswirtschaft 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 Grünhagen**, 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.

Uckermann / Fuhrmanns
Ostermayer / Doetsch

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht

Kommentar

Verlag C. H. Beck

**7 Uwe Krupp –
Medienbotschafter KENSTON
Unternehmensgruppe**

Uwe Krupp ist – neben seiner Tätigkeit als Medienbotschafter der KENSTON Unternehmensgruppe – Trainer und Sportchef des achtmaligen Deutschen Eishockey-Meisters Kölner Haie und erster deutscher Stanley-Cup-Gewinner als Spieler. Uwe Krupp zählt zu den herausragenden Persönlichkeiten des deutschen und internationalen Sportgeschehens und unterstützt die KENSTON Unternehmensgruppe als „Gesicht in der Öffentlichkeit“ bei der Markenpositionierung, bei der Förderung von sozialen Projekten sowie im Rahmen der Sportförderung.

Mit der Kooperation mit Uwe Krupp unterstreicht die KENSTON Unternehmensgruppe Ihren Anspruch auf Wachstums- und Qualitätsführerschaft im bAV- und HR-Markt. Hierbei werden die Wachstumsmaßnahmen auf dem Weg in Richtung Marktführung 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 (BGM)“ enorm forciert.

Uwe Krupp, am 24.06.1965 in Köln geboren, startete seine beeindruckende Eishockey-Laufbahn im Nachwuchs der Kölner Haie und stieß 1982 zur Haie-Profimannschaft. Bis 1986 gewann er dabei zwei Deutsche Meisterschaften. 1986 wechselte Uwe Krupp nach Nordamerika in die NHL. Insgesamt bestritt er 810 Spiele in der NHL. Höhepunkt seiner Karriere war der Stanley-Cup-Gewinn 1996 mit Colorado Ava-

lanche. Hierbei erzielte Krupp im vierten Finale den entscheidenden 1:0-Siegtreffer in der Verlängerung zum Cup-Gewinn. Krupp war der erste deutsche Spieler, der die wichtigste Eishockey-Trophäe der Welt gewonnen hat. 2002 holte Krupp im Trikot der Detroit Red Wings ein zweites Mal den Stanley-Cup.

Nach seiner aktiven Laufbahn begann Uwe Krupp 2002/2003 als Trainer zu arbeiten. Nachdem er die U 18 und die U 20-Auswahl Deutschlands gecoacht hatte, wurde er 2005 Nationaltrainer der A-Mannschaft. Das Erreichen des Halbfinals bei der Heim-WM 2010 (Rang vier) unter Krupps Leitung war die beste Platzierung einer deutschen Eishockey-Nationalmannschaft seit 1953. 2011 führte er das deutsche Team erneut ins WM-Viertelfinale. Seit dem 01.06.2011 ist Uwe Krupp Headcoach und Sportchef bei den Kölner Haien. 2012 erreichte er mit dem KEC das Playoff-Viertelfinale, 2013 das Finale.

Sebastian Uckermann und Peter Hartl, KENSTON-Inhaber, zur Tätigkeit von Uwe Krupp für die KENSTON Unternehmensgruppe:

„Wir freuen uns, mit Uwe Krupp eine der überragenden deutschen Sportpersönlichkeiten für eine langfristige Kooperation mit der KENSTON Unternehmensgruppe gewonnen zu haben. Uwe Krupp steht für die Eigenschaften Charakterfestigkeit, Geradlinigkeit, Willensstärke, Motivationskraft und „andere Wege gehen“ – also genau die Merkmale, für die auch KENSTON steht. Aber auch das offene und emotionale Bekenntnis zum Standort Köln verbinden Uwe Krupp und KENSTON. Zahlreiche Projekte begleiten diese Kooperation, die auch nachhaltig positiv durch das Wirken von Uwe Krupp als Trainer der Kölner Haie beeinflusst wird. So werden sowohl soziale Projekte zur Lern- und Aus-

bildungsförderung als auch Sportfördermaßnahmen für sozial benachteiligte Kindern und Jugendliche initiiert und umgesetzt.“

Uwe Krupp zu seiner Kooperation mit der KENSTON Unternehmensgruppe:

„Als gebürtiger Kölner und Haie-Trainer kann ich sagen: die Haie sind kein beliebiger Verein, sondern ein Teil der Stadt Köln mit einem eigenen „Way of Life“. Und genau deshalb freue ich mich und bin stolz darauf ein Teil der KENSTON-Familie zu sein. Denn auch hier wird ein eigener „Way of Life“ gelebt, um durch Innovationskraft, Identifikation zur Stadt Köln und Sozialkompetenz nicht nur den eigenen Erfolg zu sehen, sondern noch weit darüber hinaus zu schauen. Mitarbeiterbindung, Jugend- und Ausbildungsförderung sind nur einige Bereiche, die KENSTON absolut einzigartig machen. Gerne unterstütze ich daher die entsprechenden Umsetzungen und Projekte, die sich auch sehr gut mit meiner Tätigkeit für die Kölner Haie mit ihrem großen Unterstützungskreis kombinieren lassen.“



Uwe Krupp - Stanley-Cup-Gewinner,
Medienbotschafter KENSTON Unternehmensgruppe

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:

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