

Inhalt

- I. Weiterbeschäftigung GGF
- II. Insolvenzsicherung von Hinterbliebenenleistungen
- III. Opting-Out
- IV. Rechengrößen 2014 in der bAV

Impressum

AETAS GmbH
Rentenberatungskanzlei
für Vergütungs- und
Versorgungssysteme
Schürerstr. 3
97080 Würzburg

Tel.:
0931 – 32 09 32 - 40

Fax:
0931 – 32 09 32 – 45

E-Mail:
journal@kanzlei-aetas.de

Sitz der Firma:
97080 Würzburg

Gerichtsstand:
Amtsgericht Würzburg

Geschäftsführung:
Andreas Jakob
Rudolf Hausmann

Handelsregistereintrag:
Amtsgericht Würzburg
HRB 11836

USt.-Ident-Nummer:
DE269007541

Zulassung zur Rentenberatung
erteilt durch das
Landgericht Würzburg,
Ottostr. 5,
97070 Würzburg

zur Rechtsdienstleistung
zugelassene Personen:

Melanie Anger
Rudolf Hausmann
Andreas Jakob

ONLINE - JOURNAL

19. AUSGABE | 1. QUARTAL | 2014

I. Weiterbeschäftigung Gesellschafter-Geschäftsführer

Die Auswirkungen der Weiterbeschäftigung eines Gesellschafter-Geschäftsführers über das vertraglich vereinbarte Pensionsalter hinaus auf die bestehende betriebliche Altersversorgung gehört zu den anspruchsvollsten Themenkomplexen im Bereich der Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung und ist aufgrund der häufig anzutreffenden Situation aktueller denn je. Insbesondere der Weiterbezug von Aktivgehalt bei gleichzeitigem Bezug von Versorgungsgehalt ist seit Jahren ein Dauerstreitpunkt. Auch die bisher oft in der Praxis anzutreffende Strategie, unter Berücksichtigung einer nicht kongruenten Ausfinanzierung, durch das Nicht-Ausscheiden die Leistungen einfach später zu beziehen, führt zu keinen Lösungen. In Kürze wird hierzu eine ausführliche Würdigung in der Fachzeitschrift Deutsches Steuerrecht erscheinen.

II. Insolvenzsicherung von Hinterbliebenenleistungen

Das Anwartschaftsanrecht der aus der Versorgungszusage berechtigten Hinterbliebenen auf Leistungen aus der Versorgungszusage erstarkt erst mit dem Tod des Versorgungsberechtigten zum Vollrecht. Fraglich ist, ob diese Anwartschaftsanrechte zu Lebzeiten die gleiche Rechtstellung wie die des Versorgungsberechtigten erfahren und in welchem Rangverhältnis dies geschieht.

Insbesondere für die Anwartschaften auf Hinterbliebenenleistungen aus einer Versorgungszusage an einen Gesellschafter-Geschäftsführer, welcher nicht unter die Regelungen des Betriebsrentengesetzes fällt, ist kritisch zu hinterfragen, ob und zu welchem Zeitpunkt diese zum Vollrecht erstarkt und damit eigenständig geschützt sind. Sowohl bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen hinsichtlich der Bezugsrechtserklärungen als auch bei Versorgungszusagen über die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse werden oft die Anforderungen an die Wirksamkeit unterschätzt, bzw. sträflich vernachlässigt. Die aufschiebend bedingte Wirkung des Eintritts der Anspruchsvoraussetzungen für die Hinterbliebenenleistungen muss zwingend in die Überlegungen einbezogen werden, sofern die aufschiebende Bedingung eben nicht erfüllt wird oder nicht mehr erfüllt werden kann, weil ein hierzu notwendiger Gesellschafterbeschluss durch den Todesfall des Versorgungsberechtigten nicht mehr „umsetzbar“ sein kann. Auch die Wirkungen einer evtl. Scheidung auf die Durchsetzung der Ansprüche im Todesfall sollte nicht unterschätzt werden. Eine standardisierte Einrichtung von Anwartschaften auf Hinterbliebenenleistungen verbietet sich daher nicht nur von selbst, sondern erfordert im Gegenteil eine individuelle Einzelfallbetrachtung.

III. Entgeltumwandlung durch Betriebsvereinbarungen mit Opting-Out

Auch wenn die gesetzliche Rente für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach wie vor die wichtigste Quelle ihres Alterseinkommens darstellt, ist sie nicht mehr in der Lage den im Erwerbsleben erworbenen Lebensstandard zu sichern. Sie kann nur noch als Basisversorgung verstanden werden, weshalb eine zusätzliche Alterssicherung immer mehr an Bedeutung gewinnt.

In diesem Zusammenhang wird verstärkt die Frage diskutiert, ob es nach der derzeit bestehenden Gesetzeslage rechtlich zulässig ist, Mitarbeiter im Rahmen einer Betriebsvereinbarung durch Opting-Out in die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung automatisch einzubeziehen, um eine verstärkte flächendeckende Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen. Während beim Opting-In der Mitarbeiter ausdrücklich erklären muss, an der Entgeltumwandlung teilzunehmen zu wollen, verhält es sich beim Opting-Out-Modell genau umgekehrt. Jeder einzelne Mitarbeiter wird automatisch in die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung aufgenommen, sofern er nicht innerhalb einer bestimmten Frist erklärt, dass er nicht einbezogen werden will. Während Opting-Out in individualrechtlichen Vereinbarungen und Tarifverträgen als rechtlich zulässig erachtet wird, besteht bzgl. der kollektivrechtlichen Gestaltung von Opting-Out in Betriebsvereinbarungen derzeit eine Rechtsunsicherheit. Auch wenn sich die Autoren Tobias Neufeld, LL.M., RA/FAArbR, und Dr. Janna Knitter, RAin, in ihrem Aufsatz „Entgeltumwandlung durch Betriebsvereinbarungen mit Opting-Out“ (BB 2013, Heft 40, S. 2421ff.) ausführlich mit der aufgeworfenen Fragestellung auseinandersetzen und zu dem Ergebnis gelangen, dass eine solches Modell bereits nach aktueller Rechtslage als rechtlich zulässig zu erachten ist, hat sich das BAG bisher nicht mit dieser Fragestellung auseinandergesetzt. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die tarifvertraglichen Bestrebungen zur Umsetzung von Opting-Out auch ihren Niederschlag in der BAG-Rechtsprechung finden.

IV. Neue Rechengrößen 2014 in der bAV

Rechengrößen	Alte Bundesländer 2013	Alte Bundesländer 2014	Neue Bundesländer 2013	Neue Bundesländer 2014
BBG RV und AV Jährlich Monatlich	69.600,00 5.800,00	71.400,00 5.950,00	58.800,00 4.900,00	60.000,00 5.000,00
BBG KV und PV Jährlich Monatlich	47.250,00 3.937,50	48.600,00 4.050,00	47.250,00 3.937,50	48.600,00 4.050,00
Bezugsgröße nach §18 SGB IV Jährlich Monatlich	32.340,00 2.695,00	33.180,00 2.765,00	27.300,00 2.275,00	28.140,00 2.345,00
Allgem. Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs.6 SGB V) Jährlich Monatlich	52.200,00 4.350,00	53.550,00 4.462,50	52.200,00 4.350,00	53.550,00 4.462,50
Besond. Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs.7 SGB V) Jährlich Monatlich	47.250,00 3.937,50	48.600,00 4.050,00	47.250,00 3.937,50	48.600,00 4.050,00
Förderung bis zu 4 % der BBG Jährlich Monatlich	2.784,00 232,00	2.856,00 238,00	2.784,00 232,00	2.856,00 238,00
Abfindungsrecht § 3 BetrAVG bis Kapital Monatsrente	3.234,00 26,95	3.318,00 27,65	2.730,00 22,75	2.814,00 23,45
PSV-Schutz bis Kapital Monatsrente	970.200,00 8.085,00	995.400,00 8.295,00	819.000,00 6.825,00	844.200,00 7.035,00
Freigrenze Beitragspflicht (§ 226 Abs. 2 SGB V)	134,75	138,25	134,75	138,25
Mindestbetrag Entgeltumwandlung jährlich (§ 1 a Abs. 1 S. 4 BetrAVG)	202,13	207,38	202,13	207,38
Höchstgrenze Übertragungswert (§ 4 Abs. 3, S.1 Nr. 2 BetrAVG)	69.600,00	71.400,00	69.600,00	71.400,00
Höchstgrenze für externe Teilung (§17 VersAusglG)	69.600,00	71.400,00	69.600,00	71.400,00
Wertgrenze externe Teilung (§14 Abs.2VersAusglG) Kapital Monatsrente	6.468,00 53,90	6.636,00 55,30	6.468,00 53,90	6.636,00 55,30
Lohnsteuerpausch. nach § 40 b EStG je AN jährlich je AN monatlich Durchschnitt. jährl. Durchschnitt mtl.		1.752,00 146,00 2.148,00 179,00		
Zusätzl. Freibetrag §3,Nr.63 S.3 EStG Jährlich Monatlich		1.800,00 150,00		