



Quartalsletter

I/2013

In dieser Ausgabe:

Erhöhung einer Pensionszusage unter Missachtung der Erdienbarkeitsfristen beim Vorstand einer AG nicht grundsätzlich vGA – Urteil des Finanzgerichts Berlin-Brandenburg vom 09.11.2011 (12 K 12174/08)	Seite 2
Mindest-Pensionsalter für Pensionsrückstellungen bei beherrschenden GGF Urteil des Finanzgerichts München vom 20.02.2012 (7 V 2818/11)	Seite 3
Übertragung einer Direktversicherung in der Insolvenz Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.09.2012 (3 AZR 176/10)	Seite 4
Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung einer Pensionskassen-Kapitalleistung – Urteil des Sozialgerichts Aachen vom 22.05.2012 (S 13 KR 372/11)	Seite 5
Sozialabgaben auf Leistungen aus einer teilweise aus privaten Beiträgen finanzierten Pensionskassenversorgung – Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 23.05.2012 (S 36 KR 2042/11)	Seite 6
Pfändungsschutz für Ansprüche aus Lebensversicherung – Vertragliches Kapitalwahlrecht – BGH Beschluss vom 22.08.2012 (VII ZB 2/11)	Seite 8
Probezeit vor Zusage einer Pension an den Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft (§ 8 Abs. 3 S. 2 KStG) – BMF-Schreiben vom 14.12.2012 (IV C 2– S 2742/10/10001)	Seite 9
Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von Nur-Pensionszusagen BMF-Schreiben vom 13.12.2012 (IV C 6 – S 2176/07/10007)	Seite 10
Festsetzung des PSVaG-Beitragssatzes 2012 auf 3 ‰	Seite 11
Opting out im Ausland – ein Modell auch für Deutschland?	Seite 11

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die neue und erste Ausgabe des Quartalsletters in diesem Jahr zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie wie üblich über „Neuerungen“ auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Insbesondere möchten wir Sie auf die beiden Urteile zur Beitragspflicht von Leistungen aus einer teilweise privat finanzierten Pensionskassenversorgung hinweisen. Wir freuen uns darauf, die Reihe der Quartalsletter auch im neuen Jahr fortzusetzen und wünschen Ihnen für das Jahr 2013 alles Gute, Gesundheit und viel Erfolg mit der bAV.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

**Erhöhung einer Pensionszusage unter Missachtung der Erdienbarkeitsfristen beim Vorstand einer AG nicht grundsätzlich vGA
Urteil des Finanzgerichts Berlin-Brandenburg vom 09.11.2011 –
12 K 12174/08**

Vorbemerkung

Die Anforderungen an die steuerliche Anerkennung von Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) von Kapitalgesellschaften (in der Regel: GmbHs) sind hoch. Genannt seien die Kriterien Angemessenheit, Üblichkeit, Probe-/Wartezeit und Erdienbarkeit. Letzteres Kriterium besagt, dass die Erteilung bzw. die Erhöhung einer Pensionszusage beim beherrschenden GGF mindestens 10 Jahre vor dem Eintritt in die Rentenphase erfolgen muss. Damit soll sichergestellt werden, dass der GGF nicht rückwirkend für seine Tätigkeiten für die Firma belohnt wird. Beim nicht-beherrschenden GGF ist für die Erdienbarkeit nötig, dass zwischen Erteilung bzw. Verbesserung einer Pensionszusage und dem vorgesehenen Eintritt in die Rentenphase mindestens 3 Jahre verbleiben, sofern der GGF insgesamt mindestens eine Dienstzugehörigkeit von 12 Jahren aufweisen kann (vgl. BFH-Urteil vom 29.10.1997 – IR 52/97).

Da sowohl eine GmbH als auch eine AG eine Kapitalgesellschaft ist, wird im Allgemeinen angenommen, dass die Kriterien für die steuerliche Anerkennung einer Pensionszusage an den GGF einer GmbH analog auch für einen beteiligten Vorstand einer AG gelten. Demzufolge wäre bei einer Erhöhung einer Pensionszusage an den Vorstand einer AG für die steuerliche Berücksichtigung dieser Erhöhung das Einhalten der Erdienbarkeitsfrist nötig. Wenn der Vorstand über die Mehrheit der Aktien verfügt und damit als beherrschend angesehen werden kann, würde die Erdienbarkeitsfrist 10 Jahre betragen.

In einem aktuellen Fall (Urteil vom 09.11.2011 – 12 K 12174/08) hat das Finanzgericht Berlin-Brandenburg die analoge Anwendung des Erdienbarkeitskriteriums auf den Vorstand einer AG verneint.

Der Fall

Es ging um eine AG, die im Jahr 1978 als GmbH gegründet wurde. Der im Jahr 1943 geborene Geschäftsführer erhielt in seinem

Anstellungsvertrag aus dem Jahr 1978 eine Pensionszusage in Höhe von 4.000 DM sowie eine anwartschaftliche Witwenrente in Höhe von 2.400 DM. Im Jahr 1995 wurde die Formulierung der Witwenrente geändert auf 60% der Altersrente bzw. der zuletzt gezahlten Altersrente.

Im Jahr 2001 wurde die Rechtsform in eine AG geändert. Der ehemalige GGF war zunächst Alleinaktionär, in der Folgezeit Mehrheitsaktionär.

Im Jahr 2001 wurde die Pensionszusage erhöht auf 3.579,04 EUR monatlich insgesamt, wobei die Witwenrente sich nach der noch zu Zeiten der GmbH abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung richten sollte. Als Pensionsalter wurde das vollendete 65. Lebensjahr vereinbart.

Im Jahr 2005 wurde der Anstellungsvertrag bis 2011 verlängert.

Bei einer Betriebsprüfung der Jahre 2000 bis 2004 wollte das Finanzamt Teile der gebildeten Pensionsrückstellungen nicht anerkennen und behandelte die Erhöhung der Zusage aufgrund des Verstoßes gegen das Erdienbarkeitskriterium als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA). Zwischen Erhöhung der Zusage und Pensionsalter liegen schließlich nur etwa 7 und damit weniger als die nötigen 10 Jahre.

Hiergegen klagte die Firma.

Die Entscheidung

Das FG Berlin-Brandenburg gab der Firma Recht. So kann man die Rechtsprechung zu Pensionszusagen an GGF nicht uneingeschränkt auf Aktionäre einer AG übertragen, und zwar auch dann nicht, wenn der betreffende Aktionär Alleingesellschafter und Vorstandsmitglied der AG ist. Gegen eine analoge Handhabung spricht nach Auffassung des FG, dass eine AG bei Rechtsgeschäften mit ihren Vorstandsmitgliedern von ihrem Aufsichtsrat vertreten wird, was eine Wahrung der Interessen der Gesellschaft eher gewährleistet als es bei Verträgen zwischen einer GmbH und ihrem beherrschenden GGF der Fall ist.

Der handelsrechtlich begründete Strukturunterschied zwischen GmbH und AG spricht dagegen, die nachträgliche Erhöhung oder Gewährung von Bezügen für in der Vergangenheit geleistete Dienste des eine GmbH beherrschenden GGF und des Vorstandmitglieds, das vermöge seines Aktienbesitzes allein oder zusammen mit ihm nahestehenden Personen eine AG zu beherrschen imstande ist, für den Bereich des Rechts der Ertragsteuern schlechthin gleich zu behandeln.

Die Möglichkeiten, seitens des Vorstands Einfluss auf den Aufsichtsrat in seinem Sinne zu nehmen, bleiben gemeinhin hinter denen eines beherrschenden GGF einer GmbH zurück.

Damit liegt bei einer AG eine vGA nur dann vor, wenn im Einzelfall eine vertragliche Gestaltung im Verhältnis zwischen der AG und ihrem Vorstandmitglied, das zugleich Mehrheitsaktionär ist, einseitig an den Interessen des Vorstandmitglieds und nicht auf einen gerechten Ausgleich der beiderseitigen Interessen ausgerichtet ist, was das FG im vorliegenden Fall als nicht gegeben angesehen hat. Es gab keine Anhaltspunkte dafür, dass der Vorstand in irgendeiner Weise Druck auf die Aufsichtsratsmitglieder ausgeübt hat, die Erhöhung seiner Pensionszusage zu genehmigen.

Im vorliegenden Fall war die Erhöhung der Pensionszusage absolut im Rahmen des Übli-

chen. Auch bei einem nicht an der AG beteiligten Arbeitnehmer in leitender Stellung hätte man nach mehr als 20jähriger Tätigkeit für die Gesellschaft eine solche Anpassung vorgenommen. Auch waren die Bezüge des Vorstands keineswegs überhöht.

Dass gegen das Erdienbarkeitskriterium verstoßen wurde, ist für das FG im vorliegenden Fall nicht relevant. So ist bei einer AG eine rückwirkende Entlohnung nicht von vornherein ausgeschlossen und erscheint hier – angesichts der Überfälligkeit der Erhöhung der Zusage – auch nicht als unangemessen. Darüber hinaus lässt die im Jahr 2005 erfolgte Verlängerung des Anstellungsvertrags über das 65. Lebensjahr hinaus es durchaus nicht unwahrscheinlich erscheinen, dass bei Eintritt in den Ruhestand die 10jährige Erdienbarkeitsfrist gewahrt sein wird.

Ein etwaiger Verstoß gegen die Wartezeit bei Erteilung der ursprünglichen Zusage im Jahr 1978 wirkt sich jetzt nicht mehr aus. Denn ein solcher Mangel wirkt nicht über 30 Jahre nach, wenn die Zusage unterdessen einmal neu gefasst und erhöht wurde. Ob hier im Jahr 1978 wirklich ein Verstoß gegen das Probzeiterfordernis vorgelegen hat, muss somit nun nicht mehr geprüft werden. (Dr. Claudia Veh)

Mindest-Pensionsalter für Pensionsrückstellungen bei beherrschenden GGF

Urteil des Finanzgerichts München vom 20.02.2012 – 7 V 2818/11

Bekanntlich wurde durch Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Einkommensteuer-richtlinien (EStÄR 2008) in R 6a Abs. 8 geregelt, dass bei der Berechnung der Pensionsrückstellungen für Pensionszusagen an beherrschende GGF eine Staffelung nach dem Geburtsjahrgang vorgenommen werden muss. Demnach gilt für Geburtsjahrgänge bis 1952 (wie bisher) als Mindest-Endalter 65, für die Jahrgänge von 1953 bis 1961 Mindest-Endalter 66 und für Geburtsjahrgänge ab 1962 Mindest-Endalter 67.

Hiergegen wehrten sich zwei jüngere GGF, bei denen in der Pensionszusage ein Pensionsalter von 65 Jahren vereinbart war. In

dem Fall lag der gem. R 6a Abs. 8 EStR ermittelte Teilwert bei 176.878 EUR. Würde man hingegen bei der Berechnung Pensionsalter 65 zugrunde legen, hätte der Teilwert nach § 6a EStG 203.005 EUR betragen.

Sie bekamen vor dem Finanzgericht (FG) München Recht. Es war für das FG kein Grund ersichtlich, warum bei einem beherrschenden GGF von § 6a Abs. 3 S. 3 EStG abzuweichen und zu unterstellen wäre, dass bei diesem die vertraglich festgelegte Altersgrenze nicht gelten soll. Weiter liegt keine gesicherte Erkenntnis darüber vor, dass ein Pensionsalter von 65 Jahren nicht mehr der

gelebten Praxis entspricht. Damit wäre die Regelung in R 6a Abs. 8 EStR jedenfalls in den Fällen nicht anzuwenden, in denen das vertraglich vereinbarte Pensionsalter nicht

von der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abhängig ist. (Dr. Claudia Veh)

Übertragung einer Direktversicherung in der Insolvenz Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.09.2012 - 3 AZR 176/10

Der Fall

Für einen Arbeitnehmer bestand eine Direktversicherung, die über Entgeltumwandlung finanziert wurde. Der Arbeitnehmer war am 01.12.1998 in das Unternehmen eingetreten und am 31.12.2005 insolvenzbedingt ausgeschieden. Im Jahr 1999 wurde die Vereinbarung zum Abschluss einer Direktversicherung getroffen, Versicherungsbeginn war der 01.03.1999. Das Bezugsrecht wurde widerruflich ausgestaltet, wobei vereinbart wurde, dass nach Ablauf der Fristen für die gesetzliche Unverfallbarkeit der Leistungsanspruch unwiderruflich wird.

Am 16.09.2005 wurde über das Vermögen der Firma das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter kündigte Ende September das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer zum 31.12.2005. In diesem Zusammenhang widerrief der Insolvenzverwalter das Bezugsrecht des Arbeitnehmers an der Direktversicherung und leistete von da an die bisher für die Direktversicherung aufgewendeten Beiträge als Gehalt an den Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer wollte, dass die Direktversicherung auf ihn übertragen wird, denn so war der Insolvenzverwalter bei anderen Arbeitnehmern verfahren. Für den Fall, dass er hierauf keinen Anspruch hat, begehrte er hilfsweise Schadensersatz in Form einer Rückerstattung der in der Vergangenheit für die Direktversicherung geleisteten Beiträge bzw. zumindest in Höhe des Rückkaufswerts.

Der Insolvenzverwalter wollte an dem Widerruf festhalten.

Die Entscheidung

Das BAG gab dem AN nicht Recht. Er hat kein Aussonderungsrecht nach § 47 InsO. Der Insolvenzverwalter konnte das Bezugsrecht aus der Direktversicherung aufgrund

versicherungsvertraglicher Regelungen wirksam widerrufen. Das Bezugsrecht war zum Zeitpunkt des Widerrufs noch widerruflich. Damit fällt die Direktversicherung in die Insolvenzmasse.

Im Falle eines unwiderruflichen Bezugsrechts wäre die Direktversicherung wirtschaftlich dem Vermögen des Arbeitnehmers zuzurechnen, der deshalb dann konsequenterweise ein Aussonderungsrecht hätte.

Im Falle eines sog. eingeschränkt unwiderruflichen Bezugsrechts muss man unterscheiden, ob die Voraussetzungen für den Widerrufsvorbehalt vorliegen – dann kann der Insolvenzverwalter das Bezugsrecht widerrufen und die Direktversicherung zur Masse ziehen – oder ob die Voraussetzungen für den Vorbehalt nicht gegeben sind – dann kann das Bezugsrecht nicht mehr widerrufen werden; die Rechte aus dem Versicherungsvertrag gehören dann zum Vermögen des Arbeitnehmers, der ein Aussonderungsrecht hat.

Diese Grundsätze gelten auch für den Fall, dass die Direktversicherung über Entgeltumwandlung finanziert wurde. Die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit für bAV aus Entgeltumwandlung existiert erst für Zusagen, die ab dem 01.01.2001 erteilt wurden (§ 1b Abs. 5; § 30f Abs. 1 S. 2 i.V.m. S. 1 BetrAVG). Damit war bei Widerruf des Bezugsrechts noch keine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft entstanden, da für diese Zusage noch die gleichen Fristen wie für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung galten. Damit hätte die Versorgungszusage entweder 10 Jahre bestehen müssen, alternativ mindestens 3 Jahre, wenn der Arbeitnehmer mindestens 12 Jahre bei der Firma beschäftigt gewesen ist, oder ab dem 01.01.2001 mindestens 5 Jahre, um eine unverfallbare Anwartschaft zu begründen (§ 30 f Abs. 1 BetrAVG). Diese Voraussetzung war bei Widerruf im September 2005 noch nicht erfüllt.

Es liegt kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Denn der Arbeitnehmer befand sich mit den Arbeitnehmern, deren Direktversicherungen auf sie übertragen wurden, nicht in einer vergleichbaren Situation, da bei ihnen das Bezugsrecht bereits unwiderruflich war. Der Insolvenzverwalter hatte das Bezugsrecht aus der Direktversicherung nur bei den Arbeitnehmern widerrufen, bei denen das Bezugsrecht noch widerruflich war. Damit liegt keine sachwidrige Ungleichbehandlung vor. Weiter liegt kein Anspruch auf Schadenersatz in Form einer Rückerstattung der Beiträge bzw. einer Auszahlung des Rückkaufswerts vor.

Selbst wenn der Insolvenzverwalter mit dem Widerruf gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen hätte (z.B. wenn arbeitsvertraglich eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit vereinbart worden wäre), würde kein Anspruch auf Ersatz der gezahlten Versicherungsbeiträge oder des Rückkaufswerts bestehen, sondern in Form des im Versicherungsfall eintretenden Versorgungsschadens. D.h. der Arbeitnehmer wäre bei Eintritt eines Versorgungsfalls so zu stellen, wie er ohne den Widerruf des Bezugsrechts stünde (§ 249 Abs. 1 BGB). Das war jedoch nicht Streitgegenstand dieses Verfahrens. (Dr. Claudia Veh)

Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung einer Pensionskassen-Kapitalleistung – Urteil des Sozialgerichts Aachen vom 22.05.2012 - S 13 KR 372/11

In seinem Urteil vom 22.05.2012 (S 13 KR 372/11) hatte sich das Sozialgericht Aachen mit der Frage zu befassen, in welchem Umfang für eine Kapitalleistung aus einer Pensionskassenversorgung Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung besteht.

Hintergrund

Grundsätzlich sind Versorgungsbezüge aus betrieblicher Altersversorgung zur Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig (vgl. § 226 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch bzw. § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI).

Diese Beitragspflicht entfällt jedoch, sofern die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen insgesamt 1/20 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches (2011 monatlich 127,75 Euro) nicht übersteigen.

Handelt es sich nicht um regelmäßige Zahlungen, sondern um eine oder mehrere einmalige Kapitalzahlungen, so gilt 1/120 der Kapitalzahlung(en) als Bewertungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die Beiträge werden maximal 10 Jahre entrichtet.

Der Fall

Ein Arbeitnehmer hatte nach seinem Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers den Versicherungsnehmerstatus der auf sein

Leben abgeschlossenen Pensionskassenversicherung auf sich übertragen lassen und die Versicherung danach mit privaten Beiträgen fortgeführt. Eine weitere betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung wurde auf den neuen Arbeitgeber übertragen.

Im Jahre 2011 wurde aus diesem Pensionskassenvertrag eine Kapitalleistung in Höhe von 20.237,96 Euro fällig.

Bei der Ermittlung, ob die Leistung aus der Pensionskasse zur Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig sei, wurde auch die Kapitalzahlung aus der Direktversicherung in Höhe von 5.943,60 Euro berücksichtigt. 1/120 beider Kapitalzahlungen lag bei 218,18 Euro monatlich und somit über den Grenzen, wonach Beitragspflicht eingetreten war. Die Krankenversicherung setzte damit die Beiträge zur Krankenversicherung mit 33,82 Euro und zur Pflegeversicherung mit 4,25 Euro, also insgesamt 38,07 Euro, fest.

Gegen diese Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung legte der Arbeitnehmer Widerspruch ein mit der Begründung, dass ein Teil der Kapitalleistung aus der Pensionskasse durch eigene Beiträge finanziert wurde. Somit sei dieser Teil nicht kranken- und pflegeversicherungspflichtig.

Die Krankenversicherung wies den Widerspruch mit der Begründung zurück, dass sich bereits ergangene Urteile des Bundesverfassungsgerichts über die Befreiung von der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung nur auf Kapitalleistungen aus privat fortgeführten Direktversicherungen beziehen. Auf Pensionskassen seien diese Urteile nicht anwendbar.

Der Arbeitnehmer erhob daraufhin Klage.

Die Entscheidung

Das Sozialgericht Aachen gab dem Arbeitnehmer Recht. Demnach war von den 20.237,96 Euro Kapitalzahlung aus der Pensionskasse nur der Teil bei der Berechnung des Beitrags zur Kranken- und Pflegeversicherung zu berücksichtigen, der nicht aus privaten Beiträgen finanziert worden ist.

Zur Entscheidungsfindung hat sich das Aachener Sozialgericht an den bereits durch

das Bundesverfassungsgericht ergangenen Urteilen orientiert und geprüft, ob die rechtlichen Vorgaben betrieblicher Altersversorgung erfüllt sind.

Sofern der Arbeitnehmer Versicherungsbeiträge nach seinem Ausscheiden aus privaten Mitteln erbringt, aber der ehemalige Arbeitgeber weiterhin Versicherungsnehmer des Pensionskassenvertrags bleibt, ist immer noch ein Bezug zur betrieblichen Altersversorgung erkennbar.

Dies gilt jedoch nicht mehr, sobald der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Versicherungsnehmerstellung des Pensionskassenvertrags übernimmt. Leistungen, die auf privaten Beiträgen des Arbeitnehmers als Versicherungsnehmer beruhen, lassen sich nämlich nicht von Leistungen aus privaten Kapitallebensversicherungen unterscheiden. (Margarete Siebert)

Sozialabgaben auf Leistungen aus einer teilweise aus privaten Beiträgen finanzierten Pensionskassenversorgung Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 23.05.2012 - S 36 KR 2042/11

Wie auch das SG Aachen (vgl. den vorhergehenden Beitrag) hatte sich das Sozialgericht Berlin am 23.05.2012 mit der Sozialabgabenpflicht auf Leistungen aus einer Pensionskasse zu befassen, die teilweise aus privaten Beiträgen finanziert wurden.

Der Fall

Während der Beschäftigungszeit eines Arbeitnehmers hatte der Arbeitgeber die Beiträge zu 75% und der Arbeitnehmer, der auch während der gesamten Zeit Versicherungsnehmer des Vertrags war, zu 25% bezahlt. Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hatte der Arbeitnehmer die Beiträge dann vollständig selbst weiter entrichtet.

Die Krankenversicherung der Rentner (KVdR) belegte die komplette Rentenleistung mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner.

Aufgrund der geänderten Handhabung bei der Beitragspflicht von teilweise privat finanzierten Leistungen aus einer Direktversiche-

rung (vgl. hierzu die Beiträge im Quartalsletter I/2011 und III/2011) begehrte der Rentner eine analoge Anwendung auf seine Pensionskassenversorgung.

Die KVdR lehnte dies ab. Nach ihrer Ansicht bediene sich der Arbeitnehmer auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses weiterhin mit der Pensionskasse einer Institution der betrieblichen Altersversorgung, so dass in diesem Fall von einem kompletten Herauslösen des Vertrags aus der betrieblichen Sphäre und somit aus dem institutionellen Rahmen des Betriebsrentenrechts nicht ausgegangen werden könne. Zudem habe der Arbeitnehmer einen eigenen Leistungsanspruch gegenüber der Pensionskasse und habe bereits während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses die Stellung des Versicherungsnehmers inne.

Der Rentner sah jedoch keinen grundlegenden Unterschied zwischen einer Direktversicherung und einer Pensionskasse, der hier eine unterschiedliche Behandlung bei der Frage der Sozialabgaben auf die Leistungen rechtfertigen könne.

Die Entscheidung

Das SG gab dem Rentner nicht Recht. Es schloss sich der Argumentation der KVdR an, wonach die Rentenleistungen in vollem Umfang einen Versorgungsbezug im Sinne des § 229 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB V darstellen. Rentenleistungen, die von einer in der Rechtsform eines VVaG betriebenen regulierten Pensionskasse ausgezahlt werden, unterliegen auch unter Beachtung der aktuellen Rechtsprechung zu Direktversicherungen insoweit als Versorgungsbezüge der Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung, als sie auf Beiträgen beruhen, die der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden selbst eingezahlt hat.

Das Gericht zielt auf eine beitragsrechtliche Gleichstellung von Renten der bAV mit den Renten der gesetzlichen Rentenversicherung. Hierzu gehört auch, die aufgrund einer freiwilligen Versicherung ohne Berufstätigkeit und mit eigenen Mitteln erworbenen Renten aus beiden Vorsorgebereichen gleich zu behandeln. Und Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind selbst dann beitragspflichtig, wenn sie allein auf freiwilligen Beiträgen beruhen und der Rentner nie eine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat.

Der gravierende Unterschied zur Behandlung bei Direktversicherungen liegt darin, dass durch das Einrücken des Arbeitnehmers in die Stellung des Versicherungsnehmers nach erfolgtem Dienstaustritt im Fall der Direktversicherung der Vertrag aus dem institutionellen Rahmen des Betriebsrentenrechts gelöst wird. Im Gegensatz hierzu wird bei einer Versicherung über eine klassische regulierte (Firmen-)Pensionskasse in der Form eines VVaG, bei dem der Arbeitnehmer grundsätzlich Mitglied und Versicherungsnehmer des Versicherungsvertrags ist, der institutionelle Rahmen des Betriebsrentenrechts nicht verlassen. D.h. wenn man nur aufgrund einer bestimmten Berufstätigkeit Mitglied einer entsprechenden Einrichtung der bAV werden kann, schließt man sich der bAV an. Dies rechtfertigt es, die Rente aus einer solchen Pensionskasse auch bei teil-

weiser privater Finanzierung vollständig als Versorgungsbezug zu sehen. Während ein Lebensversicherungsunternehmen sowohl Direktversicherungen als auch private Lebensversicherungen anbietet, kann eine Pensionskasse nur betriebliche Versorgungsleistungen anbieten.

Ob diese Ausführungen auch für Leistungen aus einer deregulierten Pensionskasse in Form einer AG gelten oder ob hier die Anwendung analog der Direktversicherung maßgebend wäre, musste im vorliegenden Fall nach Ansicht des SG nicht geprüft werden, da es hier eben um eine regulierte Pensionskasse in Form einer VVaG ging.

Wertung

Damit ist zumindest bei diesem erstinstanzlichen Urteil klar, dass die Leistungen aus einer regulierten Pensionskasse nach erfolgtem Dienstaustritt und privater Weiterführung im Wege der versicherungsförmigen Lösung komplett mit Beiträgen zur KVdR belastet werden. Die Argumentation des Gerichts ist sicher nachvollziehbar und stringent, dürfte jedoch von den Betroffenen nur schwer zu verstehen sein, da es für die Arbeitnehmer bzw. Rentner prinzipiell unerheblich ist, aus welcher Pensionskasse (reguliert/dereguliert; VVaG/AG) sie ihre Leistungen beziehen. Zudem ist das Urteil auch vor dem Hintergrund kritisch zu sehen, dass aktuell die bAV in den Medien aufgrund der Überschusssituation in der Lebensversicherungswirtschaft sowie der Verbeitragung der Leistungen in Frage gestellt wird. Allen Entscheidungsträgern sollte daran gelegen sein, die bAV in Deutschland zu fördern. Die private Weiterführung von Direktversicherungen und Pensionskassenversorgungen nach vorzeitigem Dienstaustritt ist eine sehr beliebte und gängige Variante, zumal dies im Allgemeinen wesentlich günstiger ist als ein privater Neuabschluss. Aus diesem Grund sollte man die vom SG Berlin entschiedene Handhabung hinterfragen. (Dr. Claudia Veh)

**Pfändungsschutz für Ansprüche aus Lebensversicherung –
Vertragliches Kapitalwahlrecht – BGH-Beschluss vom
22.08.2012 - VII ZB 2/11**

Der BGH hatte zu prüfen, ob ein Pfändungsschutz gemäß § 851c Abs. 1 ZPO für einen Gläubiger eines ihm verpfändeten Rentenversicherungsvertrags besteht.

Der Sachverhalt

Für einen am 20.04.1944 geborenen Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) wurde von seinem Arbeitgeber 1992 eine im Zusammenhang mit seiner Pensionszusage stehende Rückdeckungsversicherung abgeschlossen und die Erlebensfallleistung zum Insolvenzschutz an ihn verpfändet.

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens kündigte der Insolvenzverwalter den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem GGF zum 31.01.2006 sowie mit Schreiben vom 16.07.2006 auch den Versicherungsvertrag zum 01.12.2005.

Daraufhin erwirkte der Insolvenzverwalter einen auf den 22.12.2009 datierten Pfändungs- und Überweisungsbeschluss, wonach unter anderem die Ansprüche aus dem Pfandrecht, der Bezugsberechtigung im Todesfall und auf Kündigung gepfändet wurden.

In seiner Rechtsbeschwerde beantragt der GGF, den Pfändungs- und Überweisungsbeschluss vollständig aufzuheben.

Die Entscheidung

Der BGH gab dem GGF Recht. Ansprüche aus einem bestehenden Lebensversicherungsvertrag stehen gemäß § 851c ZPO unter dem Pfändungsschutz von Altersrenten und sind demnach nur unter den für Arbeitseinkommen bestimmten Pfändungsfreigrenzen pfändbar.

Nach § 851c Abs. 1 ZPO sind Altersversorgungen ganz oder teilweise unpfändbar, um dem Schuldner den Aufbau einer angemessenen Alterssicherung zu ermöglichen.

Für die Anwendbarkeit des § 851c Abs. 1 ZPO sind folgende Voraussetzungen notwendig:

- es muss sich um eine lebenslange Leistung handeln, die nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres oder nur bei Eintritt der Berufsunfähigkeit gewährt wird,
- es darf über die Ansprüche aus dem Vertrag nicht vom Schuldner verfügt und
- es darf nicht die Zahlung einer Kapitalleistung, ausgenommen eine Zahlung für den Todesfall, vereinbart werden.

Vorliegend hatte der GGF bei Ausscheiden aus der Firma das 62. Lebensjahr vollendet und somit die Anspruchsvoraussetzungen auf vorgezogenes Altersruhegeld gemäß der Pensionszusage (ab Vollendung des 60. Lebensjahres) erfüllt und demnach kann der Insolvenzverwalter den Versicherungsvertrag nicht ohne Zustimmung des GGF kündigen.

Problematisch war, dass dem GGF vertraglich ein Kapitalisierungsrecht eingeräumt wurde und auch im Versicherungsvertrag eine einmalige Kapitalabfindung vorgesehen war, soweit diese spätestens drei Jahre vor Rentenbeginn beantragt wird, da dies den Voraussetzungen des § 851c Abs. 1 ZPO widerspricht.

Von keiner der Streitparteien wurde jedoch das Kapitalwahlrecht in Anspruch genommen, auch die Geltendmachung des Rückkaufwertes durch den Insolvenzverwalter kann nicht als Kapitalwahl angesehen werden, da es sich hierbei um einen Zeitwert handelt, welcher anders zu berechnen ist als die Kapitalabfindung zum Ablauf.

Das in der Pensionszusage erteilte Kapitalwahlrecht enthielt keine zeitliche Einschränkung hinsichtlich des Kapitalwahlrechts, maßgeblicher Zeitpunkt für die Erfüllung der Voraussetzungen des § 851c Abs. 1 ZPO ist jedoch der Zeitpunkt der Pfändung. Da der GGF zu diesem Zeitpunkt von seiner Kapitaloption keinen Gebrauch gemacht hatte, war vorliegend bereits Pfandreife eingetreten.

Folglich hindert das vertraglich eingeräumte Kapitalisierungsrecht den Pfändungsschutz nach § 851c Abs. 1 ZPO nicht, da es zur Zeit der Pfändung nicht mehr bestand.

Zuletzt hatte der BGH zu prüfen wie es sich verhält, dass der GGF nicht Versicherungsnehmer sondern Pfandgläubiger bezüglich des Pfandrechts an dem Anspruch aus der Erlebensfalleistung war.

Dem Pfandgläubiger steht jedoch, wenn zum Zeitpunkt der Pfändung Pfandreife gemäß § 1228 Abs. 2 BGB eingetreten ist, ein Einziehungsrecht zu, und somit ist es im Sinne der Alterssicherung, den § 851c Abs. 1 ZPO zumindest dann zugunsten des Pfandgläubigers anzuwenden, wenn dieser zwar nicht Versicherungsnehmer, jedoch als versicherte Person im Versicherungsvertrag hinterlegt ist und die Rentenversicherung der Rückdeckung einer ihm als GGF gegebenen Pensionszusage dient.

Demnach ist der Pfändungsschutz des § 851c Abs. 1 ZPO zugunsten eines Pfandgläubigers anzuwenden, wenn dieser als versicherte Person benannt ist und von einem ggf. vorliegenden Kapitalwahlrecht zum

Zeitpunkt der Pfandreife keinen Gebrauch gemacht hat.

Wertung

Es ist zunächst verwunderlich, dass sich der BGH vorliegend mit den Pfändungsfreigrenzen nach § 851c Abs. 1 ZPO beschäftigt, da der Schutzzweck des Pfändungsschutzes gemäß § 851c ZPO darin besteht, dem Schuldner (hier dem GGF) Mittel für eine angemessene, selbstverantwortete Altersversorgung zu belassen und vor dem Pfändungszugriff seiner Gläubiger zu schützen. Die Regelungen des § 851c ZPO zielen u.a. darauf ab, den Schutz von Vermögenswerten, die der privaten Sicherung der Altersvorsorge dienen, zu gewährleisten. Dies widerspricht jedoch der Anwendbarkeit auf den vorliegenden Fall, da hier keine Privat-, sondern eine Firmeninsolvenz zu behandeln war. Offensichtlich haben die Gläubiger der Firma in das Privatvermögen des GGF vollstreckt. (Nicole Pross)

Probezeit vor Zusage einer Pension an den Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft (§ 8 Abs. 3 S. 2 KStG) BMF-Schreiben vom 14.12.2012 – IV C 2– S 2742/10/10001

Das Thema angemessene Probezeit vor Erteilung einer Pensionszusage beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) einer Kapitalgesellschaft (§ 8 Abs. 3 S. 2 KStG) war bislang im BMF-Schreiben vom 14.05.1999 (IV C 6 – S 2742 – 9/99) geregelt gewesen. Damit herrschte weitgehend Klarheit, bis wann man bis zur Erteilung einer Pensionszusage warten musste und was die Folge war, wenn eine Pensionszusage unter Missachtung einer angemessenen Probezeit erteilt wurde.

Durch die BFH-Rechtsprechung, namentlich durch das Urteil vom 28.04.2010 (I R 78/08), zeichnete sich jedoch eine Änderung in der Handhabung ab, die nun im BMF-Schreiben vom 14.12.2012 umgesetzt wurde.

Die wesentlichen Änderungen gegenüber dem BMF-Schreiben vom 14.05.1999 sind folgende:

Probezeit auch beim nicht-beherrschenden GGF zu beachten

Während beim BMF-Schreiben vom 14.05.1999 nur von einer Probezeit bei einem *beherrschenden* GGF gesprochen wurde, spricht man im aktuellen BMF-Schreiben generell von einer Probezeit bei einem GGF. Also muss auch bei einem nicht-beherrschenden GGF mit der Erteilung einer Pensionszusage die angemessene Frist von 2-3 Jahren nach Dienst Eintritt bzw. mindestens 5 Jahre nach Firmengründung abgewartet werden.

Bei Management-Buy-Out Probezeit von rund einem Jahr ausreichend

Im BMF-Schreiben wurde weiter ein Urteil des BFH vom 24.04.2002 (I R 18/10) aufgenommen, wonach im Fall eines Management-Buy-Outs eine Probezeit von rund einem Jahr ausreichend sein kann. Bei einem Management-Buy-Out wird ein Unternehmen durch seine bisherigen leitenden Angestellten „aufgekauft“ und die Angestellten führen

den Betrieb in Gestalt einer neu gegründeten Kapitalgesellschaft als Geschäftsführer fort.

Kein „Hineinwachsen“ in steuerlich anzuerkennende Zusage

Während im BMF-Schreiben aus 1999 noch geregelt war, dass eine Zusage, die unter Missachtung der notwendigen Probezeit erteilt wurde, bis zum Ablauf der Probezeit steuerlich nicht anzuerkennen ist, sie jedoch nach Ablauf der Probezeit steuerlich anerkannt wird – d.h. dass die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen nach Ablauf der Probezeit keine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) mehr darstellen –, sieht dies das BMF-Schreiben vom 14.12.2012 nicht mehr vor. Diesen Grundsatz hat der BFH in seinem Urteil am 28.04.2010 aufgestellt. Damit wird einer zu früh erteilten Zusage auf Dauer die steuerliche Anerkennung versagt, d.h. sie wird dauerhaft als vGA behandelt. Dies gilt auch dann, wenn die Zusage später erhöht wird. Möglich ist es jedoch, die ursprüngliche Zusage aufzuheben und nach Ablauf der Probezeit eine neue Zusage zu erteilen, die dann keinen Verstoß gegen das Kriterium einer angemessenen Probezeit darstellt. Dieser Grundsatz gilt für Zusagen, die nach dem 29.07.2010 erteilt wurden. Das ist das Da-

tum, an dem das BFH-Urteil auf der Internetseite des BFH veröffentlicht wurde.

Das BMF-Schreiben vom 14.05.1999 wird somit aufgehoben und durch das BMF-Schreiben vom 14.12.2012 ersetzt.

Damit herrscht nun zumindest Klarheit, wie in der Praxis mit dem Thema Probezeit umzugehen ist. Eine divergierende Auffassung zu einem Sachverhalt seitens der Verwaltung und der Rechtsprechung ist in der Praxis immer sehr unbefriedigend. Diese Situation ist nun zumindest für die Frage, ob auch bei einem nicht-beherrschenden GGF das Probezeiterfordernis zu beachten ist und wie mit einer zu früh erteilten Zusage nach Ablauf der Probezeit umzugehen ist, beseitigt. Es zeigt sich wieder einmal, dass die Sicht des BFH durchaus Anlass sein kann, Verwaltungsanweisungen zu ändern. Der Zeitraum, bis ein Urteil sich in einem neuen BMF-Schreiben niederschlägt, war in diesem Fall sogar relativ kurz. Beim Thema Finanzierbarkeit einer Pensionszusage hatte es länger gedauert (vgl. BMF-Schreiben vom 14.05.1999 Teil 2 Finanzierbarkeit, die BFH-Urteile vom 08.11.2000 (I R 70/99) und vom 20.12.2000 (I R 15/00) sowie das folgende BMF-Schreiben vom 06.09.2005 (IV B 7 -S 2742 -69/05) (Dr. Claudia Veh)

Betriebliche Altersversorgung; Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von Nur-Pensionszusagen BMF-Schreiben vom 13.12.2012 - IV C 6 – S 2176/07/10007

Das Thema „Nur-Pensionszusage“ wird seit jeher kontrovers diskutiert. So behandelte der Bundesfinanzhof (BFH) eine „Nur-Pensionszusage“ anstelle von Aktivbezügen früher als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) (BFH-Urteil vom 17.05.1995 – I R 147/93). Das Urteil wurde fast 10 Jahre später durch das BMF-Schreiben vom 28.01.2005 (IV B 7 - S 2742 - 9/05) umgesetzt.

Laut BFH-Urteil vom 09.11.2005 (I R 89/04) führt eine Zusage auf eine „Nur-Pension“ prinzipiell zu einer nicht rückstellungsfähigen Überversorgung, wenn dieser Vereinbarung keine Entgeltumwandlung zugrunde liegt.

Laut BMF-Schreiben vom 16.06.2008 (IV C 6 - S 2176/07/10007) steht diese BFH-Entscheidung nicht im Einklang mit dem

BMF-Schreiben vom 03.11.2004 (IV B 2 - S 2176 - 13/04). Überdurchschnittlich hohe Pensionszusagen seien grundsätzlich bilanzsteuerrechtlich anzuerkennen, soweit sie arbeitsrechtlich zulässig und betrieblich veranlasst sind. Aus Sicht der Finanzverwaltung ist es unerheblich, ob die Zusage auf Entgeltumwandlung beruht. Damit sind Nur-Pensionszusagen bilanzsteuerrechtlich anzuerkennen und in der steuerlichen Gewinnermittlung auszuweisen. So konnte man zwar bilanzsteuerrechtlich Pensionsrückstellungen bilden, sie wurden jedoch auf der zweiten Ebene als verdeckte Gewinnausschüttung außerbilanziell korrigiert.

Wegen der Problematik einer vGA waren Nur-Pensionszusagen eine seltene Ausnahme.

Im BFH-Urteil vom 28.04.2010 (I R 78/08) hat der BFH nicht nur beim Thema Missachtung der Probezeit einen neuen Weg eingeschlagen, sondern sich auch erneut zum Thema „Nur-Pension“ geäußert. Er bestätigte seine bereits im Urteil vom 09.11.2005 vertretene Auffassung, dass eine Nur-Pension grundsätzlich zu einer Überversorgung führt, wonach keine Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG gebildet werden können, sofern der

Zusage keine ernsthaft gemeinte Entgeltumwandlung zugrunde liegt.

Mit dem aktuellen BMF-Schreiben vom 13.12.2012 übernimmt das Bundesfinanzministerium nun diesen Grundsatz für alle noch offenen Fälle und hebt das BMF-Schreiben vom 16.06.2008 auf. Damit scheidet die steuerbilanzielle Berücksichtigung von Nur-Pensionszusagen aus, sofern sie nicht auf Entgeltumwandlung beruhen. (Dr. Claudia Veh)

Festsetzung des PSVaG-Beitragssatzes 2012 auf 3 ‰

Entgegen der in der Mitte des Jahres veröffentlichten Beitragsprognose des PSVaG wurde der Beitragssatz für das Jahr 2012 auf 3 ‰ festgesetzt. Der von der Wirtschaft zu erbringende Betrag in Höhe von 912 Mio. EUR erhöht sich zwar im Vergleich zum Vorjahr (1,9 ‰), aber im Verhältnis zur Beitragsprognose von 4 ‰ gab es eine positive Entwicklung in der zweiten Jahreshälfte.

Der zum Vorjahr erhöhte Beitragssatz resultiert aus der gestiegenen Anzahl insolventer

Unternehmen, sowie derer vom PSVaG zu sichernden Versorgungsanwartschaften und Leistungen Versorgungsberechtigter. Aufgrund des vorgeschriebenen Umlageverfahrens spiegelt sich die Schadensentwicklung des Jahres 2012 in dem zugrundeliegenden Beitragssatz zur Beitragserhebung wider. Der Beitragssatz von 3 ‰ liegt dennoch weiterhin unter dem Durchschnittsbeitragssatz von 3,1 ‰. (Stefanie Sawusch)

Opting out im Ausland – ein Modell auch für Deutschland?

In England wird in Sachen betrieblicher Altersversorgung (bAV) ab Oktober 2012 ein neuer Weg eingeschlagen. Opting out heißt das Zauberwort und ist keineswegs neu. So hat man bereits in anderen Ländern wie Neuseeland oder den USA sehr gute Erfahrungen mit diesem „sanften Zwang“ zur Entgeltumwandlung gemacht.

Was steckt dahinter?

Arbeitnehmer werden bei Einführung des Modells bzw. bei Eintritt in die Firma automatisch Teilnehmer am Entgeltumwandlungsprogramm. Sie können natürlich innerhalb einer gewissen Frist der Teilnahme widersprechen. Das bedeutet aber, dass sie aktiv tätig werden müssen, wenn sie nicht teilnehmen möchten. Die allgemein zu beobachtende Trägheit der Arbeitnehmer, sich aktiv mit dem Thema Altersversorgung zu befassen, wirkt hier für eine Teilnahme am Entgeltumwandlungsprogramm. Die Teil-

nahmequoten sind überzeugend. Studien für die USA belegen Teilnahmequoten von über 85%, wo zuvor nur 26% an der Entgeltumwandlung im Wege eines Outing Ins teilgenommen haben.¹

Aktuell in Deutschland: Entgeltumwandlung im Wege eines Opting ins

Seit 2002 hat jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Er kann also von seinem Arbeitgeber verlangen, eine bAV über Entgeltumwandlung aufzubauen. Das heißt aber auch, dass er aktiv tätig werden muss, wenn er Entgeltumwandlung machen will. Viele schieben die Entgeltumwandlung auf. Die Gründe sind vielfältiger Natur. Neben allge-

¹ Vgl. Marian, Susanne, Opting-out-Modelle, in: PBA, Juni 2011, Gruppe 6, S. 232, mit Verweis auf Madrian/Shea (2000): The Power of Suggestion, NBER-WP 76852.

meiner Trägheit, sich mit komplexen und als trocken empfundenen Themen zu befassen, kommt noch eine gewisse Scheu vor langfristigen finanziellen Bindungen hinzu. Parallel hierzu lässt sich eine sinkende Besorgnis über die Rentenlücke im Alter feststellen; man stumpft gewissermaßen gegenüber dieser Thematik ab. Die Ausgaben fließen nun lieber in Wohnen und Reisen.

Da die Rentenlücke jedoch evident ist und ein großes sozialpolitisches Interesse an zusätzlicher Altersversorgung besteht, der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung aber noch nicht im gewünschten Umfang genutzt wird, ist auch ein sog. Opting-out-Modell in Deutschland immer wieder in der Diskussion. So favorisiert die SPD, dass jeder Arbeitnehmer automatisch 2% seines Bruttoeinkommens in eine bAV umwandelt, es sei denn er widerspricht diesem Automatismus. Ob es für die Einführung von Opting-out-Modellen tatsächlich einer gesetzlichen Pflicht bedarf, sei dahingestellt.

In immer mehr Firmen werden bereits Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die ein Opting-out-Modell zum Gegenstand haben. Schließlich hat auch der Arbeitgeber Vorteile, wenn möglichst viele Mitarbeiter Entgeltumwandlung machen. So ist das Thema Opting out auch in Deutschland nicht mehr ganz neu. Einen weiteren Schub dürfte das Thema bekommen, wenn sich die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hier entsprechend positiv positionieren.

Schlussbemerkung

Opting out in der bAV erscheint als attraktiver Weg, die Entgeltumwandlung zu fördern. Wenn immer mehr Unternehmen diesen Weg gehen, dürfte die bAV immer selbstverständlicher werden. Dies kann insgesamt nur positiv für die Alterssicherung in Deutschland sein. (Dr. Claudia Veh)

IMPRESSUM

Herausgeber:

SLPM
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH
Berliner Str. 85
80805 München
Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000
Fax (0 89) 3 81 09 – 46 96
Email: kontakt@slpm.de
www.slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in München ist ein Tochterunternehmen von Swiss Life in Deutschland. SLPM stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.