

Quartalsletter

III / 2007

In dieser Ausgabe:

Kommentar zum Urteil des LAG München vom 15.03.2007: Unwirksamkeit einer Entgeltumwandlungsvereinbarung	Seite 2
Das Recht auf Entgeltumwandlung ist verfassungsgemäß: Urteil des BAG vom 12. Juni 2007	Seite 3
Insolvenzsicherungspflicht für Langzeitkonten BAG-Urteil vom 13.12.2005 – 9 AZR 436/04 und Lösungsansätze	Seite 3
Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen bei Gesellschafter- Geschäftsführern von Kapitalgesellschaften BMF-Schreiben vom 22.05.2007	Seite 5
Zufluss von Arbeitslohn bei der Ablösung und Übernahme der Pensionszusage durch einen Dritten - BFH Urteil vom 12.04.2007	Seite 6
Gesetz zum Pfändungsschutz der Altersvorsorge	Seite 7
VVG –Reform und die Auswirkungen auf die BAV	Seite 8
Betriebliche Altersversorgung in der Schweiz: „Das Schweizer Obligatorium“	Seite 9
Nachlese zum 5. Münchner Fachforum Betriebliche Versorgung	Seite 11

EDITORIAL

Lieber Leser,

Wir freuen uns Ihnen mit unserem 5. Quartalsletter wiederum Informationen zu völlig unterschiedlichen Themen im Umfeld der betrieblichen Versorgung geben zu können. Auch nutzen wir gerne die Gelegenheit für einen Blick über den Tellerrand der Altersversorgung in Deutschland hinaus und stellen Ihnen die betriebliche Altersversorgung in der Schweiz vor. In der Schweiz ist die betriebliche Altersversorgung „obligatorisch“, d.h. jeder Arbeitnehmer hat eine betriebliche Altersversorgung. Im deutschen System hat jeder Arbeitnehmer zwar ein Recht auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Dies bedeutet jedoch nicht, dass jeder Arbeitnehmer auch eine Betriebsrente bekommt.

Ihr Thomas Zimmermann

**Kommentar zum Urteil des LAG München:
Unwirksamkeit einer Entgeltumwandlungsvereinbarung
LAG München, 15.03.2007 – 4 Sa 1152/06; nicht rechtskräftig; Revision
zum BAG eingelegt**

Danach führt die Unzulässigkeit der Zillmerung bei einer Rückdeckungsversicherung zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung und somit zur Haftung des Arbeitgebers.

Nach dem Urteil des BVerfG vom 15.02.2006 und den ergangenen Urteilen des BGH sowie dem sog. „Stuttgarter Urteil“ beschäftigte sich nun das nicht rechtskräftige LAG München mit der Wertgleichheit im Rahmen der Entgeltumwandlung. Zwischenzeitlich wurde form- und fristgemäß Revision vor dem Bundesarbeitsgericht eingelegt.

Der zugrunde liegende Sachverhalt:

Die Klägerin war bei dem beklagten Arbeitgeber von 1991 bis 2005 als Autoverkäuferin angestellt. Im März 2002 vereinbarten die Parteien eine Entgeltumwandlung zugunsten der N. Versorgungskasse e.V., die wiederum eine Rückdeckungsversicherung bei der N. Versicherungsgesellschaft mit der Klägerin als versicherter Person abschloss.

Beim Ausscheiden der Klägerin am 30.04.2005 nach Zahlung von 35 Monatsraten wurde ein Differenzbetrag in Höhe von 5.591,00 Euro festgestellt. Diese Differenz beruht auf dem Unterschied zwischen den eingezahlten Beiträgen in Höhe von 6.230,- Euro (35 x 178,00 Euro) und dem Rückkaufswert aus der Rückdeckungsversicherung in Höhe von 639,00 Euro.

Die Klägerin fordert nun von ihrem ehemaligen Arbeitgeber, der Beklagten „A. GmbH, die Rückzahlung dieses Differenzbetrages.

Die Entscheidungsgründe im Überblick:

Die Entgeltumwandlung ist nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts aus den folgenden Gründen rechtsunwirksam, so dass der Vergütungsanspruch aus dem Arbeitsvertrag der Klägerin gegen den Beklagten unverändert in oben genannter Höhe fortbesteht:

- Keine Wertgleichheit zwischen den umgewandelten Entgeltbestandteilen und der Anwartschaft auf die Versorgungsleistungen
- Verstoß gegen die Grundsätze von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) im

Vertragsverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien (§§ 307 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1, 310 Abs. 4 S. 2 BGB)

- Verstoß gegen die Portabilitätsregelungen, § 4 BetrAVG
- Verstoß gegen die Grundsätze der neueren BVerfG bzw. BGH Rechtsprechung

Das Fazit:

Das LAG München sieht keine Wertgleichheit im Rahmen von § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG (Entgeltumwandlung) bei Versicherungsverträgen, die dergestalt gezillmert sind, dass die Abschlusskosten auf einen kürzeren, etwa zehn Jahre unterschreitenden, Zeitraum verteilt werden. Mit diesen Ausführungen in den Entscheidungsgründen berücksichtigt das LAG die neue VVG Regelung (§ 169 Abs. 3 VVG-E) zum Frühstorno nicht. Danach sind die Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen, dies in Anlehnung zur Riester-Regelung. Die Interpretation der Wertgleichheit durch das LAG ist insofern unhaltbar, weil bei der Frage der Wertgleichheit das Paket aus umzuwandelnden Entgelt und dem damit erkaufte Versorgungsschutz verglichen werden muss. Schließlich ist der Arbeitnehmer bei einem gezillmerten Tarif nicht von vorne herein benachteiligt, sondern insbesondere im Fall der Ansparung bis zum Vertragsende, erhält der Arbeitnehmer regelmäßig eine höhere Ablaufleistung als bei einem ungezillmerten Tarif.

Ein Verstoß gegen die Grundsätze von Treu und Glauben kann schon deshalb nicht greifen, da der Arbeitnehmer eine freiwillige, unabhängige Entscheidung mit der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung trifft. Bei dieser Entscheidung war der Arbeitnehmer auch gut beraten und über die Wirkung der Zillmerung informiert.

Hier vermengt das LAG die Möglichkeit der Portabilität und die Verwendung von gezillmerten Tarife in einer unangemessenen Art und Weise. Die Portabilitätsregelungen in § 4 BetrAVG treffen keine Aussage zu gezillmerten Tarifen, sondern regeln die Fortführungsmöglichkeit bei einem Arbeitgeberwechsel. In diesem Rahmen wird auch der

Zeitwert ohne Stornoabschläge und nicht der Rückkaufswert wie bei der Vertragsauflösung angesetzt. Nebenbei bemerkt, besteht bei der Unterstützungskasse nur die Möglichkeit der freiwilligen Portabilität, ein Anspruch auf Mitnahme der Versorgung besteht nicht.

Mit dem Verweis auf die höchstrichterliche Rechtsprechung hat sich das LAG einen Bändendienst erwiesen, da alle Urteile die grund-

sätzliche Zillmerungsmöglichkeit unter gewissen Prämissen erlauben.

Gemeinsam mit dem Gesamtverband der Versicherungswirtschaft (GDV) sind wir weiterhin der Meinung, dass das Zillmerungsverfahren auch bei der Entgeltumwandlung unter den bekannten Voraussetzungen zulässig ist. Hoffentlich kann das Revisionsverfahren zur Klärung der oben genannten Kritikpunkte beitragen. (Dr. Alexander Klein)

Das Recht auf Entgeltumwandlung ist verfassungsgemäß: Urteil des BAG vom 12. Juni 2007 – AZ 3 AZR 14/06

Ein Arbeitgeber darf seinen Angestellten nicht verwehren, einen Teil ihres Lohns in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Das hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 12. Juni 2007 (AZ 3 AZR 14/06) entschieden. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung sei verfassungsgemäß und verstoße nicht gegen die in Art. 12 Grundgesetz (GG) geschützte Berufsfreiheit:

Nach § 1a Absatz 1 Satz 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von den künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Für die dadurch begründeten An-

sprüche auf betriebliche Altersversorgung hat der Arbeitgeber einzustehen, auch wenn eine Direktversicherung abgeschlossen wird und diese nicht leistet, § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in Übereinstimmung mit den Vorinstanzen entschieden, dass diese Regelung verfassungsgemäß sei. Ein Verstoß gegen das Grundgesetz, insbesondere gegen die in Art. 12 GG geschützte Berufsfreiheit, liege nicht vor. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb eine Arbeitgeberin, die sich unter Hinweis auf ihre gegenteilige Auffassung weigerte, der gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, zum Abschluss einer Vereinbarung über die Entgeltumwandlung und zur Durchführung derselben verurteilt. (Julia Siegle)

Insolvenzsicherungspflicht für Langzeitkonten BAG-Urteil vom 13.12.2005 – 9 AZR 436/04 und Lösungsansätze

In seiner Entscheidung vom 13.12.2005 hat das Bundesarbeitsgericht darüber befunden, inwieweit die Geschäftsführer einer GmbH für Schäden haften, die den Arbeitnehmern durch die Nichterfüllung der Wertguthaben aufgrund Insolvenz der GmbH entstehen.

Der Arbeitnehmer hatte auf seinem Langzeitkonto für Altersteilzeit ein Wertguthaben angesammelt, das von der GmbH nicht insolvenzgesichert wurde. Im späteren Verlauf wurde über das Vermögen der GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Arbeitnehmer verklagte daraufhin die beiden Geschäftsführer der GmbH auf Schadensersatz

Der Gesetzgeber hat durch § 7d SGB IV eine Norm zum Insolvenzschutz von Guthaben von Arbeitnehmern auf Langzeitkonten geschaffen.

Im Rahmen der Prüfung der Schadenersatzpflicht der Geschäftsführer hat das BAG einige wichtige Grundsätze aufgestellt und damit auch die Regelung des § 7d SGB IV

erläutert. § 8a AltTZG, der für die Insolvenzsicherung von Altersteilzeitkonten im Blockmodell gilt, wenn mit der Altersteilzeit nach dem 30.06.2004 begonnen wurde, konnte als lex specialis zu § 7d SGB IV nicht geprüft

werden, da die Insolvenz der Firma im Jahr 2000 stattfand.

Nach dem Urteil des BAG stellt eine unterbliebene Absicherung des Wertguthabens gegen Insolvenz keine unerlaubte Handlung der Geschäftsführer nach § 823 I BGB dar, da das Wertguthaben kein sonstiges Recht im Sinn des Absatz 1 sei. Hierunter fallen nur die sog. absoluten oder ausschließlichen Rechte, nicht aber ein schuldrechtlicher Anspruch eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber.

Auch könne kein Schadensersatzanspruch aus § 823 II BGB hergeleitet werden, da kein Schutzgesetz verletzt worden sei. § 7d Absatz 1 SGB IV stelle kein Schutzgesetz im Sinn des § 823 II BGB dar:

Das Gericht hat zunächst klargestellt, dass § 7d SGB IV die Parteien des Arbeitsverhältnisses dazu verpflichtet, das Wertguthaben gegen Insolvenz des Arbeitgebers abzusichern. **Es besteht damit eine Insolvenzsicherungspflicht für Wertguthaben nach § 7d Absatz 1 SGB IV.**

Allerdings sei § 7d SGB IV keine Rechtsnorm, die als Schutzgesetz neben dem Schutz der Gesamtheit auch gerade einen einzelnen gegen die Verletzung eines Rechtsgutes schützen solle. Nach der gesellschaftsrechtlichen Haftungssystematik haften Geschäftsführer grundsätzlich nicht, sondern nur in Ausnahmefällen bei Verstößen gegen Straftatbestände oder Ordnungswidrigkeiten. **Zudem fehle eine klare Verantwortung für den Insolvenzschutz, da in der Norm des § 7d Absatz 1 SGB IV neben dem Arbeitgeber auch der Arbeitnehmer verpflichtet werde, an der Gewährleistung seines Schutzes mitzuwirken.** Erfülle dann nur eine Vertragspartei die ihr auferlegte Verpflichtung nicht, so könne dies nicht zu deliktischen, sondern allenfalls zu schuldrechtlichen Ansprüchen führen.

Fazit:

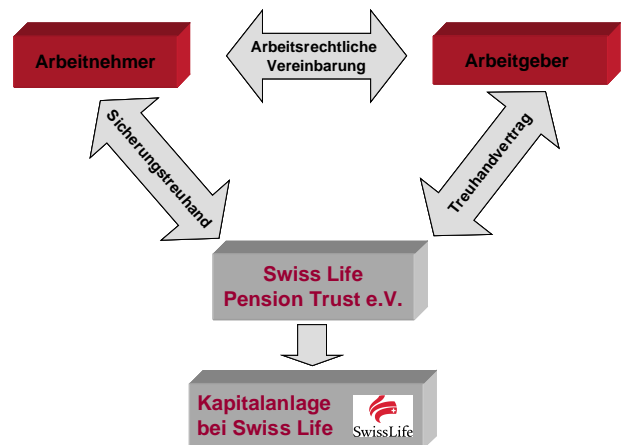
Nach § 7d SGB IV besteht zwar eine Insolvenzsicherungspflicht für Langzeitkonten, die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer umzusetzen ist. Allerdings besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer mangels fehlender Durchsetzbarkeit der Norm sein Wertguthaben im Falle der Insolvenz seines Arbeitge-

bers verliert, wenn dieses entgegen § 7d SGB IV nicht gegen die Insolvenz gesichert wurde.

Lösung:

Arbeitgeber sollten die Auszahlung der Zeitwertkonten-Guthaben inklusive der darauf anfallenden Arbeitgeber-Sozialabgaben bei Insolvenz sicherstellen und ihre Arbeitnehmer hierüber unterrichten.

Bei Swiss Life wird der geforderte Insolvenzschutz neben der Verwaltung der Zeitwertkonten und der Kapitalanlage der Wertguthaben in Form einer Rentenversicherung sichergestellt: über den Swiss Life PensionTrust e.V. wird im Rahmen eines CTA-Modells (Contractual Trust Arrangement) der Insolvenzschutz gewährleistet. Der Arbeitgeber schließt mit dem Swiss Life PensionTrust e.V. einen Treuhandvertrag ab, in dem beispielsweise die Zweckbestimmung des Vermögens, die Behandlung des Guthabens bei Kündigung etc. festgelegt ist.



Das Unternehmen überträgt die Vermögenswerte auf den Treuhänder Swiss Life PensionTrust e.V. Im Falle einer Insolvenz sind die Zeitwertguthaben durch die Konstruktion des CTAs rechtlich getrennt und gesichert. Die Umsetzung des CTAs erfolgt über eine doppelte Treuhandkonstruktion, wobei der Treuhänder gegenüber dem Trägerunternehmen (Arbeitgeber) eine Verwaltungstreuhand und gegenüber den begünstigten Arbeitnehmern eine Sicherungstreuhand übernimmt. Auf die Mittel haben die Begünstigten (Arbeitnehmer) allerdings nur Zugriff, wenn im Falle der Insolvenz das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

Der Referentenentwurf zur Absicherung flexibler Arbeitszeitkonten mit Stand vom 06. Juni 2007 bekräftigt das Modell von Swiss Life:

Danach soll in Zukunft Wertguthaben in besonderer Weise vor dem Verlust durch Insolvenz geschützt werden, indem das Wertguthaben vom Vermögen des Arbeitgebers zu trennen ist. Das bedeutet in der Praxis, dass das Wertguthaben künftig immer von einem Treuhänder verwaltet und geführt werden muss. Zudem sollen Wertguthaben nur noch bis zu einer Höhe von 20 % in Aktien, Wertpapieren oder Aktienfonds angelegt werden

dürfen, um das Risiko eines Verlustes einzugrenzen.

Die Qualität dieses Modells wird zudem durch den **aktuellen Fuchs-Report "Lebensarbeitszeitkonten"** – Die besten Angebote '07" bestätigt. Mit dem Qualitätsurteil "Bestleistung" belegt Swiss Life einen Spitzenplatz. Der Berliner Wirtschaftsverlag hat in der bundesweit ersten breit angelegten Untersuchung dieser Art die Beratungsqualität der Branche getestet und in einem Anbieter-Ranking zusammengefasst. Der Münchner Vorsorgespezialist überzeugte die Jury wieder einmal durch Expertise und Qualität. (Julia Siegle)

**Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen bei Gesellschafter-Geschäftsführern von Kapitalgesellschaften
BMF-Schreiben vom 22.05.2007**

Wurde dem Gesellschafter-Geschäftsführer in der Vergangenheit eine Pensionszusage erteilt, so hatte dies unter Umständen negative steuerliche Konsequenzen auf der privaten Ebene des Gesellschafter-Geschäftsführers. Das Stichwort hieß „Kürzung des Sonderausgabenvorwegabzugs“ und der steuerlich negative Effekt bestand darin, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer nach Erteilung einer Pensionszusage nur noch in geringerem Umfang Beiträge z. B. zu einer privaten Lebensversicherung als Sonderausgaben steuerlich ansetzen konnte. Dies war natürlich insbesondere dann fatal, wenn er zum Zeitpunkt der Zusageerteilung bereits eine private Lebensversicherung hatte und diese jetzt plötzlich nicht mehr oder nur noch eingeschränkt steuerlich geltend machen konnte.

Durch ein BFH-Urteil vom 16.10.2002 wurde die Rechtslage entscheidend verändert. Die Grundaussage des Urteils bestand darin, dass eine Kürzung des Sonderausgabenvorwegabzugs dann nicht erfolgt, wenn es sich um einen Allein-Gesellschafter-Geschäftsführer handelt. Die Begründung des Gerichts dafür lautete: der Allein-Gesellschafter-Geschäftsführer erwirbt durch die Pensionszusage und die dadurch zu bildenden Pensionsrückstellungen einen geringeren Anspruch auf den Jahresgewinn. Somit erwirbt er – zumindest bei wirtschaftlicher

Betrachtungsweise - seinen Versorgungsanspruch durch Verringerung seiner Gewinnansprüche aus der Beteiligung als Gesellschafter an der GmbH, was letztlich wie eine eigene Beitragsleistung gewertet werden kann.

Das BFH-Urteil hatte neben der eindeutigen Klärung für den Fall des Allein-Gesellschafter-Geschäftsführers eine Reihe von neuen Fragen aufgeworfen: wie sieht es bei zwei oder mehreren Gesellschafter-Geschäftsführern aus, wie verhält es sich, wenn nur einer eine betriebliche Altersversorgung erhält oder wenn die Höhe der zugesagten Leistungen unterschiedlich hoch ist.

Zu diesen Fragen nimmt nun das BMF-Schreiben vom 22.05.2007 Stellung. Dabei werden auch zusätzlich einige hilfreiche Klarstellungen für die Praxis gemacht. Zunächst geht es nur um Altersversorgung im engeren Sinne, also Versorgungsversprechen, die eine Altersversorgung bei Eintritt in den Altersruhestand vorsehen; Zusagen, die nur eine Versorgung bei Tod oder Invalidität vorsehen, sind nicht zu berücksichtigen. Ebenfalls nicht zu einer Kürzung des Vorwegabzugs bzw. zu einer Kürzung des Abzugsvolumens für Sonderausgaben nach neuem Recht kommt es in den Fällen, in denen die betriebliche Altersversorgung über die nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Durchführungs-

wege abgewickelt wird (also bei Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds).

In allen anderen Fällen kommt es bei mehreren Gesellschafter-Geschäftsführern darauf an, dass die Beteiligungsquote an der GmbH der Aufwandsquote für die betriebliche Altersversorgung entspricht. Dabei ist der Gesamtaufwand maßgeblich, der in typisierender Weise durch einen Barwertvergleich unternommen wird. Verglichen werden die Barwerte der Altersversorgungsleistungen

zum Zeitpunkt des Eintritts in den Altersruhestand. Entspricht die Aufwandsquote der Beteiligungsquote, so erfolgt keine Kürzung beim Sonderausgaben-Ansatz, da dann davon ausgegangen wird, dass der Aufwand für die betriebliche Altersversorgung proportional zur Minderung des Gesellschaftergewinns ist und insofern eigene Beitragsleistung vorliegt. Geringfügige Abweichungen zwischen der Beteiligungsquote und dem Barwertanteil sind zugunsten des Steuerpflichtigen unbeachtlich. (Klaus Ullraum)

Zufluss von Arbeitslohn bei der Ablösung und Übernahme der Pensionszusage durch einen Dritten - BFH Urteil vom 12.04.2007

Ein Urteil des BFH zum Zufluss von Arbeitslohn bei der Ablösung einer Pensionszusage durch den neuen Arbeitgeber sorgt derzeit für einen regen Diskussionsaustausch bei den Fachleuten. Diese Entscheidung zeigt sehr anschaulich, wie wichtig die sorgfältige vertragliche Ausgestaltung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist. Vermeintlich kleine Abweichungen können einen Steuertatbestand auslösen und so zum „Steuer-GAU (=größter anzunehmender Unfall)“ führen.

1. Der zugrunde liegende Sachverhalt

Der Kläger war bis zum 31. 8. 1995 Gesellschafter und Geschäftsführer der A-GmbH. Die A-GmbH hatte dem Kläger 1984 eine Pensionszusage erteilt. Im Rahmen der Veräußerung der an der A-GmbH gehaltenen Anteile wurde am 11. 8. 1995 vereinbart, dass die A-GmbH gegen Zahlung eines Betrags i. H. von 3.032.527 DM (Ablösungsbetrag), der dem Teilwert zum 31. 8. 1995 entsprach, von der Pensionsverpflichtung gegenüber dem Kläger befreit werden sollte. Dem Kläger wurde das Wahlrecht eingeräumt, die Zahlung an sich selbst oder an eine GmbH gegen Übernahme der Pensionsverpflichtung zu verlangen.

Nach Gründung der S-GmbH, deren Mehrheitsgesellschafter und Geschäftsführer der Kläger war, verlangte er die Überweisung des Ablösungsbetrags an die S-GmbH. Die S-GmbH verpflichtete sich am 25. 8. 1995 in einer Vereinbarung mit dem Kläger und der A-GmbH zur Übernahme der Pensionsverpflichtung. Der Ablösungsbetrag wurde am 28. 8. 1995 durch die A-GmbH an die S-

GmbH gezahlt. Die Geschäftstätigkeit der S-GmbH erschöpfte sich bis Ende 1996 in der Anlage des Geldbetrags.

Im Anschluss an eine Außenprüfung bei der A-GmbH änderte das FA den ESt.-Bescheid für das Streitjahr und rechnete den Ablösungsbetrag dem steuerpflichtigen Arbeitslohn des Klägers hinzu. Im Änderungsbescheid wurden außerordentliche Einkünfte i. H. von 30 Mio. DM dem ermäßigten Steuersatz des § 34 Abs. 1 EStG in der im Streitjahr geltenden Fassung unterworfen. Für den Ablösungsbetrag wurde keine Steuerermäßigung gewährt. Das FG gab der Klage statt. Die Revision des Finanzamtes (FA) führte zur Aufhebung des FG-Urteils und zur ganz überwiegenden Abweisung der Klage.

2. Die Entscheidungsgründe im Überblick

Der BFH stellt fest, dass dem Pensionsberechtigten zusätzlicher Arbeitslohn in Höhe des Ablösungsbetrages (3.032.527 DM) zugeflossen ist und somit die Lohnsteuer anfällt, die im Streitfall ermäßigt wurde.

- a) Der Zufluss von Arbeitslohn liegt immer dann vor, wenn der Steuerpflichtige über die Einnahmen wirtschaftlich verfügen kann und infolgedessen bei ihm eine Vermögensvermehrung eingetreten ist.
- b) Die bloße Einräumung von Ansprüchen durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer führt regelmäßig noch nicht zum Zufluss von Einnahmen.
- c) Mit der Zahlung des Ablösungsbetrages wurde der Anspruch des Pensionsberechtigten aus der erteilten Zusage wirtschaftlich

vorzeitig erfüllt, so dass der Zufluss beim Pensionsberechtigten erfolgt ist.

d) Die Verwendung des Ablösungsbetrages für die Übernahme der Pensionsverpflichtung durch die übernehmende S-GmbH hat keinen Einfluss auf den Zufluss beim Pensionsberechtigten. Solche Nutzungsbeschränkungen aufgrund von Verwendungsabreden sind für den Zufluss von Einnahmen unschädlich. Im Streitfall hat daher die Verwendung des Ablösungsbetrages für die Übernahme der Pensionsverpflichtung durch die S-GmbH keinen Einfluss auf den Zufluss beim Pensionsberechtigten.

3. Das Fazit

Der BFH bestätigt in seinem Urteil nochmals die ständige Rechtsprechung, wonach Einnahmen dem Steuerpflichtigen zugeflossen sind, sobald er über sie wirtschaftlich verfügen kann und infolgedessen bei ihm eine Vermögensmehrung eingetreten ist. Entscheidend für den Zufluss beim Pensionsbe-

rechtigten war, dass der Ablösungsbetrag auf sein Verlangen hin zur Übernahme der Pensionsverpflichtung an die S-GmbH gezahlt wurde. Für einen Zufluss spricht auch die Regelung in § 3 Nr. 66 EStG, wonach Leistungen des Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder –anwartschaften durch einen Pensionsfonds bei Vorliegen eines Antrages steuerfrei sind. Diese Regelung setzt also voraus, dass die genannten Leistungen beim Arbeitnehmer zu steuerbarem Arbeitslohn führen. Ein Zufluss beim Pensionsberechtigten hätte nicht vorgelegen, wenn die Pensionszusage ohne aktive Mitwirkung des Pensionsberechtigten von der A-GmbH zur S-GmbH übertragen worden wäre. Der Formfehler lag im vorliegenden Fall in der Einräumung des Wahlrechts zu Gunsten des Pensionsberechtigten, was mit dem Ablösungsbetrag zu geschehen hatte.

(Dr. Alexander Klein)

Gesetz zum Pfändungsschutz der Altersvorsorge

Am 31.03.2007 ist das Gesetz zum Pfändungsschutz der Altersvorsorge in Kraft getreten. Vor allem Selbständige können nun ihre Altersvorsorgeverträge vor Pfändungen schützen.

Bisherige Rechtslage:

Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung und aus berufsständischen Versorgungseinrichtungen waren wie Arbeitseinkommen und damit nur unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen pfändbar. Das gleiche galt für Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge. Bei der privaten Altersvorsorge genossen Arbeitnehmer nur Pfändungsschutz hinsichtlich laufender Rentenansprüche, nicht jedoch hinsichtlich einer auszahlenden Kapitalleistung oder eines Rückkaufswertes. Da Selbständige ein Großteil ihrer Altersvorsorge in privaten Verträgen mit Kapitaloption angelegt haben, griff kein Pfändungsschutz. Unter Umständen waren sie dann im Alter sozialhilfebedürftig, wenn ihr Vermögen, das der Altersvorsorge diente, gepfändet wurde.

Neue Rechtslage:

Durch das Gesetz zum Pfändungsschutz wird die private Altersvorsorge in beträchtlichem

Umfang geschützt, indem die §§ 851 c und 851 d ZPO geschaffen wurden. Damit wird die bis dahin bestehende Benachteiligung Selbständiger beseitigt und ein weiterer Anreiz zur privaten Altersvorsorge geschaffen, indem nicht nur laufende Rentenzahlungen, sondern auch angespartes Kapital dem Gläubigerzugriff in gewissen Grenzen entzogen wird.

Der neue § 851 c ZPO regelt den Pfändungsschutz bei Altersrenten:

Nach Absatz 1 des § 851 c ZPO können Leistungen aus Vorsorgeverträgen, in der Regel aus Kapitallebens- oder Rentenversicherungsverträgen nur unter bestimmten Voraussetzungen wie Arbeitseinkommen gepfändet werden.

Es bestehen enge Voraussetzungen, unter denen dem Vollstreckungsschuldner Pfändungsschutz zu Lasten des Gläubigers gewährt wird:

- Die Leistungen aus seinem Vertrag müssen in regelmäßigen Zeitabständen lebenslang und nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres oder nur bei Eintritt von Berufsunfähigkeit gewährt werden.

- Über die Ansprüche aus dem Vertrag darf nicht verfügt werden.
- Als Berechtigte für die Leistungen dürfen nur Hinterbliebene eingesetzt werden, nicht jedoch Dritte.
- Es darf keine Zahlung einer Kapitaleistung, ausgenommen eine Zahlung für den Todesfall, vereinbart werden.

In Absatz 2 genießt nun auch das Vorsorgekapital Pfändungsschutz. Damit soll gewährleistet werden, dass dasjenige Kapital eines Schuldners vor einer Pfändung geschützt wird, das zum Aufbau einer Altersrente benötigt wird. Die Höhe des unpfändbaren Vorsorgekapitals ist pauschaliert nach dem Lebensalter gestaffelt: es können bis zu 238.000 EUR pfändungsfrei in einem in Absatz 1 bezeichneten Vertrag angesammelt werden. Um einen zusätzlichen Anreiz zum Aufbau der Altersvorsorge zu schaffen, sind zusätzlich vom Rückkaufswert, der den pfändungsfreien Grundbetrag übersteigt, weitere 3/10 bis zum dreifachen Wert dieses Grundbetrages unpfändbar.

Bis zur Höhe des pfändungsfreien Betrages kann der Vollstreckungsgläubiger damit nicht die Auszahlung des Kapitals verlangen, sondern nur den übersteigenden pfändbaren Teil sich auszahlen lassen. Er kann jedoch beantragen, dass sämtliche Bezüge des Schuldners zur Ermittlung des pfändbaren Betrages zusammenzurechnen sind.

Mit § 851 d ZPO wird der Pfändungsschutz bei steuerlich gefördertem Altersvorsorgevermögen geregelt.

Nach § 851 d ZPO besteht nun auch umfänglich für Riester- und Rürup-Renten Pfändungsschutz, indem diese Leistungen nur wie Arbeitseinkommen pfändbar sind.

Anpassung der Insolvenzordnung

In § 36 InsO wurden die §§ 851 c und d ZPO ergänzt, so dass die unpfändbaren Leistungen nicht zur Insolvenzmasse gezogen werden können.

Anpassung des Versicherungsvertragsgesetzes

In § 165 III VVG wurde ein Satz 2 eingefügt, wonach das Kündigungsrecht des Versicherungsnehmers ausgeschlossen ist, soweit die Ansprüche nach § 851 c ZPO nicht gepfändet werden können. Zudem kann der Versicherungsnehmer vom Versicherer verlangen, dass seine Lebensversicherung so umgewandelt wird, dass sie den Anforderungen des § 851 c ZPO entspricht.

Fazit:

Durch die Neuregelung der §§ 851 c und d ZPO erhalten nun auch Selbständige Pfändungsschutz, wenn ihre Verträge die oben erwähnten Voraussetzungen erfüllen. Damit wurde die Benachteiligung von Selbständigen im Vergleich zu Arbeitnehmern und Freiberuflern in berufsständischen Versorgungseinrichtungen behoben. Das ist in jedem Fall zu begrüßen, um die private Altersvorsorge weiter zu fördern. (Julia Siegle)

VVG –Reform und die Auswirkungen auf die BAV

Zum 1.1.2008 tritt das neue Versicherungsvertragsgesetz (VVG) in Kraft. Das seit 1908 bestehende Gesetz soll mit seiner Reform ausreichender den Bedürfnissen des modernen Verbraucherschutzes gerecht werden und auch die EU-Versicherungsrichtlinie in nationales Recht verankern. Für die betriebliche Altersversorgung ergeben sich auch Auswirkungen, die in Fachkreisen kritisch begleitet werden.

Beteiligung an Bewertungsreserven

Eine wesentliche Neuerung wird die verursachungsgerechte Beteiligung der Versicherungsnehmer an den Bewertungsreserven

des Unternehmens sein. Gemäß § 153 VVG-Neu müssen zukünftig bei einer Vertragsbeendigung anteilig zugeteilte Bewertungsreserven zu 50% ausgeschüttet werden. Betriebsnotwendige erforderliche Bewertungsreserven zum Ausgleich starker Kapitalmarktschwankungen bleiben davon unberührt. Es bleibt daher abzuwarten, ob Versicherungsunternehmen künftig wirklich gezwungen sind, in kurzfristigere Anlagen mit deutlich geringeren Renditeerwartungen zu investieren. Fachkreise sehen die neue Vorschrift im Widerspruch zum langfristig garantierten Kapitalaufbau in der betrieblichen

Altersversorgung. Diese Vorschrift wird ebenso für Branchen-Pensionskassen gelten.

Umfangreichere Informationspflicht

Ein zweiter zentraler Punkt des neuen VVG (§ 6 und §7) ist die noch umfangreichere Beratungs- und Informationspflicht des Versicherers gegenüber dem Versicherungsnehmer vor Abschluss des Vertrages und während seiner Laufzeit. Näheres hierzu regelt der Entwurf zur Informationspflichtenverordnung (VVG-InfoV). Nach jetzigem Recht erhält der Versicherungsnehmer die vorgeschriebenen Informationen zusammen mit seiner Versicherungspolice ausgehändigt („Policenmodell“). Die zukünftig geplante aufwendige individuelle Informationspflicht vor Vertragsabschluss („Antragsmodell“) erzeugt sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Versicherer zusätzlichen Aufwand und Kosten, die letztlich zu Lasten der Versicherten gehen werden. Insbesondere bei kollektiven Abschlüssen über den Arbeitgeber scheint das Verfahren wenig praktikabel. Hier haben jedoch die Versicherer mit dem „Invitativmodell“ eine vermutlich rechtskonforme und praxistaugliche Alternative geschaffen. Wird die betriebliche Altersversorgung über Entgeltumwandlung umgesetzt, ist die umfangreiche Vorweginformation für den Versicherten hingegen sinnvoll und berechtigt.

Neu ist auch die Pflicht, den Arbeitnehmer über eine Nichtzahlung der Beiträge durch den Arbeitgeber zu informieren. Er erhält dann das Recht, die Beiträge selber zu entrichten.

Offenlegung Abschluss- und Vertriebskosten

Die ebenfalls im Rahmen der Informationspflicht geforderte Offenlegung der Abschluss- und Vertriebskosten ist zur Förderung der Transparenz grundsätzlich zu begrüßen. Der aktuelle Entwurf der Informationspflichtenverordnung sieht jedoch eine Offenlegung

der Abschlusskosten in absoluten Euro-Beträgen vor. Die Versicherungswirtschaft hält diese Regelung für „praxisfremd und wettbewerbsverzerrend“. Sie schafft weder eine wirkliche Vergleichbarkeit zwischen Produkten noch ist sie in den entsprechenden europarechtlichen Vorgaben zu finden. Es wird außerdem eine starke Gefährdung des Provisionsabgabeverbotes gesehen. Regulierte Pensionskassen sind von der Offenlegung ausgenommen. Sie hat hier keine Bedeutung, da es keine Provisionszahlungen gibt.

Mindestrückkaufswerte

Ebenso ausgenommen sind regulierte Pensionskassen von der neuen Regelung zu Mindestrückkaufswerten in § 169 VVG. Zukünftig errechnet sich der Mindestrückkaufswert als Deckungskapital unter gleichmäßiger Verteilung der Abschlusskosten auf die ersten 5 Vertragsjahre. Altverträge vor dem 1.1.2008 sind ausgenommen. Gleiches gilt dann natürlich für die Übertragungswerte, die in der betrieblichen Altersversorgung eine ungleich wichtigere Rolle spielen. Insbesondere im Rahmen der Diskussionen zur „Verwendung von gezielten Tarifen in der Entgeltumwandlung“ führt die neue Regelung zu positiven Übertragungswerten ab dem 1. Versicherungsjahr.

Eine Erleichterung schafft § 150 Abs. 2 Satz 1 VVG-Neu mit dem Verzicht auf das Einwilligungserfordernis des Versicherten bei Kollektivlebensversicherungen, wenn der Versicherungsnehmer und die versicherte Person nicht identisch sind.

Fazit:

Die Neuerungen verbessern zweifelsohne den Verbraucherschutz. Ob aber mit den geplanten Kompromissen dem Verbraucher letztlich weitergeholfen wird, bleibt abzuwarten. (Claudia Schneberger)

Betriebliche Altersversorgung in der Schweiz: „Das Schweizer Obligatorium“

Das schweizerische Versorgungssystem beruht seit 1972 auf dem Dreisäulenkonzept. Die erste Säule bildet die staatliche Versorgung, mit einer Absicherung aller Erwerbstätigen in der Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV) sowie der Invalidenversicherung (IV). Sie dient der Existenzsicherung und wird je zu 50% aus Beiträgen vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert. Zusätzlich werden Ergänzungsleistungen zur AHV und IV durch Steuergelder von Bund und Kantonen finanziert.

Die zweite Säule ist die berufliche Versorgung (BVG), die im Gegensatz zur betrieblichen Versorgung in Deutschland obligatorisch ist. Zusätzlich kann eine „überobligatorische“ Vorsorge mit freiwilligen Beiträgen abgeschlossen werden.

Die obligatorische Versorgung gilt für alle Arbeitnehmer mit einem AHV-pflichtigen Jahreslohn von mehr als 6/8 der maximalen AHV-Altersrente (in 2006 19.350 CHF). Der über dieser Grenze liegende Lohn bis maximal 54.825 CHF ist der zu versichernde Lohn.

Die steuerfreien Beiträge zur BVG, die zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen werden, ergeben sich aus einem vom Alter abhängigen Prozentsatz bezogen auf den zu versichernden Lohn (= Altersgutschriften). Die Prozentsätze bewegen sich zwischen 7% im Alter 25 bis zu 15% im Alter 55. Hinzu kommen noch Risikobeiträge und die Beiträge an den Sicherungsfonds sowie evtl. zusätzliche Verwaltungskostenbeiträge. Der Beitrag zum Sicherungsfonds wird jährlich festgelegt und dient hauptsächlich zur Sicherstellung der Leistungen. Die restlichen Beiträge fließen in Versorgungseinrichtungen in Form von Stiftungen, Genossenschaften oder Einrichtungen des öffentlichen Rechts, ähnlich der Pensionskassen in Deutschland, die bei der zuständigen Aufsichtsbehörde eingetragen sein müssen.

Alle Leistungen der betrieblichen Versorgung sind voll steuerpflichtig und bestimmen sich aus dem während der Laufzeit angesammelten Altersguthaben. Dieses Altersguthaben setzt sich aus den Altersgutschriften, den

eingebrachten freiwilligen Leistungen und den auf diesen Beträgen gutgeschriebenen Zinsen (Mindestverzinsung in 2006: 2,5%) zusammen.

Bei Altersrentenbeginn wird dieses Altersguthaben in eine Rente umgewandelt. Hierzu wird ein Mindestumwandlungssatz verwendet, der derzeit bei planmäßigem Rentenbeginn 7,2% beträgt. Aufgrund der höheren Lebenserwartung soll dieser bis 2014 auf 6,8% sinken. Hat der Versorgungsberechtigte Kinder, erhält er zusätzlich pro Kind, welches die Anspruchsvoraussetzungen der Waisenrente erfüllt, eine Erhöhung der Altersrente um 20%.

Beispiel:

Das Altersguthaben beträgt bei planmäßigem Rentenbeginn 85.000 CHF. Durch den Umwandlungssatz ergibt sich eine jährliche Rente von 6.120 CHF (7,2% von 85.000 CHF). Da der Versorgungsberechtigte ein 14-jähriges Kind hat, erhöht sich die Rente um 20% auf 7.344 CHF

Für den Fall der Invalidität wird bei Eintritt dieser das maßgebende Altersguthaben mit dem gleichen Umwandlungssatz der Altersrente in eine Invalidenrente umgerechnet. Dieses maßgebende Guthaben für die Invalidenrente setzt sich aus dem angesparten Altersguthaben und der Summe der künftigen Altersgutschriften bis zum Pensionsalter (ohne Zinsen) zusammen. Auch hier erfolgt eine Erhöhung der Invalidenrente um 20% pro Kind, sofern diese Anspruchsvoraussetzungen der Waisenrente erfüllen.

Bei der Hinterbliebenenversorgung für den Ehegatten gibt es zwei Varianten. Muss der Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes seines Ehepartners für den Unterhalt der Kinder aufkommen oder hat er das 45. Lebensjahr überschritten und die Ehe bestand mindestens fünf Jahre, hat er Anspruch auf Ehegattenrente in Höhe von 60% der vollen Invalidenrente bzw. der laufenden Altersrente. Sofern der Ehegatte die Voraussetzungen nicht erfüllt erhält er eine einmalige Abfindung in Höhe von drei Jahresrenten

Waisen haben bis zum vollendeten 18. Lebensjahr Anspruch auf Waisenrente, darüber hinaus nur während der Ausbildung oder sofern sie zu mindestens 70% invalid sind, längstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. Die Waisenversorgung beträgt 20% der Invalidenrente oder der zuletzt gezahlten Altersrente.

Fazit:

Mit dem Obligatorium wird sichergestellt, dass im Gegensatz zum deutschen System

jeder Arbeitnehmer eine Rente aus der betrieblichen Versorgung bezieht. Ziel ist es mit den Leistungen der gesetzlichen und obligatorisch betrieblichen Versorgung ca. 60% des Lohnes abzusichern. Dieses Ziel wird jedoch nur bei geringen Einkommen erreicht. Um einen höheren Lohn abzusichern muss eine überobligatorische betriebliche Altersversorgung oder eine private Altersversorgung abgeschlossen werden.
(Adriana Stümpel)

Nachlese zum 5. Münchner Fachforum Betriebliche Versorgung am 23. Juli 2007

Hans-Joachim Beck, Richter am Finanzgericht Berlin, referierte am 23.07.2007 im Rahmen der von Swiss Life und SLPM initiierten Reihe Münchener Fachforum Betriebliche Versorgung über das Thema „Sanierung bestehender Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern“. Herr Beck machte schnell klar, dass die Erfüllung einer Pensionszusage Geld kostet und wer von den zahlreichen Teilnehmern ernsthaft geglaubt hatte, endlich das Geheimnis der wundersamen Geldvermehrung zu erfahren, der musste natürlich enttäuscht werden. Für den überwiegenden Rest des Publikums zeigte Herr Beck in kurzweiliger Art und Weise die steuerlichen Fallstricke in der GGF-Versorgung auf.

Im Mittelpunkt des Vortrags lag die Frage der steuerlichen Behandlung eines (Teil-)Verzichts auf die versprochenen Pensionsleistungen. Ist die Pensionszusage nicht ausreichend gedeckt, etwa mittels einer Rückdeckungsversicherung, dann ist der Gesellschafter-Geschäftsführer meist sehr schnell dazu bereit, auf den Teil der Pensionszusage zu verzichten, der nicht rückgedeckt ist. Ist dieser Verzicht nun betrieblich oder gesellschaftsrechtlich veranlasst? Die Finanzverwaltung wird – nicht ganz zu Unrecht – regelmäßig vermuten, dass der Verzicht auf Pensionsleistungen mit dem Gesellschafter-Status des GGF zusammenhängt. Ein nicht-beteiligter Geschäftsführer würde nicht ohne weiteres auf seine Versorgungsansprüche verzichten. Die Konsequenz dieser Einschätzung: dem Versorgungsberechtigten fließt steuerlich ein nicht unerheblicher Betrag zu, der zu einer entsprechenden Steuerbelas-

tung führt. Wohlgedenkt: dabei handelt es sich um eine fiktive Zurechnung, tatsächlich fließt kein Geld von der GmbH zum GGF.

Auch die Abfindung eines Versorgungsversprechens birgt einige steuerliche Gefahren. Ist eine solche grundsätzlich überhaupt möglich oder stellt sie eine verdeckte Gewinnausschüttung dar? Wie ist die Höhe des Abfindungswerts zu bestimmen? Herr Beck zeigte die Antworten auf, ließ aber auch keinen Zweifel entstehen, dass manche Fragestellungen noch nicht abschließend geklärt sind und einer höchstrichterlichen Entscheidung harren.

Herr Beck verglich eine Pensionszusage mit einem Testament um die Notwendigkeit einer regelmäßigen Überprüfung der Pensionszusage zu unterstreichen. So wie sich der letzte Wille beim potenziellen Erblasser aus vielerlei Gründen ändern kann, so ist auch eine Pensionszusage keine statische Einrichtung. Die Pensionszusage soll regelmäßig angeschaut werden, ob sie noch passt. Dies können Änderungen in den steuerlichen Rahmenbedingungen oder Änderungen in den persönlichen Verhältnissen sein. Ein wichtiger Augenmerk gilt auch dem Finanzierungsstand der Pensionszusage, da hier rechtzeitiges Reagieren besonders wichtig ist. Diese Erfahrung hat auch Swiss Life bei seinen GGF-Kunden gemacht. Um hier von Anfang an erst keine Finanzierungslücken entstehen zu lassen wird dem Kunden das Konzept Pension Check-up PLUS angeboten, bei dem der Deckungsstand des Versorgungsversprechens regelmäßig kontrolliert

und die Versicherung automatisch angepasst wird.

Das nächste Münchner Fachforum Betriebliche Versorgung von SLPM findet am 10. September 2007 im Palais Leopold statt.

Herr Bernd Klemm von Lovells LLP referiert zu dem Thema „Aktuelle Rechtsentwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung“. (Julia Siegle und Klaus Ullraum)

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. 13.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.