

Quartalsletter

III / 2009

In dieser Ausgabe:

Abweichung einer Pensionszusage von den zwingenden Vorschriften des BetrAVG - BGH-Urteil vom 16.03.2009 (II ZR 68/08)	Seite 2
Krankenversicherungsbeiträge bei privat weitergeführten Direktversicherungen - Urteil des SG Düsseldorf vom 18.09.2008 (S 8 KR 82/05)	Seite 3
Gestaltungstipps zum Versorgungsausgleich	Seite 4
BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009 zur steuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten (IV C 5 – S 2332/07/0004)	Seite 5
Auslagerung von Pensionsrückstellungen auf den Pensionsfonds – der neue Königsweg in der bAV?	Seite 6
Ein wieder entdeckter Ansatz in der Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern: Umwandlung von Einmalzahlungen im Durchführungsweg Pensionszusage	Seite 8
Betriebliche Altersversorgung in Zeiten der Finanzmarktkrise	Seite 9

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen den dritten Quartalsletter in diesem Jahr vorstellen zu dürfen. Mit dieser Ausgabe möchten wir Sie wieder auf einige aktuelle Urteile aus dem Umfeld der betrieblichen Altersversorgung aufmerksam machen. Wir informieren Sie über das brandaktuelle Thema Versorgungsausgleich, welches auf die betriebliche Altersversorgung große Auswirkungen haben wird. Die aktuellen Erfahrungen mit dem Modell des Pensionsfonds schildern wir Ihnen im Artikel „Auslagerung von Pensionsrückstellungen auf den Pensionsfonds – der neue Königsweg?“. Weiter möchten wir aufgrund der aktuellen allgemeinen wirtschaftlichen Situation im Beitrag „Betriebliche Altersversorgung in der Krise“ Möglichkeiten aufzeigen, die Belastungen aus der betrieblichen Altersversorgung für Unternehmen (vorübergehend) einzugrenzen. Wir hoffen, hiermit wieder eine für Sie interessante Themenauswahl gefunden zu haben.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

**Abweichung einer Pensionszusage von den zwingenden
Vorschriften des BetrAVG
BGH-Urteil vom 16.03.2009 - II ZR 68/08**

Leitsätze

Zeitlich nach einem Vertragsschluss liegende Umstände können zwar den objektiven Inhalt der Willenserklärungen nicht mehr beeinflussen. Sie sind jedoch für die Ermittlung des tatsächlichen Willens und das tatsächliche Verständnis der an dem Rechtsgeschäft Beteiligten von Bedeutung.

Eine Pensionszusage kann von den zwingenden Vorschriften des BetrAVG nicht zu Lasten des Versorgungsberechtigten abweichen, hingegen ist dessen Besserstellung ohne weiteres möglich.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte am 16.03.2009 einen Fall zu entscheiden, in dem es um die Auslegung einer Pensionszusage ging.

Der Fall

Der Kläger war 1943 geboren und seit Juni 1984 als Arbeitnehmer angestellt. Ab 03.06.1986 wurde er für 5 Jahre zum Vorstandsmitglied berufen. Im August und September 1988 wurde eine Änderung zum Anstellungs- und Pensionsvertrag vereinbart, in dem u.a. § 6 Abs. 2 lit. c des Anstellungs- und Pensionsvertrags vom 10.07.1986 aufgehoben wird. In § 6 Abs. 2 lit. c des Anstellungs- und Pensionsvertrags war die Zahlung eines Ruhegeldes für den Fall vorgesehen, dass der Anstellungsvertrag vor Vollendung des 62. Lebensjahres endet, weil er vorzeitig beendet oder nicht verlängert wird. Gemäß § 6 Abs. 2 lit. d gilt u.a. für § 6 Abs. 2 lit. c das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) nicht.

Ende März 1989 schied der Arbeitnehmer aus dem Vorstand aus. Sein Anstellungsvertrag wurde gegen eine Abfindungszahlung in Höhe von 720.000 DM brutto einvernehmlich beendet.

Am 02.03.2005 hat der ehemalige Arbeitnehmer sein 62. Lebensjahr vollendet. Er verlangt ein monatliches Ruhegeld von 7.669,38 EUR, insgesamt 122.710,08 EUR, für die Zeit von April 2005 bis einschließlich Juli 2006, d.h. für 16 Monate.

Strittig ist nun, ob der ehemalige Arbeitnehmer bei Ausscheiden vor Vollendung des 62. Lebensjahres ab dem vollendeten 62. Lebensjahr einen Anspruch auf betriebliches Ruhegeld hat, d.h. er nur auf die Zahlungen vor Vollendung des 62. Lebensjahres verzichtet hat, oder ob er mit der Änderung des Anstellungs- und Pensionsvertrags, d.h. die Streichung des § 6 Abs. 2 lit. c in diesem Vertrag, auf sämtliche Ruhegeldzahlungen, d.h. auch die nach Vollendung des 62. Lebensjahres, verzichtet hat.

Die Entscheidung

Der BGH kommt – entgegen dem Oberlandesgericht (OLG) – zu dem Entschluss, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Zahlung eines Ruhegeldes nach Vollendung des 62. Lebensjahres zusteht. Denn durch den Änderungsvertrag verzichtete der Kläger im Falle der Beendigung des Anstellungsvertrags nur auf die Pensionsansprüche vor Vollendung des 62. Lebensjahres; Pensionsansprüche nach diesem Zeitpunkt wurden durch den Änderungsvertrag hingegen nach Auffassung des BGH nicht berührt. Gem. § 6 Abs. 2 lit. d wurde der Kläger für den hier vorliegenden, in § 6 Abs. 2 lit. c geregelten Pensionsfall gegenüber den Bestimmungen des BetrAVG in der Weise besser gestellt, dass seine Versorgungsansprüche schon mit ihrem Entstehen unverfallbar waren. D.h. es müssen hier nicht die gesetzlichen Voraussetzungen für einen unverfallbaren Anspruch des § 1b BetrAVG a.F. erfüllt sein.

Der BGH ist der Auffassung, dass – hat man den gesamten Text des Änderungsvertrags im Blick – man keineswegs eindeutig entnehmen kann, dass der Kläger im Falle der Beendigung des Anstellungsvertrags vor Erreichen des 62. Lebensjahres auch auf Pensionsansprüche nach diesem Zeitpunkt verzichtet hat. Zwar mag der Inhalt der Nr. 1 des Änderungsvertrags, der die Aufhebung des § 6 Abs. 2 lit. c des Anstellungs- und Pensionsvertrags regelt, für sich genommen unmissverständlich sein. Allerdings sind der Inhalt der Präambel und die Regelung in Nr. 2 des Änderungsvertrags, die bei der Ausle-

gung der Regelung ebenfalls mit zu beachten sind, mit einem solchen Verständnis nicht zu vereinbaren.

Auch kann der später geschlossene Abfindungsvertrag durchaus berücksichtigt werden. Denn zeitlich nach dem Vertragsschluss liegende Umstände können zwar den objektiven Vertragsinhalt nicht mehr beeinflussen. Sie sind jedoch für die Ermittlung des tatsächlichen Willens und das tatsächliche Verständnis der an dem Rechtsgeschäft Beteiligten von Bedeutung. Und Nr. 5 des Abfindungsvertrags ist zu entnehmen, dass später fällig werdende Pensionsverpflichtungen der Firma nicht durch die Abfindungszahlung abgegolten sein sollen. Dies bedeutet, dass es nicht der Wille der vertragsschließenden Parteien war, die Pensionsansprüche nach Vollendung des 62. Lebensjahres durch den Änderungsvertrag aufzuheben.

Da die Abfindungszahlung keine Pensionsansprüche nach Vollendung des 62. Lebensjah-

res umfasst, muss auch ein etwaiger Verstoß gegen § 3 BetrAVG nicht geprüft werden.

Würdigung

Mit diesem Urteil hat der BGH wieder einmal aufgezeigt, dass man bei der Auslegung einer Vertragsregelung nicht „am konkreten Wortlaut kleben“ darf, sondern alle in Betracht kommenden Auslegungsmethoden angewandt werden müssen. Hierbei ist der Gesamtzusammenhang der Regelung zu beachten. Es sind bei der Erforschung des Willens der vertragsschließenden Parteien auch Regelungen an anderen Stellen des konkreten Vertrags sowie auch Regelungen in anderen, in diesem Zusammenhang stehenden Verträgen mit einzubeziehen. Diese können auch zeitlich nach der auslegungsbedürftigen Regelung geschlossen worden sein. (Dr. Claudia Veh)

Krankenversicherungsbeiträge bei privat weitergeführten Direktversicherungen Urteil des SG Düsseldorf vom 18.09.2008 - S 8 KR 82/05

In der Praxis der betrieblichen Altersversorgung wird bei Dienstaustritt eines Arbeitnehmers mit unverfallbaren Anwartschaften sehr häufig bei einer bestehenden Direktversicherung gemäß der versicherungsförmigen Lösung des § 2 Abs. 2 S. 2 BetrAVG verfahren, d.h. der Arbeitnehmer erhält bei Eintritt eines Versorgungsfalles die Leistungen des Versicherungsvertrags. Um den ehemaligen Arbeitgeber von der Versicherungskorrespondenz zu entlasten, wird häufig die Versicherungsnehmereigenschaft auf den Arbeitnehmer übertragen. Der Arbeitnehmer kann die Direktversicherung beitragsfrei stellen, aber auch aus seinem versteuerten Einkommen weiter bedienen.

Ständige Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und Bundesverfassungsgerichts

Bzgl. der Krankenversicherungsbeiträge auf die Leistungen aus dem Direktversicherungsvertrag wurde bislang nach herrschender und ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) (z.B. Entscheidung vom 12.12.2007 – B 12 KR 6/06) nicht zwi-

schen Beiträgen, die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung nach § 40b EStG a.F. gefördert wurden, und Beiträgen aus privat versteuertem Einkommen unterschieden. D.h. die gesamten Leistungen aus dem Direktversicherungsvertrag unterlagen der Krankenversicherungsbeitragspflicht. Dies bedeutet für die privat geleisteten Beiträge eine doppelte Belastung mit Krankenversicherungsbeiträgen, denn zum einen wurden die Beiträge bereits aus verbeitragtem Einkommen geleistet und zum zweiten werden Krankenversicherungsbeiträge auf die Leistungen fällig.

Diese Doppelzahlung beanstandet auch das Bundesverfassungsgericht nicht (z.B. Entscheidung vom 28.02.2009 – 1 BvR 2137/06).

Andere Ansicht des Sozialgerichts Düsseldorf

Abweichend von der BSG-Rechtsprechung hat das Sozialgericht (SG) Düsseldorf am 18.09.2008 (S 8 KR 82/05) entschieden, dass bei einer Direktversicherung, die zum Teil aus Beiträgen im Rahmen der betriebli-

chen Altersversorgung und zum Teil aus Beiträgen aus versteuertem und verbeitragtem Einkommen gespeist worden ist, die Leistungen bzgl. Belegung mit Krankenversicherungsbeiträgen auf die unterschiedlichen Beitragsquellen aufgeteilt werden müssen. Dies bedeutet, dass der Teil der Leistung, der über die betriebliche Altersversorgung finanziert worden ist (d.h. aus dem Bruttoeinkommen, ohne Abzug von Krankenversicherungsbeiträgen), mit Krankenversicherungsbeiträgen belastet wird, der Teil der Leistung, der aus privaten Beiträgen (d.h. aus dem Nettoeinkommen, nach Abzug von Krankenversicherungsbeiträgen) finanziert worden ist, jedoch nicht.

Der Teil der Leistung, der auf privaten Beiträgen beruht, darf nach Auffassung des SG

Düsseldorf nicht anders behandelt werden als eine private Lebensversicherung, deren Leistungen auch nicht verbeitragt werden. Eine andere Regelung würde gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Inwieweit sich das BSG dieser Auffassung anschließen wird, bleibt abzuwarten.

Solange das BSG seine bisherige Rechtsprechung nicht aufgegeben hat, sollte von der Beitragspflicht einer teilweise aus privat geleisteten Beiträgen gespeisten Direktversicherungsleistung ausgegangen werden. (Dr. Claudia Veh)

Gestaltungstipps zum Versorgungsausgleich

Zum 01.09.2009 tritt der neue Versorgungsausgleich in Kraft – was sollten Sie als Arbeitgeber und Versorgungsträger im Vorfeld abklären?

Im Quartalsletter I/2009 wurde das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs (VAStRefG) vorgestellt und allgemein besprochen. Für alle Scheidungsverfahren, die ab dem 01.09.2009 beim Familiengericht eingereicht werden, gilt das neue Recht. Somit sollten sich die Arbeitgeber, sofern sie auch Versorgungsträger sind (z.B. bei Direktzusagen), mit den Neuregelungen vertraut machen. Insbesondere bietet das Gesetz einen gewissen Gestaltungsrahmen an, der bekannt sein sollte.

Jeder Versorgungsträger ist nun als Verfahrensbeteiligter verpflichtet, dem Familiengericht einen begründeten Vorschlag des Versorgungsausgleichs (Ehezeitanteil, Ausgleichswert, Berechnungsgrundlagen und -schritte inklusive eines Tenorierungsvorschlages für das Familiengericht) mitzuteilen.

Um die Auskunft abgeben zu können, muss sich der Versorgungsträger Gedanken über die gesetzlich möglichen Teilungsarten machen und ggf. Teilungsordnungen erlassen.

Das Gesetz sieht zwei Arten der Teilung vor, die interne Teilung einerseits und die externe Teilung andererseits. Die interne Teilung schont zunächst die Liquidität des Versorgungsträgers, heißt aber auch, dass der geschiedene Ehegatte wie ein mit unverfallbaren Ansprüchen ausgeschiedener Arbeitnehmer zu behandeln ist. Damit stehen dem geschiedenen Ehegatten auch die Rechte aus dem Betriebsrentengesetz zu, wie beispielsweise die Fortsetzung der Versorgung mit eigenen Beiträgen, die PSV-Pflichtigkeit sowie die Anpassungsprüfungspflichten nach § 16 BetrAVG. Bei der externen Teilung – wie der Name schon vermuten lässt – wird der Wert der real geteilten Versorgung (natürlich entsprechend dem Ehezeitanteil) auf einen vom ausgleichsberechtigten Ehegatten genannten Versorgungsträger überwiesen. Eine solche Zielversorgung ist nach Ansicht des Gesetzgebers die Riester-Vorsorge. Sollte der ausgleichsberechtigte Ehegatte keinen Versorgungsträger benennen, so fließt der Geldbetrag in die noch zu gründende Versorgungsausgleichskasse als Auffanglösung der Deutschen Versicherer.

In einem ersten Schritt sollte sich der Versorgungsträger Gedanken über die Darstellung des Ausgleichswertes machen. Der Gesetzgeber gibt nämlich bei Versorgungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung dem Versor-

gungsträger die Wahlmöglichkeit zwischen der Berechnung von Rentenbeträgen oder Kapitalwerten. Bei der Teilung von Renten sollte beachtet werden, dass der Versorgungsträger für die Ausfinanzierung der biometrischen Risiken sorgen muss, da er auch für den geschiedenen Ehegatten die Einstandspflicht hat. Konkret bedeutet dies im Beispielsfall für eine ausgleichsberechtigte geschiedene Ehefrau, dass der Versorgungsträger das sogenannte „Langlebigkeitsrisiko“ einer Frau zu tragen hat, obwohl er dies bei seinem männlichen Arbeitnehmer nicht einkalkuliert hat. Aufgrund dessen ist die Mitteilung und Berechnung eines Kapitalwertes zweckmäßig, aus dem dann wieder eine Rente unter Einbezug der dann gültigen Biometrie gebildet werden kann.

Des weiteren räumt der Gesetzgeber bei der internen Teilung einen Gestaltungsspielraum dahin gehend ein, dass der Risikoschutz auf eine Altersversorgung beschränkt werden kann, womit dann die Risiken Tod und Invalidität für den ausgleichsberechtigten geschiedenen Ehegatten ausgeschlossen sind. Konkret heißt dies, dass der Versorgungsträger für einen Hinterbliebenen des ausgleichsberechtigten geschiedenen Ehegatten keine Hinterbliebenenrente zahlen muss, auch eine mögliche Invaliditätsrente für den ausgleichsberechtigten geschiedenen Ehegatten scheidet dann aus.

Die Versorgungsträger sind gut beraten, wenn sie bereits im Vorwege Teilungsordnungen erlassen, in denen die oben genannten Punkte geregelt werden.

Ferner sollten die Versorgungsträger sich Gedanken darüber machen, wie sie ihren

Verfahrenspflichten, insbesondere den Auskunftspflichten, gegenüber den Familiengerichten nachkommen.

Für diese Auskunftserteilung im Scheidungsverfahren – ggf. mit Erscheinen im Scheidungstermin, wenn es das Familiengericht anordnet – dürfen keine Kosten erhoben werden, lediglich für die Verwaltung der geteilten Anrechte bei der internen Teilung können angemessene Kosten den Ex-Eheleuten hälftig in Rechnung gestellt werden. Diese Verwaltungskosten sollten bereits bei der Auskunftserteilung dem Familiengericht mitgeteilt werden, da der Kostenabzug der gerichtlichen Kontrolle unterliegt. In der Gesetzesbegründung wird auf das bislang geltende Recht und die hierzu ergangene Rechtsprechung verwiesen. Hier werden pauschale Kostenabzüge von 2 bis 3 Prozent des Deckungskapitals genannt. Für den neuen Versorgungsausgleich dient dies wohl als Richtwert, man muss aber die Rechtspraxis ab 01.09.2009 aufmerksam verfolgen.

Als Fazit dieser skizzenhaften Ausführung kann festgehalten werden, dass sich die Versorgungsträger umgehend mit der betrieblichen Altersversorgung im Hinblick auf die Neuregelungen des Versorgungsausgleichs beschäftigen sollten. Die „neue Zeitrechnung“ beginnt für alle Scheidungsanträge ab 01.09.2009, und die Scheidungsquote in Deutschland liegt derzeit bei ca. 40 Prozent.

Wir stehen den Versorgungsträgern gerne bei der Umsetzung der Neuregelungen zur Seite – sprechen Sie uns an. (Alexander Klein)

BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009 zur steuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten (IV C 5 – S 2332/07/0004)

Hintergrund

Im September 2008 veröffentlichte das Bundesministerium der Finanzen (BMF) einen Entwurf zur lohn- und einkommensteuerlichen Behandlung sowie den Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkontenmodellen. Jetzt ist das BMF-Schreiben endlich veröffentlicht worden, die

Inhalte sind weitestgehend die aus dem Entwurf bekannten. Eine positive Ausnahme ist zu vermerken: so können die Wertguthaben weiterhin zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung steuerfrei umgewandelt werden. Der Zeitpunkt des Zuflusses richtet sich nach dem jeweiligen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung.

Im Einzelnen

Steuerlicher Begriff des Zeitwertkontos

Hier schließen sich die Finanzbehörden der Begrifflichkeit der Sozialversicherungsträger an, so dass Zeitwertkonten auch aus steuerlicher Sicht nur Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des § 7 b SGB IV sein können. Flexi- und Gleitzeitkonten fallen nicht unter den Schutzbereich des BMF-Schreibens.

Besteuerungszeitpunkt

Der Zufluss und die Versteuerung der Wertguthaben treten erst bei Auszahlung des Guthabens im Rahmen der Freistellung ein.

Option betriebliche Altersversorgung

Hier kommt es zu einem Unterschied zwischen Steuer- und Sozialrecht, so dass die Umwandlung von Beträgen aus Wertguthabenvereinbarungen steuerneutral (je nach Durchführungsweg) in Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden können, hingegen nicht sozialabgabenfrei.

Begünstigter Personenkreis

Beim begünstigten Personenkreis hat sich leider keine Änderung mehr ergeben, so bleibt den Organen von Körperschaften sowie als Arbeitnehmer beschäftigten beherrschenden Anteilseignern der Zugang zu Wertkontenvereinbarungen verwehrt.

Modellinhalte

Das Zeitwertkonto-Guthaben kann nur solange aufgebaut werden, wie das Wertguthaben durch die Freistellung auch wieder aufgebraucht werden kann. Weitere Zuführungen wären steuerschädlich.

Die Steuerbehörden sprechen von einer sogenannten Zeitwertkontengarantie, die bei planmäßiger Inanspruchnahme die eingezahlten Beiträge (Bruttoarbeitslohn im steuerlichen Sinne, ohne Arbeitgebersozialbeiträge) umfassen muss. Somit unterscheidet sich die Zeitwertkontengarantie von der sozialrechtlichen Werterhaltungsgarantie, die überdies noch den Abzug von Verwaltungskosten zulässt. Entweder der Arbeitgeber oder das Anlageinstitut kann die Garantie aussprechen.

Sonderfragen

Das BMF-Schreiben beschäftigt sich noch mit Sonderfragen, wie beispielsweise der Auszahlung bei existenzbedrohenden Notlagen. Die bilanzielle Behandlung der Zeitwertkonten wird einem separaten BMF-Schreiben vorbehalten bleiben, ein Zeitpunkt wurde nicht genannt.

Das Schreiben ist rückwirkend zum 01.01.2009 anzuwenden, es bestehen nur sehr enge Übergangsregelungen. (Alexander Klein)

Auslagerung von Pensionsrückstellungen auf den Pensionsfonds – der neue Königsweg in der bAV?

Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland wird nach wie vor überwiegend in der Form der Direktzusage durchgeführt. Der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer hat dabei einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf Altersversorgungsleistungen gegenüber seinem Arbeitgeber, was wiederum Pensionsrückstellungen in der Bilanz des zugehörigen Unternehmens nach sich zieht.

In den vergangenen Jahren sind nun diese Pensionsrückstellungen aus unterschiedlichen, manchmal nicht immer nachvollziehbaren Gründen vermehrt als unerwünscht eingestuft worden, u.a. Stichwort Basel II, der Ruf nach Wechsel des Durchführungsweges wurde immer lauter. Neben der „Beseitigung von Pensionsrückstellungen“ und Ver-

besserung der Eigenkapitalquote treten aber auch andere Motive – etwa Unternehmensnachfolge frei von Pensionslasten, Reduktion des Verwaltungsaufwandes beim Unternehmen und nicht zuletzt die Neubewertung von Pensionsverpflichtungen nach dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) – in den Vordergrund, die für einen Wechsel des Durchführungsweges der betrieblichen Altersversorgung von der Pensionszusage auf einen externen Versorgungsträger sprechen.

Wegen der mangelnden steuerrechtlichen Flankierung kommen für diesen Durchführungswegwechsel Direktversicherung und Pensionskasse kaum in Frage – die benötigten Mittel für den Wechsel überschreiten

regelmäßig die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG. Als externe Versorgungsträger stehen daher grundsätzlich die Unterstützungskasse wie auch der Pensionsfonds zur Wahl.

Vom Steuergesetzgeber gefördert wird letztlich aufgrund der Regelung des § 3 Nr. 66 EStG aber nur der Wechsel zum Pensionsfonds. Während bei einer Auslagerung der Anwartschaften eines noch aktiven oder ausgeschiedenen Anwärters auf die Unterstützungskasse nämlich nur eine Finanzierung gegen laufende Beiträge in Frage kommt (Achtung Steuerfalle: im Jahr der Übertragung auf die Unterstützungskasse sind die bis dato gebildeten Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz gewinnerhöhend aufzulösen – dem entgegen steht nur ein vergleichsweise geringer Jahresbeitrag als Dotierung der Unterstützungskasse, der nach § 4d EStG als Betriebsausgabe abgezogen werden darf), kann die Übertragung des sogenannten Past Service, also der bis zum Übertragungszeitpunkt bereits erdienten Anwartschaften, mittels Einmalbeitrag steuerlich gefördert auf den Pensionsfonds erfolgen.

Die Finanzierung der zukünftig noch zu erdienenden Anwartschaften, der sogenannte Future Service, kann dann entweder über die laufende Dotierung des § 3 Nr. 63 EStG ebenfalls über den Pensionsfonds dargestellt werden, oder aber, sollte der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG nicht ausreichen oder für eine arbeitnehmerfinanzierte bAV reserviert sein, über die Dotierung einer Unterstützungskasse.

Ist der Pensionsfonds nun damit der neue Königsweg der bAV?

Eine Auslagerung auf den Pensionsfonds bietet für den Arbeitgeber neben der „Bilanzbereinigung“ sicher noch viele weitere Vorteile, z.B. wird durch den zweckgebundenen Einsatz von vorhandenem Kapital die Attraktivität für Übernahmen durch externe Investoren reduziert, die PSV-Kosten werden deutlich verringert, die Verwaltung der bAV wird vom Pensionsfonds übernommen, was wiederum kostensenkend beim Unternehmen zu Buche schlägt, etc.

Andererseits bedingt eine Auslagerung auf den Pensionsfonds meist einen hohen sofor-

tigen Liquiditätsabfluss beim Unternehmen, der entsprechende Betriebsausgabenabzug hingegen erfolgt meist über einen Zeitraum von 10 Jahren. Die abfließenden Mittel sind überdies fortan für die bAV reserviert und dem Zugriff des Unternehmens entzogen, lediglich bei künftiger Überdotierung erfolgt eine „Rück“-Ausschüttung.

Daher gerät die Thematik der Teilauslagerung immer mehr in den Fokus der Unternehmen – sei es, weil z.B. die Liquidität nicht ausreicht oder zunächst nicht in hohem Maße abfließen soll. In diesem Fall kann dann über die Teilauslagerung von einzelnen Beständen (z.B. nur aktive und ausgeschiedene Anwärter) oder Risiken (z.B. nur Auslagerung der Altersrenten) nachgedacht werden.

Aber auch bei der Wahl des geeigneten Finanzierungsmodells des Pensionsfonds gilt es abzuwägen. Neben dem Grundsatz „mehr Sicherheit bedeutet mehr Kosten“ kann auch zwischen dem Ziel, nämlich der kompletten Auslagerung der Verpflichtung, und dem angestrebten Zeitpunkt der Zielerreichung unterschieden werden. So bietet die Swiss Life Pensionsfonds AG neben ihren Modellen „Sicherheit“ und „Rendite“ auch das Modell „Wachstum“ – ein gekonnter Mix aus Garantien und Überschüssen. Mag dem einen eine Auslagerung für einen Anwärter nach dem Modell Wachstum mit einkalkulierten Überschüssen von bis 120% zu waghalsig erscheinen, bedeutet dies für den anderen einen zunächst deutlich verringerten Liquiditätsabfluss bei dennoch vergleichsweise hohen Garantien! Der eventuell bei Rentenbeginn dann noch erforderliche Nachschuss ist „kalkulierbar“ und kann im Verlauf der nächsten Jahre im Unternehmen noch angesammelt werden, steht vorerst aber noch dem Arbeitgeber für andere Zwecke zur Verfügung!

Der Pensionsfonds bietet damit sicherlich neue und auch mannigfaltige Wege zur Auslagerung von Pensionsverpflichtungen, nichts desto trotz ist er bestimmt nicht der alleinige neue Königsweg in der deutschen bAV. Es lassen sich immer viele Gründe finden, die für oder evtl. auch gegen eine Auslagerung auf den Pensionsfonds sprechen – entscheidend sind immer die Anforderungen und Bedürfnisse im konkreten Einzelfall. Hohe Anforderungen also an den Berater, vermeintli-

che Vor- und Nachteile für jedes Unternehmen konkret zu beleuchten und den „richti-

gen Weg“ aufzutun. (Maria Hiemer)

Ein wieder entdeckter Ansatz in der Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern: Umwandlung von Einmalzahlungen im Durchführungsweg Pensionszusage

Die Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) war traditionell überwiegend über den Durchführungsweg Pensionszusage installiert worden. Aus vielfältigen Gründen haben sich hier im Zeitablauf in vielen Fällen große Finanzierungslücken aufgetan, was Grund dafür ist, dass in den letzten Jahren oftmals nach Alternativen zu diesem Durchführungsweg gesucht worden war. Insbesondere wenn es jedoch um die Umwandlung von Tantiemen oder höheren Sonderzahlungen ging, hatte man das Problem, dass bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen die steuerlichen Fördergrenzen nicht ausgereicht haben und beim Durchführungsweg (rückgedeckte) Unterstützungskasse keine Einmalzahlungen möglich waren. So war der Erfindergeist von Anbietern aus dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung gefragt. Eine Zeit lang hat man sich des Modells der Zeitwertkonten bedient, um im Endeffekt eine Altersrente hierüber zu finanzieren – ein Weg, der zwischenzeitlich durch die Finanzverwaltung für GGF verschlossen worden ist. Seit einiger Zeit kursieren einige Unterstützungskassen-Modelle am deutschen Markt, bei denen Einmalzahlungen etwa aus Tantiemen in eine Unterstützungskasse steuerlich möglich sind bzw. sein sollen. Man kann diesen Ansatz als innovatives Modell sehen – oder aber schlichtweg als Umgehung des § 4d Abs. 1 Nr. 1 lit. c S. 2 EStG – was unweigerlich zur Folge hätte, dass die Finanzbehörden derartige Modelle auf Dauer nicht anerkennen werden. Wem ein solches durch die Praxis der Finanzbehörden noch nicht allgemein erprobtes und „genehmigtes“ Modell zu riskant ist, der besinnt sich jetzt wieder auf den guten alten Weg der Pensionszusage. Denn – richtig ausgestaltet – sind Finanzierungslücken, wie sie in der Vergangenheit fast ausnahmslos auftraten – von vornherein vermeidbar.

Umwandlung von Einmalzahlungen über eine beitragsorientierte Leistungszusage

Die vielfach früher vorherrschende Intention, möglichst hohe Pensionsrückstellungen und einen möglichst hohen Steuerstundungseffekt zu erreichen, ist inzwischen dem Wunsch nach Sicherheit und Kalkulierbarkeit der Altersversorgung gewichen. Denn der Wunsch nach möglichst hohen Pensionsrückstellungen ist zu einem gewissen Teil mitverantwortlich an den heute anzutreffenden Finanzierungslücken. Es geht nun vielmehr um eine solide und sichere Altersversorgung, die mittels Umwandlung von Sonderzahlungen finanziert werden soll. Denn lässt sich der GGF eine Sonderzahlung im Rahmen der monatlichen Gehaltsabrechnung ausbezahlen, wird ein beträchtlicher Teil der Sonderzahlung durch die Steuer „aufgefressen“. Bei einer Umwandlung in eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen bedeutet dies für den GGF hingegen eine nachgelagerte Besteuerung der Sonderzahlung, die somit ohne Abzug von Steuern und ggf. Sozialabgaben in eine Rückdeckungsversicherung fließt. Die sich hieraus bei Erreichen des Pensionsalters bzw. bei Eintritt eines vorzeitigen Leistungsfalls ergebenden Leistungen werden dann nach Abzug von Steuern und ggf. Sozialabgaben, d.h. nachgelagert, an den GGF ausbezahlt. Bei Kapitalzahlungen ist die Fünftelungsregelung des § 34 EStG nutzbar. Die nachgelagerte Besteuerung ermöglicht im Allgemeinen eine höhere erreichbare Altersrente als wenn der GGF mit der Sonderzahlung nach Abzug von Steuern und ggf. Sozialabgaben eine private Lösung gewählt hätte.

Mit einer strikt beitragsorientierten Leistungszusage, bei der sich die Ansprüche aus der Pensionszusage auf die jeweiligen garantierten Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung beschränken, wird auch dem Wunsch nach Risikoauslagerung seitens der

GmbH nachgekommen. Denn die Kopplung der Pensionszusage an den jeweiligen garantierten Stand der Rückdeckungsversicherung (inklusive zugeteilter Überschüsse) verlagert sämtliche inhärenten Risiken wie Langlebigkeit und Kapitalmarktrisiko auf das Lebensversicherungsunternehmen. Finanzierungslücken, wie man sie heutzutage häufig antrifft, können nicht entstehen. Die GmbH selber trägt keine betriebsfremden Risiken aus der Pensionszusage. Und auch unter Aufwands- bzw. Kostengesichtspunkten ist dies ein sehr interessantes Modell. Denn die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung "kehren" über die Zuführung zum Aktivwert wieder ins Vermögen der GmbH "zurück". Sie ist im Prinzip wie eine Geldanlage zu sehen, die zum Vermögen der Firma zählt. Die GmbH kann die Rückdeckungsversicherung darüber hinaus zu günstigen Konditionen beleihen.

In der Handelsbilanz ist es gängige Praxis, bei strikt kongruent rückgedeckten Pensi-

onszusagen die Pensionsrückstellungen in Höhe des Aktivwerts anzusetzen. Bei entsprechender Zweckbindung der Rückdeckungsversicherung (z.B. über eine Verpfändung oder ein CTA-Modell) werden künftig durch BilMoG die beiden Werte saldiert, d.h. die Pensionszusage hat dann handelsbilanziell keinen Bilanzausweis mehr.

Fazit

Insbesondere bei GGF und leitenden Angestellten besteht der Wunsch, hohe Sonderzahlungen unversteuert in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Es bietet sich hier vor allem der Durchführungsweg Pensionszusage an. Neue Modelle im Bereich der Unterstützungskasse existieren ebenfalls, wobei hier nach unserem Kenntnisstand noch die ausdrückliche Anerkennung seitens der Finanzbehörden fehlt. (Dr. Claudia Veh)

Betriebliche Altersversorgung in Zeiten der Finanzmarktkrise

Viele Unternehmen sehen sich derzeit mit sinkenden Umsatzzahlen und leeren Auftragsbüchern konfrontiert. Die weltweite Finanzkrise trifft vor allem vom Export abhängige Branchen überdurchschnittlich stark. Kurzarbeit ist inzwischen in weiten Bereichen an der Tagesordnung, eine Besserung der gesamtwirtschaftlichen Lage wird sehnlichst herbeigewünscht, ist jedoch nicht in Sicht.

Der Zugang zu Finanzierungsmitteln ist in Zeiten der Krise deutlich schwerer als vorher. Liquiditätsabflüsse, die nicht unmittelbar zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs dienen, sollen möglichst vermieden werden. Vor diesem Hintergrund werden Belastungen aufgrund betrieblicher Altersversorgung von vielen Unternehmern kritisch betrachtet. Viele Unternehmen hatten in Zeiten, in denen die Geschäfte florierten, generöse Versorgungszusagen erteilt. Nun, in einem widrigen wirtschaftlichen Umfeld, sind derartige Versorgungswerke den Unternehmern häufig ein Dorn im Auge. Am liebsten würde man die Versorgungszusagen wieder „rückgängig machen“.

Welche Möglichkeiten bestehen, um die wirtschaftlichen Belastungen aus betrieblicher Altersversorgung in Grenzen zu halten?

1. Schließung des Versorgungswerks für Neueintritte

Ein Arbeitgeber kann grundsätzlich jederzeit sein Versorgungswerk für Neueintritte in die Firma ab einem bestimmten Stichtag schließen. Ein Stichtag ist arbeitsrechtlich immer ein zulässiges Abgrenzungskriterium. Zu beachten ist der jeweilige Rechtsbegründungsakt, auf dem die Versorgungszusagen beruhen. So kann z.B. eine Betriebsvereinbarung ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden (§ 77 Abs. 5 BetrVG). Diese Maßnahme bewirkt freilich keine Abschaffung der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen, führt jedoch dazu, dass keine weiteren Versorgungsanwartschaften durch Neueintritte hinzukommen.

2. Eingriff in bestehende Versorgungszusagen

Grundsätzlich hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) anerkannt, dass es in Anbetracht der Langfristigkeit von betrieblicher Altersversorgung möglich sein muss, betriebliche Versorgungssysteme an geänderte Umstände anzupassen. Da bei größeren Unternehmen die betriebliche Altersversorgung in den meisten Fällen durch eine Betriebsvereinbarung begründet ist und entsprechend viele Fälle, in denen die betriebliche Altersversorgung über eine Betriebsvereinbarung geregelt wird, dem BAG zur Entscheidung vorgelegt worden sind, hat das BAG ein dreistufiges Prüfschema für den Eingriff in Versorgungszusagen auf Basis einer Betriebsvereinbarung entwickelt und den einzelnen Stufen Eingriffsgründe zugeordnet (sog. Drei-Stufen-Theorie).

Um in die erste Stufe, die in der Vergangenheit erdienten Besitzstände eingreifen zu können, sind zwingende Gründe notwendig, etwa der Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB). Die derzeitige wirtschaftliche Lage dürfte nach unserer Einschätzung im Allgemeinen nicht für Eingriffe in die erdienten Besitzstände ausreichen.

Die zweite Stufe umfasst die Dynamik auf den erdienten Teil, sie spielt nur eine Rolle bei endgehaltsabhängigen Plänen. Ein Eingriff in die zweite Stufe bedingt triftige Gründe. Diese liegen gemeinhin vor, wenn der Fortbestand des Unternehmens langfristig gefährdet wäre, wenn man an den Versorgungszusagen unverändert festhält. Eingriffe in die zweite Stufe dürften – je nach individueller Situation des Unternehmens – in Zeiten der Krise durchaus vorstellbar sein. Die dritte Stufe umfasst den noch zukünftig zu erdienenden Teil der Anwartschaft. Um hier arbeitsrechtlich zulässig eingreifen zu können, genügen sachlich-proportionale Gründe. Sachlich-proportionale Gründe dürften wohl aktuell in vielen Firmen für einen Eingriff in zukünftig zu erdienende Anwartschaften vorliegen.

Zu beachten ist jedoch, dass im Bereich der Betriebsvereinbarungen eine Rechts- und Billigkeitskontrolle durch die Arbeitsgerichte stattfindet. Hierbei sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten. D.h. die Eingriffe dürfen nicht unverhältnismäßig sein und das

Vertrauen der Arbeitnehmer in den Fortbestand der Regelungen darf nicht über Gebühr beeinträchtigt werden.

3. Beteiligung des Pensions-Sicherungs-Vereins im Wege eines außergerichtlichen Vergleichs

Gemäß § 7 Abs. 1 BetrAVG leistet der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) u.a. auch beim außergerichtlichen Vergleich (Stundungs-, Quoten- oder Liquidationsvergleich). Der PSV entscheidet, ob er einem solchen Vergleich zustimmt. D.h. in Fällen von wirtschaftlicher Notlage mit drohender Insolvenz – wie sie derzeit bei vielen Firmen anzutreffen ist – kann ein Unternehmen versuchen, einen außergerichtlichen Vergleich zu schließen, um das Unternehmen am Leben zu erhalten. In einer solchen Situation kann sich auch der PSV beteiligen, d.h. indem er z.B. x % der laufenden Betriebsrenten übernimmt. Der PSV wendet hier die von der Rechtsprechung zur Anerkennung des Sicherungsfalls der wirtschaftlichen Notlage entwickelten Grundsätze an. Dieser Sicherungsfall war zum 01.01.1999 aus dem Betriebsrentengesetz gestrichen worden. So darf es insbesondere nicht zu einem Sonderopfer der Pensionäre und Anwärter kommen. Vielmehr müssen alle Gläubiger, die Anteilseigner und evtl. auch die aktiven Arbeitnehmer zur Sanierung des Unternehmens beitragen. D.h. erklären sich die Gläubiger des Unternehmens bereit, auf x % ihrer Forderungen zu verzichten, nehmen die aktiven Arbeitnehmer z.B. eine Gehaltskürzung um einen bestimmten Prozentsatz hin, wird keine Dividende an die Anteilseigner ausgeschüttet bzw. schießen z.B. die Gesellschafter bei Familien-GmbHs noch Mittel aus dem Privatvermögen in die Firma, kann sich der PSV bereit erklären, für Teile der betrieblichen Altersversorgung aufzukommen. Auch hierüber kann somit für eine Firma eine Entlastung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung für Zeiten der Krise erreicht werden.

4. Anpassungsprüfungspflicht des § 16 BetrAVG

Die Anpassung der Betriebsrenten an den Verbraucherpreisindex bzw. die Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen kann dann im Rahmen von § 16 BetrAVG zu Recht unterbleiben, wenn die

Eigenkapitalrendite des Unternehmens weniger beträgt als die Umlaufrendite öffentlicher Anleihen zzgl. eines Risikozuschlags für aktive Unternehmen in Höhe von 2 %. Erreicht die Eigenkapitalrendite diesen Wert nicht, müssen laufende Renten nicht angepasst werden, woraus sich kein erneuter Liquiditätsabfluss aufgrund der Anpassung laufender Renten ergibt. Den Nachweis, dass eine Anpassung zu Recht unterbleiben kann, muss jedoch der Arbeitgeber treffen.

5. Modernisierung des Versorgungswerks

Zahlreiche „alte“ Versorgungsordnungen sind als Leistungszusagen formuliert, d.h. der Arbeitgeber sagt eine konkrete feste Leistung zu, z.B. eine monatliche Altersrente in Höhe von 500 EUR. Oftmals steht die Zusage in keinem festen Verhältnis zur Finanzierung. D.h. je nach Durchführungsweg laufen die Zusage und der Finanzierungsstand auseinander. Oftmals reicht z.B. eine bestehende Direktversicherung, mit der z.B. ein Teil der Zusage finanziert werden sollte, nicht aus, um die Zusage komplett zu erfüllen; etwaige Rückdeckungsversicherungen für Direktzusagen wurden häufig ebenfalls nicht an die Zusageentwicklungen angepasst.

Die aktuelle Situation veranlasst viele Unternehmen, ihr bestehendes Versorgungssystem zu überdenken. Gedacht werden kann an eine Umstellung auf ein beitragsorientiertes System, bei dem die Risiken der Kapitalanlage weitestgehend auf die Arbeitnehmer übertragen werden. In manchen Fällen ist

vielleicht ein Einfrieren erdienter Anwartschaften und eine Neugestaltung für die Zukunft als beitragsorientierte Leistungszusage ein attraktiverer Ansatz.

6. Auslagerungslösungen

Modelle zur Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen (etwa von der Unterstützungskasse oder Direktzusage zum Pensionsfonds) oder auch ein CTA-Modell können für Firmen durchaus interessant sein. Allerdings dürften bei den meisten Firmen derzeit die liquiden Mittel für eine solche Auslagerung nicht vorhanden sein. Und falls sie vorhanden sind, ist oftmals wohl eine Anlage der Mittel im Betriebsvermögen der Firma z.B. in Form von Rückdeckungsversicherungen für die handelnden Personen die charmantere Lösung – weil Liquidität in Zeiten der Krise ein knappes Gut ist, das man – wenn vorhanden – nur ungern nach außen gibt.

Fazit

Die Finanzmarktkrise zwingt viele Firmen, ihre betrieblichen Versorgungsversprechen zu überdenken. Oftmals wird nach Wegen gesucht, in bestehende Zusagen einzugreifen. Eine Generallösung kann es hier nicht geben. Die Lösung muss immer einzelfallbezogen unter Beachtung der individuellen Besonderheiten des Unternehmens und des Versorgungsplans getroffen werden. (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.