



# Quartalsletter

**III/2013**

## **In dieser Ausgabe:**

<b>Todesfall-Leistung aus einer Direktversicherung an hinterbliebenen Lebensgefährten unterliegt nicht der Erbschaftsteuer - Urteil des Finanzgerichts Hamburg vom 31.10.2012 (3 K 24/12)</b>	<b>Seite 2</b>
<b>Berechnung einer unverfallbaren Anwartschaft auf bAV bei dienstzeitabhängiger Versorgungsordnung mit Begrenzung der anrechenbaren Dienstjahre - BAG-Urteil vom 11.12.2012 (3 AZR 634/10)</b>	<b>Seite 3</b>
<b>Ausschluss befristet beschäftigter Arbeitnehmer von bAV BAG-Urteil vom 15.01.2013 (3 AZR 4/11)</b>	<b>Seite 4</b>
<b>Übertragung einer Direktversicherung - BAG-Urteil vom 12.02.2013 (3 AZR 99/11)</b>	<b>Seite 4</b>
<b>Wandel in der Rechtsprechung – Keine höhere Betriebsrente wegen außerplanmäßiger Erhöhung der BBG bei gespaltener Rentenformel BAG-Urteil vom 23.04.2013 (3 AZR 475/11)</b>	<b>Seite 5</b>
<b>Gewährung von Zusatzleistungen und Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen; Anwendung der BFH-Urteile vom 19.09.2012 (VI R 54/11 und VI R 55/11) BMF-Schreiben vom 22.05.2013 (IV C 5 - S 2388/11/10001-02)</b>	<b>Seite 5</b>
<b>FATCA und die bAV – oder wie die bAV noch eben die Kurve gekriegt hat</b>	<b>Seite 6</b>
<b>Pensionsfonds im Wettbewerb weiter gestärkt – Kapitaleleistungen möglich</b>	<b>Seite 7</b>
<b>Tresorfunktion des CTA</b>	<b>Seite 7</b>

## **EDITORIAL**

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe des Quartalsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie wie üblich über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Hinweisen möchten wir Sie vor allem auf die Änderung im § 112 VAG sowie auf den Artikel zur Tresorfunktion des CTA. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

---

## **Todesfall-Leistung aus einer Direktversicherung an hinterbliebenen Lebensgefährten unterliegt nicht der Erbschaftsteuer Urteil des Finanzgerichts Hamburg vom 31.10.2012 - 3 K 24/12**

Im Urteil vom 31.10.2012 (3 K 24/12) hatte sich das Finanzgericht Hamburg mit der Frage zu beschäftigen, ob die Todesfall-Leistung aus einer Direktversicherung an einen bezugsberechtigten Lebenspartner der Erbschaftsteuer unterliegt.

### **Der Fall**

Ein Arbeitgeber hatte für seinen Arbeitnehmer im Jahr 1984 eine Direktversicherung abgeschlossen. Die Versicherung wurde durch Entgeltumwandlung finanziert, der Arbeitnehmer erhielt ein unwiderrufliches Bezugsrecht. Im Jahr 1990 erfolgte der weitere Abschluss einer Direktversicherung. Diesen Verträgen lag ein Gruppenversicherungsvertrag aus dem Jahr 1977 zugrunde.

In einem Nachtrag zum Gruppenversicherungsvertrag aus dem Jahr 1990 wurde für den Todesfall Folgendes geregelt: Im Todesfall ist die Versicherungsleistung, sofern nichts anderes bestimmt ist, in nachfolgender Rangfolge zu zahlen an:

- a) den überlebenden Ehegatten
- b) die ehelichen und die ihnen gesetzlich gleichgestellten Kinder der versicherten Person zu gleichen Teilen
- c) die Eltern der versicherten Person zu gleichen Teilen
- d) die Erben der versicherten Person.

Der Arbeitnehmer hatte einen gleichgeschlechtlichen Lebensgefährten. Im Jahr 2002 besprach der Arbeitnehmer die Möglichkeit einer Bezugsrechtsänderung für den Todesfall zu Gunsten seines Lebensgefährten mit seinem Arbeitgeber, der mit einer solchen Bezugsrechtsänderung einverstanden war. Diese Änderung wurde der Versicherungsgesellschaft im Juni 2002 mitgeteilt.

Nach dem Tod des Arbeitnehmers im Januar 2003 zahlte die Versicherungsgesellschaft die Todesfall-Leistungen aus den Direktversicherungen an den hinterbliebenen Lebensgefährten aus. Das Finanzamt belegte diese Zahlung mit Erbschaftsteuer, da es sich nach seiner Ansicht um den Erwerb auf Grund eines Vertrags zu Gunsten Dritter handelte.

Der Arbeitnehmer legte Einspruch gegen den Erbschaftsteuerbescheid ein. Das Finanzamt wies diesen als unbegründet zurück. Es war der Meinung, dass Bezüge aus einer Direktversicherung, die auf ein Dienstverhältnis zurückzuführen sind, nur dann nicht der Erbschaftsteuer unterliegen, wenn der Empfänger ein Hinterbliebener ist. Der nicht eingetragene Lebensgefährte wäre jedoch kein Hinterbliebener.

### **Die Entscheidung**

Das Finanzgericht Hamburg hat entschieden, dass die Todesfall-Leistungen aus den Direktversicherungen an den hinterbliebenen Lebensgefährten nicht der Erbschaftsteuer unterliegen. Zwar bestimmt der § 3 Abs. 1 Nr. 4 ErbStG, dass jeder Vermögensvorteil, der auf Grund eines vom Erblasser geschlossenen Vertrags bei dessen Tod von einem Dritten unmittelbar erworben wird, als Erwerb von Todes wegen gilt und damit der Erbschaftsteuer unterliegt. Diese Vorschrift könnte man prinzipiell auch auf eine Direktversicherung anwenden. Allerdings hat der Bundesfinanzhof (BFH) bislang in ständiger Rechtsprechung Hinterbliebenenbezüge, die auf einem Arbeits- oder Dienstverhältnis des Erblassers beruhen, von der Steuerpflicht nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 ErbStG ausgenommen. Nichtsdestotrotz wurde auch in diesem Fall Revision beim BFH eingelegt (Revisionsverfahren II R 55/12).

Das Finanzamt war der Meinung gewesen, der nicht eingetragene Lebensgefährte wäre kein Hinterbliebener. Dem ist nicht zuzustimmen. Der gleichgeschlechtliche Lebensgefährte ist in der Tat ein versorgungsberechtigter Hinterbliebener in der betrieblichen Altersversorgung (bAV); dies gilt bei einer Direktversicherung, die nach § 40b EStG besteuert wird und bei der der sog. weite Hinterbliebenenbegriff gilt, ohnehin. Aber selbst bei einer nach § 3 Nr. 63 EStG besteuerten Direktversicherung, bei der der sog. enge Hinterbliebenenbegriff gilt, zählt der gleichgeschlechtliche Lebensgefährte zu den zulässigen Hinterbliebenen, vgl. BMF-Schreiben vom 25.07.2002 (IV A 6 - S 2176

- 28/02) sowie BMF-Schreiben vom 31.03.2010 (IV C 3 - S 2222/09/10041; IV C 5 - S 2333/07/0003), Rz. 250. D.h. das Vorliegen von bAV scheidet hier nicht daran,

dass die Todesfall-Leistung an einen in der bAV nicht zulässigen Hinterbliebenen ausgezahlt wurde. (Dr. Claudia Veh)

**Berechnung einer unverfallbaren Anwartschaft auf bAV bei dienstzeitabhängiger Versorgungsordnung mit Begrenzung der anrechenbaren Dienstjahre**  
**BAG-Urteil vom 11.12.2012 – 3 AZR 634/10**

Mit der Frage, ob eine dienstzeitabhängige Versorgungsordnung, die eine Begrenzung der anrechenbaren Dienstjahre vorsieht, im Zusammenhang mit einem vorzeitigen Dienstaustritt zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters führt, hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall vom 11.12.2012 (3 AZR 634/10) auseinanderzusetzen.

**Der Fall**

Ein Arbeitnehmer war vorzeitig mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden. Die für ihn geltende Versorgungsordnung war dienstzeitabhängig ausgestaltet und sah eine Begrenzung der anrechenbaren Dienstjahre auf maximal 40 Jahre vor. Da der Arbeitnehmer bereits mit 21 Jahren in das Unternehmen eingetreten war, hätte er bei Betriebstreue bis zum Pensionsalter von 65 Jahren 43,33 Jahre erreichen können. Anlässlich des vorzeitigen Ausscheidens ermittelte die Firma seine unverfallbaren Anwartschaften gem. § 2 Abs. 1 BetrAVG, d.h. nach der Formel  $m/n \times v$ , wobei  $m$  die tatsächliche Dienstzeit ist,  $n$  die bis zum Pensionsalter mögliche, und  $v$  die Leistung, die sich ohne vorzeitiges Ausscheiden ergeben hätte. Die Firma berechnete  $v$  gemäß Versorgungsplan auf Basis von 40 anrechenbaren Dienstjahren, bei  $n$  legte sie jedoch 43,33 Dienstjahre zugrunde. Damit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Er sah in dieser Berechnung einen Bruch und war der Meinung, man müsse wie auch bei  $n$  die Leistung  $v$  mit 43,33 Dienstjahren berechnen, hilfsweise beide Werte auf Basis von 40 Dienstjahren. D.h. wenn man schon die erreichbare Rente nur auf Basis von 40 Dienstjahren bestimmt, dann dürfe man bei vorzeitigem Ausscheiden im Unverfallbarkeitsfaktor

$m/n$  im Nenner auch nur 40 Dienstjahre einsetzen.

**Die Entscheidung**

Das BAG gab dem Arbeitnehmer nicht Recht. Gemäß § 2 Abs. 1, Abs. 5 BetrAVG wird bei vorzeitigem Ausscheiden die Leistung, die sich ohne das vorzeitige Ausscheiden ergeben würde, zeiträtierlich gekürzt, wobei sich die „fiktive Vollrente“ ( $v$ ) aus dem Versorgungsplan ergibt. Wenn dieser eine Begrenzung der anrechenbaren Dienstjahre vorsieht, verstößt dies nicht gegen §§ 1, 3 Abs. 2 und § 7 AGG. Die Begrenzung bewirkt keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. Sie kann zwar dazu führen, dass Betriebszugehörigkeitszeiten vor der Vollendung des 25. Lebensjahres nicht rentensteigernd wirken wie auch im Fall des vorzeitigen Dienstaustritts wegen der Berechnungsregel des § 2 Abs. 1 BetrAVG Dienstzeiten in jüngeren Jahren zu geringeren Renten führen als Dienstzeiten in späteren Dienstjahren. Doch die Regelung ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung des Ziels sind angemessen und erforderlich. Durch die Begrenzung auf maximal 40 anrechenbare Dienstjahre werden Arbeitnehmer nur unwesentlich betroffen. Die Regelung ermöglicht für den Arbeitgeber eine sichere Kalkulierbarkeit der Versorgungsleistungen.

Damit sind Versorgungspläne mit einer Begrenzung der anrechenbaren Dienstjahre grundsätzlich auch in Zeiten von AGG möglich und führen – auch im Zusammenhang mit einem vorzeitigem Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften – nicht zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters. (Dr. Claudia Veh)

---

## **Ausschluss befristet beschäftigter Arbeitnehmer von bAV BAG-Urteil vom 15.01.2013 – 3 AZR 4/11**

Im Urteil vom 15.01.2013 (3 AZR 4/11) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) auseinanderzusetzen.

Das BAG hat in diesem Fall bestätigt, dass der Ausschluss befristet beschäftigter Arbeitnehmer von einer arbeitgeberfinanzierten bAV keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz darstellt.

Ein Ausschluss nur vorübergehend beschäftigter Arbeitnehmer von betrieblichen Versorgungsleistungen ist sachlich gerechtfertigt. Die bAV bezweckt unter anderem, die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu fördern und zu belohnen. Bei nur vorübergehender

Beschäftigung ist der Arbeitgeber nicht daran interessiert, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden. Die während des befristeten Arbeitsverhältnisses erbrachte Betriebstreue wird dadurch ausreichend berücksichtigt, dass die Beschäftigungszeit, wenn sich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt, vom Beginn der ununterbrochenen Beschäftigungszeit an rechnet.

Hingewiesen sei darauf, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer natürlich einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung haben, sofern sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. (Dr. Claudia Veh)

## **Übertragung einer Direktversicherung BAG-Urteil vom 12.02.2013 - 3 AZR 99/11**

Im vom Bundesarbeitsgericht (BAG) zu entscheidenden Fall vom 12.02.2013 (3 AZR 99/11) ging es um die Frage, ob ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber bei vorzeitigem Dienstaustritt verlangen kann, eine Direktversicherung privat weiterzuführen.

### **Der Fall**

Für einen Arbeitnehmer bestand bei seinem Arbeitgeber eine Direktversicherung. In den Versorgungsrichtlinien wurde geregelt, dass der Arbeitgeber sich bei vorzeitigem Dienstaustritt für die versicherungsvertragliche Lösung entscheiden kann, alternativ die zeitratlichere Ermittlung der unverfallbaren Anwartschaften zum Tragen kommt. Die Überschüsse wurden zur Beitragsreduktion verwendet.

Der Arbeitnehmer begehrte nach seinem vorzeitigem Dienstaustritt die private Weiterführung der Versicherung, wie es bei Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung mög-

lich ist (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Der Arbeitgeber allerdings war der Meinung, es bestünde kein Anspruch des Arbeitnehmers auf private Weiterführung des Vertrags.

### **Die Entscheidung**

Das BAG gab dem Arbeitnehmer nicht Recht. Die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung liegt gemäß Wortlaut des BetrAVG eindeutig beim Arbeitgeber. Er muss hier nicht zwingend die für den Arbeitnehmer günstigere Lösung anwenden. Zudem waren die Voraussetzungen für die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung im vorliegenden Fall nicht gegeben, denn diese ist unter anderem davon abhängig, dass sämtliche Überschüsse zur Leistungserhöhung (und nicht zur Beitragsverrechnung) verwendet werden, was hier nicht der Fall war.

Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers bestanden nicht. (Dr. Claudia Veh)

---

## **Wandel in der Rechtsprechung – Keine höhere Betriebsrente wegen außerplanmäßiger Erhöhung der BBG bei gespaltener Rentenformel BAG-Urteil vom 23.04.2013 – 3 AZR 475/11**

Bereits in den beiden Urteilen vom 21.04.2009 (3 AZR – 695/08 und 3 AZR – 471/07) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der außerplanmäßigen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 2003 und den Auswirkungen auf Versorgungsordnungen mit gespaltener Rentenformel auseinandersetzen. Das BAG war damals der Auffassung, eine Versorgungsordnung sei aufgrund des außerordentlichen BBG-Sprungs im Jahr 2003 regelmäßig lückenhaft geworden und müsse im Sinne des ursprünglichen Regelungsplans ergänzt werden (vgl. hierzu Quartalsletter IV/2009). Bei Abwägung der beiderseitigen Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern hätten sie nach Ansicht des BAG nach Treu und Glauben eine Regelung getroffen, nach der die „außerordentliche, abrupte“ Anhebung der BBG zum 1. Januar 2003 bei der Berechnung der Betriebsrente unberücksichtigt bleibt und sich lediglich die weiterhin entsprechend der Einkommensentwicklung gem. § 159 SGB VI vorgenommenen Erhöhungen der BBG auswirken. Allerdings ist durch die Anhebung der BBG bei den Versorgungsanwärtern, deren Einkommen oberhalb der BBG liegt, ein höherer Einkommensanteil in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verbeitragen, was zu einer höheren gesetzlichen Altersrente führt. Daher war der Teil der gesetzlichen Altersrente, um den diese sich durch die außerordentliche Anhebung der BBG erhöht hat, von der ermittelten Betriebsrente des Klägers abzuziehen.

Diese Handhabung ist in der Praxis natürlich relativ aufwändig.

### **Neuer Fall**

Im Urteil vom 23.04.2013 (3 AZR 475/11) hatte sich das BAG nun wieder mit einem Fall zu befassen, bei dem ein Arbeitnehmer auf Basis einer Gesamtzusage mit gespaltener Rentenformel die Ausblendung des außerordentlichen BBG-Sprungs und dadurch eine höhere Rente gefordert hat. Der gesamte Urteilstext ist noch nicht veröffentlicht.

### **Die Entscheidung**

Das BAG gab dem Arbeitnehmer in diesem Fall nicht Recht. Laut BAG käme hier keine ergänzende Auslegung in Betracht. Auch läge im vorliegenden Fall keine Störung der Geschäftsgrundlage vor. Diese Entscheidung stellt einen Wandel in der Rechtsprechung dar.

### **Wertung**

Aus Sicht der Arbeitgeber sowie unter dem Blick, dass die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und die Bereitschaft der Arbeitgeber, bAV-Systeme einzurichten, gefördert werden soll, ist dieses Urteil ein positives Signal. Allerdings stehen nun all die Unternehmen, die bislang analog der Rechtsprechung aus 2009 verfahren sind, vor der Frage, wie sie mit dieser 180-Grad-Wende in der Rechtsprechung umgehen sollen. Hier werden wieder zahlreiche Fragen aufgeworfen, z.B. ob und wie eine Anpassung der Versorgungsordnung zur Umsetzung der Rechtsprechung aus 2009 wieder rückgängig gemacht werden kann. (Dr. Claudia Veh)

---

## **Gewährung von Zusatzleistungen und Zulässigkeit von Gehaltsumwandlungen; Anwendung der BFH-Urteile vom 19.09.2012- VI R 54/11 und VI R 55/11 BMF-Schreiben vom 22.05.2013 - IV C 5 - S 2388/11/10001-02**

Im letzten Quartalsletter haben wir über die beiden BFH-Urteile vom 19.09.2012 zu steuerbegünstigten Zuschüssen zum Arbeitslohn berichtet. Elementare Voraussetzung für die

steuerliche Begünstigung von Zuschüssen für z.B. Kinderbetreuung oder Fahrtkosten ist nach Ansicht des Bundesfinanzhofs (BFH), dass diese Leistungen zusätzlich zum ohne-

hin geschuldeten Arbeitslohn, d.h. freiwillig erbracht werden. Es dürfe kein arbeitsrechtlicher Anspruch auf diese Zuschüsse bestehen.

Hierzu hat das Bundesfinanzministerium (BMF) nun mit Schreiben vom 22.05.2013 Stellung genommen. Das BMF stellt zunächst fest, dass das Erfordernis der Freiwilligkeit der Zuschüsse in der Rechtsprechung grundsätzlich neu ist, denn in der Vergangenheit hatte dies der BFH nicht gefordert. Mit den eingangs genannten Entscheidungen verschärft der BFH somit die Anforderungen an die lohnsteuerlichen Vergünstigungen.

Die Finanzverwaltung sieht jedoch die Zusätzlichkeitsvoraussetzung abweichend von der neuen BFH-Rechtsprechung als erfüllt an, wenn die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet (vgl. R 3.33 Absatz 5 Satz 1 LStR 2011). Nur Ge-

haltsumwandlungen sind danach schädlich. Kommt die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzu, den der Arbeitgeber schuldet, ist das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat. Damit wären z.B. Fahrtkosten- oder Kinderbetreuungszuschüsse, die im Arbeitsvertrag geregelt sind oder z.B. auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, d.h. auf die insofern ein Anspruch besteht, nach Ansicht des BMF steuerlich begünstigt.

Damit legt das BMF bei steuerlich begünstigten Zuschüssen zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt nicht so strenge Kriterien an wie der BFH. Für die betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmer ist dies insofern erfreulich. (Dr. Claudia Veh)

### **FATCA und die bAV – oder wie die bAV noch eben die Kurve gekriegt hat**

Im März 2010 verabschiedete die USA FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) als Teil eines in Kraft getretenen US-Gesetzes (HIRE-Act), mit dem das US-Steuer-Reporting von ausländischen Finanzinstituten deutlich verschärft wurde.

Unter maßgeblicher Einbindung ausländischer Finanzinstitute soll es US-Steuerbürgern erschwert werden, der US-Steuerbehörde durch die Verwendung ausländischer Konten und Wertpapierdepots Einkommen zu verheimlichen. Mit FATCA wurde den ausländischen Finanzinstituten eine umfangreiche Verpflichtung zur Meldung an die US-Steuerbehörde auferlegt. Die dabei sehr weit gefasste Definition von Finanzinstituten (foreign financial institutions - FFI) führte dazu, dass auch Versicherungsunternehmen mit vielen Arten von Versicherungsverträgen unter FATCA zu sehen sind. Die Mitwirkung der ausländischen Finanzinstitute wurde durch die Androhung von US-Quellensteuerabzug und eventuellen Strafsteuern in Höhe von jeweils 30% der Ein-

künfte/Zahlungen an die Kontoinhaber deutlich gesteigert.

Das gesamte Thema FATCA mit seinen nicht klaren Auswirkungen, besonders auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland, beschäftigte daher die gesamte Branche in der letzten Zeit nicht unerheblich. Die mit einer Meldepflicht einhergehenden Aufwände sind für die betroffenen Finanzinstitute durchaus beachtlich und werden sich für Deutschland voraussichtlich im dreistelligen Millionenbereich für die gesamte Branche bewegen.

Daher ist es für die bAV umso erfreulicher, dass nun mit Abschluss der zwischenstaatlichen Vereinbarung zwischen Deutschland und den USA am 31.05.2013 hinsichtlich der bAV die Lösung erfolgte, diese von FATCA auszunehmen. In dem sog. Annex II des bilateralen Abkommens zwischen Deutschland und den USA wird konkretisiert, dass die im Betriebsrentenrecht beschriebenen fünf Durchführungswege und die dazugehö-



rigen Produkte von FATCA ausgenommen sind.

Laut Annex II sind dies:

- die fünf Durchführungswege der bAV nach dem Betriebsrentengesetz
- Riester- und Basisrente, sofern der Jahresbeitrag EUR 50.000 nicht übersteigt

- Bausparverträge mit Jahresbeiträgen, die ebenfalls einen Jahresbeitrag von EUR 50.000 nicht übersteigen.

Die Herausnahme der bAV ist daher umso erfreulicher, da die Notwendigkeit einer Altersvorsorge sich nicht verringert hat, sondern, sich ausgehend von der anhaltenden Diskussion um die gesetzliche Rentenversicherung, eher erhöht hat. (Simon Schmitt)

## **Pensionsfonds im Wettbewerb weiter gestärkt – Kapitaleleistungen möglich**

Nachdem im Jahr 2005 der § 112 VAG geweitet wurde und deutsche Pensionsfonds seither auch vollständig nicht-versicherungsförmige Versorgungsleistungen (also Auslagerungen mit einer aufgrund von vertraglich vereinbarten Nachschussverpflichtungen deutlich niedrigeren Dotierung) anbieten dürfen, hat der Gesetzgeber am 25.04.2013 die Attraktivität dieses Durchführungswegs weiter gestärkt. Im Bundestag wurde der Gesetzentwurf zur zusätzlichen Beaufsichtigung der Finanzunternehmen eines Finanzkonglomerates angenommen (BT-Drucksache 17/12602) und damit mit sofortiger Inkraftsetzung der § 112 VAG dahingehend geändert, dass Pensionsfonds zukünftig Altersversorgungsleistungen nicht nur als lebenslange Zahlungen (Leibrenten oder Auszahlungspläne), sondern auch als Einmalkapitalzahlungen erbringen dürfen. Mit dieser Angleichung an die Möglichkeiten der anderen Durchführungswege und auch an die Möglichkeiten ausländischer Pensionsfonds können ab sofort über den deutschen

Pensionsfonds quasi alle im Markt üblichen betrieblichen Versorgungsleistungen abgebildet werden. Und dies im Gegensatz zu den anderen externen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und rückgedeckte Unterstützungskasse nicht nur über eine versicherungsförmige, sondern auch über eine liquiditätssparende nicht-versicherungsförmige Finanzierung.

Bleibt als letztes Hemmnis gegenüber den versicherungsförmigen externen Durchführungswegen, dass im Pensionsfonds bisher nur die Auslagerung der erdienten Anwartschaft (Past Service) vollständig steuerlich gefördert erfolgen kann. Für die Auslagerung des Future Service bestehen noch die engen Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG. Vielleicht nur eine Frage der Zeit, bis auch hier der Gesetzgeber nachbessert. Spätestens dann dürfte sich der Pensionsfonds als flexibelster externer Durchführungsweg etablieren. Auch wegen der sehr moderaten PSV-Beitragsrechnung. (Peter Bergmann)

## **Tresorfunktion des CTA**

Der Insolvenzschutz der betrieblichen Altersversorgung wird vor dem Hintergrund der stark ansteigenden Firmeninsolvenzen immer wichtiger. Seit dem BGH-Urteil aus 2005 (Besprechung in GGF Info 71) kann jeder Insolvenzverwalter die Rückdeckungsversicherungen trotz wirksamer Verpfändung zurückkaufen und seine angemessenen Kosten in Abzug bringen.

In den nächsten Jahren kommen großvolumige Rückdeckungsversicherungen zur Auszahlung. Diese werden an die jeweilige Hausbank des Versicherungsnehmers ausbezahlt. Es besteht oft keine Chance zur Wiederanlage. Wäre hier eine Treuhandlösung eingerichtet worden, so fließt die ablaufende Rückdeckungsversicherung zunächst auf das Treuhandkonto. Die Wiederanlagewahrscheinlichkeit ist wesentlich höher!

Auch sind bei der Einzelverpfändung sehr viele Formvorschriften einzuhalten. So sind folgende beispielhaft aufgeführte Regelungspunkte immer zu beachten:

- genaue Bezeichnung des Berechtigten, seiner Hinterbliebenen und der verpfändeten Forderung
- Rangfolge des Pfandrechtes
- Zustimmung zur Änderung der Rückdeckungsversicherung beim Hinterbliebenen in besonderen Fällen
- Regelungen zur Pfandreife und dem Sicherungsfall.

Bei der Einrichtung der Treuhandlösung erfolgt der komplette Service aus einer Hand.

### **Einrichtung der Treuhandlösung**

- alle erforderlichen Dokumente erhalten Sie vom SLPM-Beratungszentrum
- Versicherungsnehmerwechsel bzw. Neuabschluss der Rückdeckungsversicherung bei Swiss Life wird durch das SLPM-Beratungszentrum begleitet
- Übernahmemöglichkeit von Rückdeckungsversicherungen anderer Versicherungsgesellschaften ist möglich
- Tresorfunktion für den Geschäftspartner, da die ablaufende Rückdeckungsversicherung grundsätzlich auf das Treuhandkonto des Treuhandvereins ausgezahlt wird.
- eigenes Forderungsrecht des Berechtigten auf das Treugut gegenüber dem Treuhänder bei Insolvenz des Arbeitgebers.  
(Alexander Klein)

## **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](mailto:kontakt@slpm.de)**  
**[www.slpm.de](http://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.