

Quartalsletter

II / 2010

In dieser Ausgabe:

Direktversicherung: Widerruf des Bezugsrechts bei Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften – BAG-Urteil vom 26.05.2009 (3 AZR 816/07)	Seite 2
Steuerwirksame Gestaltung des Zuflusses einer Abfindung – Zufluss von nicht laufend gezahltem Arbeitslohn – BFH-Urteil vom 11.11.2009 (IX R 1/09)	Seite 2
Aktivierung einer laufenden Berufsunfähigkeitsrente aus einer Rückdeckungsversicherung – BFH-Urteil vom 10.06.2009 (I R 67/08)	Seite 3
Verzicht des GGF auf den Future Service? Erlass des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen vom 17.12.2009 (S 2743 – 10 V B 4)	Seite 5
Sonderausgabenabzug beim GGF unter Berücksichtigung des Bürgerentlastungsgesetzes	Seite 7
Der neue Wertguthabenbegriff des § 7 d Abs. 1 SGB IV und die Auslegung durch die Sozialversicherungsträger	Seite 8

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen in unserer zweiten Ausgabe des SLPM-Quartalsletters in diesem Jahr wieder interessante Neuigkeiten über unterschiedliche Themen rund um die betriebliche Versorgung vorstellen zu können. Insbesondere aus dem Gebiet der Rechtsprechung gibt es dieses Mal interessante neue Meldungen, z.B. das Urteil des BFH vom 10.06.2009 zur Aktivierung einer laufenden Berufsunfähigkeitsrente aus einer Rückdeckungsversicherung. Besonders hingewiesen sei weiter auf den Erlass des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen vom 17.12.2009 zum Verzicht von Gesellschafter-Geschäftsführern auf den sog. Future Service ihrer Pensionszusage, die eine wichtige Klarstellung für die Praxis ist. Weiter wird das Thema „Sonderausgabenabzug beim Gesellschafter-Geschäftsführer“ durch Berücksichtigung des Bürgerentlastungsgesetzes auf den aktuellen Stand gebracht. Darüber hinaus weisen wir auf die Ergebnisse der Sozialversicherungsträger zum Thema Zeitwertkonto hin. Wir hoffen, Ihnen mit dieser Auswahl wieder interessante Informationen für Ihre tägliche Arbeit bieten zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

Direktversicherung: Widerruf des Bezugsrechts bei Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften – BAG-Urteil vom 26.05.2009 – 3 AZR 816/07

Mit Urteil vom 26.05.2009 (3 AZR 816/07) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit dem Widerruf eines Bezugsrechts aus einer Direktversicherung anlässlich des Dienstaustritts eines Arbeitnehmers zu befassen.

Der Fall

Ein 1954 geborener Arbeitnehmer war am 01.12.1995 in eine Firma eingetreten. Am 01.11.1997 hat der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Lebensversicherung abgeschlossen. Hierbei wurde vereinbart, dass nach Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen der Leistungsanspruch aus der Direktversicherung unwiderruflich sei. Zum 31.12.2005 wurde das Arbeitsverhältnis beendet. Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass die Unverfallbarkeitsfristen nicht erfüllt sind, widerrief das Bezugsrecht des Arbeitnehmers, kündigte die Direktversicherung und erhielt den Rückkaufswert.

Der Arbeitnehmer klagte hiergegen und begehrte Schadensersatz in Höhe des Rückkaufswerts der Versicherung.

Das Urteil

Das BAG hat richtig festgestellt, dass die Anwartschaft des Arbeitnehmers gesetzlich unverfallbar war. Dies ergibt sich aus der Übergangsvorschrift des § 30f Abs. 1 BetrAVG, wonach bei Zusagen, die vor dem 01.01.2001 erteilt worden sind, Unverfall-

barkeit dann eintritt, wenn die Zusage ab dem 01.01.2001 fünf Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet hat. Beide Voraussetzungen waren am 31.12.2005 erfüllt. Somit hat der Arbeitnehmer bei Ausscheiden eine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgungsleistungen. Diese erhält er jedoch erst bei Eintritt des Versorgungsfalls, nicht bereits bei Dienstaustritt. Dies gilt auch unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Höhe der unverfallbaren Ansprüche nach der sog. rätierlichen Methode des § 2 Abs. 1 BetrAVG ermittelt oder ob er von der sog. versicherungsvertraglichen Lösung des § 2 Abs. 2 BetrAVG Gebrauch macht.

Ein Schadensersatzanspruch steht dem Arbeitnehmer jedoch nicht zu. Zwar hätte der Arbeitgeber das Bezugsrecht gem. § 1b Abs. 2 BetrAVG nach Eintritt der Unverfallbarkeit nicht widerrufen dürfen, doch hierbei handelt es sich um eine schuldrechtliche Verpflichtung. Verletzt der Arbeitgeber diese Verpflichtung, so muss er den Arbeitnehmer so stellen, wie er ohne den Widerruf des Bezugsrechts stehen würde. Der Arbeitnehmer hat aktuell keinen Schadensersatzanspruch in Höhe des Rückkaufswerts zuzüglich Zinsen, sondern er muss sich bei Eintritt eines Versorgungsfalls an den Arbeitgeber wenden, der dann die unverfallbaren Ansprüche erfüllen muss. Damit trennt das BAG ganz klar zwischen Versicherungsvertragsrecht und Betriebsrentenrecht, also Arbeitsrecht. (Dr. Claudia Veh)

Steuerwirksame Gestaltung des Zuflusses einer Abfindung – Zufluss von nicht laufend gezahltem Arbeitslohn – BFH-Urteil vom 11.11.2009 – IX R 1/09

Mit Urteil vom 11.11.2009 (IX R 1/09) hatte sich der Bundesfinanzhof (BFH) mit einem Fall zu befassen, in dem es um den steuerlichen Zufluss einer Abfindungszahlung ging, die – entgegen der ursprünglichen Vereinbarung – teilweise auf einen späteren Zeitpunkt verschoben wurde.

Der Fall

Ein Arbeitnehmer sollte anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 75.000 DM erhalten. Der in Form einer Betriebsvereinbarung geregelte Sozialplan sah vor, dass die Abfindung bei rechtlicher Beendigung des Arbeits-

verhältnisses fällig wird. Die Parteien vereinbarten dann jedoch individuell, dass bei Austritt aus der Firma im November der steuerfreie Anteil der Abfindung in Höhe von 24.000 DM ausgezahlt werden soll und der Rest in Höhe von 51.000 DM erst im Januar des Folgejahres, um eine günstigere steuerliche Auswirkung zu erzielen.

Das Finanzamt vermutete nun jedoch den steuerlichen Zufluss der kompletten Abfindungszahlung von 75.000 DM im November bei Dienstaustritt. Als Begründung sah das Finanzamt an, dass der Arbeitnehmer bereits zu diesem Zeitpunkt die komplette wirtschaftliche Verfügungsmacht über die Abfindungszahlung hatte.

Die Entscheidung

Der BFH gab dem Finanzamt nicht Recht. Der Teil der Abfindung, der erst im Januar des Folgejahres zur Auszahlung kam, gilt steuerlich auch erst zu diesem Zeitpunkt als zugeflossen und wird erst zu diesem Zeitpunkt der Besteuerung unterworfen. Der BFH führt grundsätzlich aus, dass der Zufluss einer Zahlung vorliegt, sobald der Steuerpflichtige über den Arbeitslohn wirtschaftlich verfügen kann. Die Fälligkeit eines Anspruchs allein – vor seiner Erfüllung, d.h. Auszahlung – führt noch nicht zu einem gegenwärtigen Zufluss. Entscheidend ist allein das Erlangen der wirtschaftlichen Dispositionsbefugnis über die Zahlung. Hierfür genügt es auch vor der Auszahlung des Betrags, dass der Arbeitnehmer ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers die Möglichkeit hat, die Auszahlung herbeizuführen. Im dem dem Urteil zugrunde liegenden Fall lag diese Voraussetzung nicht vor, denn der Arbeitnehmer

konnte nicht selbst über den zweiten Abfindungsbetrag wirtschaftlich verfügen. Die einzelvertragliche Regelung hatte aufgrund des Günstigkeitsprinzips Vorrang vor der Regelung in der Betriebsvereinbarung.

Fazit

Auch wenn im vorliegenden Fall der steuerliche Zufluss – wie vom Arbeitnehmer intendiert – erst bei Auszahlung der Abfindungsbeträge vorlag, hat der BFH doch den Grundsatz bestätigt, dass steuerlicher Zufluss dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer die alleinige wirtschaftliche Dispositionsbefugnis über die Auszahlung hat. Dies war hier nicht der Fall, da der Arbeitgeber der Verschiebung eines Teils der Abfindungszahlung auf das Folgejahr zustimmen musste, d.h. der Arbeitnehmer hätte nicht allein die Verschiebung auf das Folgejahr beschließen können.

Damit hat der BFH die von Swiss Life und SLPM seit dem BFH-Urteil vom 12.04.2007 (VI R 6/02) umgesetzte Praxis bestätigt, wonach bei der Auszahlung von betrieblichen Versorgungszusagen das Wahlrecht zwischen Renten- und Kapitalzahlung entweder stets bei der Firma liegen muss oder dem Versorgungsberechtigten nur mit Zustimmung der Firma eingeräumt werden soll. Kann der Versorgungsberechtigte allein bestimmen, für welche Zahlungsform er sich entscheidet, kann bei ihm – selbst wenn die Entscheidung auf die Rentenzahlung fällt – der komplette Kapitalbetrag als steuerlich zugeflossen gelten. Die Konsequenz wäre, dass die Kapitalzahlung der Besteuerung unterworfen wird, selbst wenn eine monatliche Rente zur Auszahlung kommt. (Dr. Claudia Veh)

Aktivierung einer laufenden Berufsunfähigkeitsrente aus einer Rückdeckungsversicherung – BFH-Urteil vom 10.06.2009 – I R 67/08

Das Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 10.06.2009 (I R 67/08) zur Aktivierung einer laufenden Berufsunfähigkeitsrente aus einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (BUZ) ist nun im Bundessteuerblatt Teil II veröffentlicht worden und deshalb grundsätzlich über den entschiedenen Einzelfall hinaus

anzuwenden. Hieraus können sich bei Firmen mit Direktzusagen, aus denen Leistungen im Falle von Berufsunfähigkeit resultieren, erhebliche Auswirkungen auf den zu bilanzierenden Aktivwert der Rückdeckungsversicherung ergeben.

Der Fall

Eine GmbH hatte zur Rückdeckung der Pensionszusage des Geschäftsführers eine Rückdeckungsversicherung in Form einer Kapitallebensversicherung mit zusätzlicher Risikoabsicherung auf Rentenbasis bei Berufsunfähigkeit abgeschlossen. Nachdem der Geschäftsführer berufsunfähig geworden war, kam die Berufsunfähigkeitsrente aus der BUZ zur Auszahlung. Die GmbH aktivierte sowohl den auf die Hauptversicherung als auch den auf die BUZ entfallenden Teil des Rückdeckungsanspruchs. Bei der Ermittlung des Bilanzwertes für die Rückdeckungsversicherung wurde das Deckungskapital für die Hauptversicherung mit einem Rechnungszinssatz von 3 % ermittelt, während das Deckungskapital für die Ansprüche aus der BUZ mit einem Rechnungszinssatz von 6 % ermittelt worden war. Diese Praxis war bislang so üblich, um steuerlich negative Konsequenzen für den Versicherungsnehmer zu vermeiden.

Das Finanzamt allerdings setzte den Aktivwert des Rückdeckungsanspruchs höher an und erließ auf dieser Grundlage geänderte körperschafts- und gewerbsteuerliche Bescheide für die Streitjahre.

Die Firma klagte schließlich vor dem BFH auf Richtigkeit der in ihrer Bilanz ausgewiesenen Aktivwerte.

Die Entscheidung

Der BFH kam zu folgender Entscheidung: Ein Anspruch eines Arbeitgebers auf Rückdeckung einer Pensionsverpflichtung, der aus einer in Kombination mit einer BUZ auch den Leistungsfall der Berufsunfähigkeit abdeckenden Kapitallebensversicherung resultiert, ist – auch nach Eintritt dieses Leistungsfalls – als ein einheitliches Wirtschaftsgut zu aktivieren. Für die Ermittlung des zu bilanzierenden Aktivwerts ist der Rechnungszinssatz maßgeblich, den der Versicherer für die Berechnung der Deckungsrückstellung für die Lebensversicherung verwendet hat.

Bei der BUZ handelt es sich nach Auffassung des BFH nicht um ein eigenständiges, von

der Forderung aus dem „Hauptteil“ der Kapitallebensversicherung getrennt zu bilanzierendes Wirtschaftsgut. Die BUZ ist unselbständiger Teil des einheitlichen Versicherungsverhältnisses zwischen der Firma und der Lebensversicherungsgesellschaft, dem dadurch eine Leistungspflicht für einen zusätzlichen vorzeitigen Leistungsfall der Berufsunfähigkeit hinzugefügt worden ist. Die Annahmen über die Wahrscheinlichkeit des Leistungsfalls der Berufsunfähigkeit sind in diesem Fall Bestandteil der Rechnungsgrundlagen für die Deckungsrückstellung aus der Lebensversicherung.

Eine aus einer BUZ laufende Berufsunfähigkeitsrente ist also mit demselben Rechnungszins zu bewerten, der auch der Bewertung der Hauptversicherung zugrunde liegt.

Konsequenz

Gängige Praxis war bislang, die laufende Berufsunfähigkeitsrente aus der Rückdeckungsversicherung analog der Ermittlung der Pensionsrückstellungen für die Steuerbilanz mit 6 % zu bewerten. Bei geringerem Zins nun, wie durch den BFH gefordert, fällt der Aktivwert der Rückdeckungsversicherung höher aus – mit entsprechenden Auswirkungen auf den zu versteuernden Gewinn, dem kein tatsächlicher Zufluss gegenüber steht.

Mit seiner Veröffentlichung im Bundessteuerblatt Teil II ist das BFH-Urteil von der Finanzverwaltung allgemein anzuwenden. Firmen mit Direktzusagen, die Leistungen im Falle der Berufsunfähigkeit vorsehen, sollten sich der bilanziellen Konsequenzen dieser Entscheidung bewusst sein. Auch sollte dieses Urteil bei der Neueinrichtung von Direktzusagen mit Leistungen im Berufsunfähigkeitsfall und entsprechender Rückdeckung über eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Beachtung finden. Da allerdings – das sei betont – im Allgemeinen Leistungen aus einer BUZ nicht lebenslang, sondern zunächst nur zeitlich befristet gewährt und auch so bewertet werden, ist der durch den geänderten Rechnungszins bedingte Anstieg des Aktivwerts in vielen Fällen nicht allzu gravierend. Natürlich muss hier stets der individuelle Fall betrachtet werden.

Beispiel

Einem 46jährigen Arbeitnehmer wurde eine unmittelbare Versorgungszusage auf eine monatliche Altersrente ab Alter 65 und eine monatliche Berufsunfähigkeitsrente in Höhe von 5.000 EUR erteilt. Noch im Jahr der Erteilung der Zusage wird er auf Dauer berufsunfähig.

Die Pensionsrückstellungen betragen zum Bilanztermin 644.580 EUR

Der Aktivwert der Rückdeckungsversicherung beträgt 778.858 EUR

Die Differenz zwischen Aktivwert der Rückdeckungsversicherung und Pensionsrückstellungen beträgt 134.278 EUR. Diese Gewinn-erhöhung muss versteuert werden.

Würde man den Aktivwert nach der bisher gängigen Praxis berechnen, würde er sich belaufen auf

610.224 EUR.

Nach der bisher gängigen Bewertungspraxis hätte sich somit im Beispielfall eine Gewinnreduktion in Höhe von 34.356 EUR ergeben.

Schlussbemerkung

Der BFH fordert explizit, „nur“ den gleichen Rechnungszins für die BUZ wie für die Hauptversicherung zu verwenden; die Frage, welche biometrischen Rechnungsgrundlagen (Heubeck 2005G oder die entsprechenden Tafeln der Lebensversicherungswirtschaft) anzusetzen sind, wird nicht thematisiert. Aus diesem Grund ist – streng nach dem Urteiltext – nur der Rechnungszins in der bislang gängigen Praxis somit, bei der Bewertung der laufenden Berufsunfähigkeitsrente sowie der Beitragsbefreiung für die Hauptversicherung nach wie vor die Heubeck-Tafeln 2005G zugrunde zu legen. (Dr. Claudia Veh)

Verzicht des GGF auf den Future Service?

Erlass des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen vom 17.12.2009 – S 2743 – 10 V B 4

Das Thema „Verzicht des GGF auf Anwartschaften aus seiner Pensionszusage“ gibt immer wieder Anlass für Diskussionen. Ein aktueller Erlass des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen beschäftigt sich nun speziell mit dem Verzicht auf die zukünftig noch zu erdienenden Anwartschaften (sog. Future Service).

Verbreitete Meinung: Verzicht auf Future Service ist kein „Verzicht mit verdeckter Einlage“

Viele Unternehmen mussten in den letzten Jahren feststellen, dass die Pensionszusage des Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) in der zugesagten Höhe nicht finanzierbar ist. In der Praxis hat sich – wohl auch wegen der praktizierten Verfahrensweise in Baden-Württemberg sowie durch die Hinweise H 40 2008 zu den KStR 2004 – die Meinung verbreitet, ein Verzicht auf die noch zukünftig zu erdienenden Anwartschaften (Future Ser-

vice) wäre generell problemlos möglich. Man ermittelte die in der Vergangenheit erdienten Anwartschaften und fror die Zusage auf diesen Betrag ein. In der Zukunft sollte man sich keine Anwartschaften mehr dazu erdienen können. Die Pensionsrückstellungen mussten dann für die reduzierte Zusage ermittelt werden, was zu einer Auflösung von Pensionsrückstellungen im Jahr der Reduktion führte. Weitere Konsequenzen, etwa eine verdeckte Einlage des GGF in Höhe des Wiederbeschaffungswerts sowie entsprechender steuerlicher Zufluss, wären damit nicht verbunden. Der GGF bekäme lediglich eine geringere Rente. Die dahinter stehende Argumentation war, dass man nicht auf etwas verzichten könne, was man noch gar nicht verdient hat. Folglich könne man die Zusage ohne die skizzierten Konsequenzen auf den erdienten Teil reduzieren.

SLPM ist dieser Verfahrensweise nicht gefolgt. Ein Verzicht – auch nur auf künftig zu

erdienende Anwartschaften – ist nach unserer Auffassung stets hinsichtlich der Frage zu prüfen: Ist der Verzicht betrieblich oder gesellschaftsrechtlich veranlasst? Bei nicht betrieblich veranlasstem Verzicht liegt eine verdeckte Einlage des GGF in die Firma vor, verbunden mit entsprechender Steuerzahlung seitens des GGF. Nur wenn ein betrieblich bedingter Verzicht vorliegt, den die Finanzbehörden auch als solchen klassifizieren, würden die verdeckte Einlage sowie der steuerliche Zufluss unterbleiben. Diese Sicht wurde nun durch einen Erlass des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen bestätigt.

Erlass des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen vom 17.12.2009 (S 2743 – 10 V B 4)

Das Finanzministerium Nordrhein-Westfalen bestätigt zunächst die bislang gängige Verwaltungs- und Verfahrensweise: Verzichtet ein GGF auf seine Pensionszusage, ist die nach § 6a EStG in der Steuerbilanz gebildete Pensionsrückstellung aufzulösen, was den Ertrag der Firma erhöht. Regelmäßig ist der Verzicht als im Gesellschaftsverhältnis verankert anzusehen. Ein betrieblich veranlasster Verzicht liegt nur vor, wenn auch ein Fremdgeschäftsführer einem Verzicht auf die Zusage zugestimmt hätte.

Bei gesellschaftsrechtlich veranlasstem Verzicht liegt eine verdeckte Einlage in Höhe des Teilwerts der Pensionsanwartschaft vor. Der Teilwert ermittelt sich gemäß den allgemeinen Teilwertermittlungsgrundsätzen im Zweifel nach den Wiederbeschaffungskosten. D.h. man eruiert, welchen Betrag der GGF zum Zeitpunkt des Verzichts hätte aufwenden müssen, um eine gleich hohe Pensionsanwartschaft gegen einen vergleichbaren Schuldner zu erwerben. In Höhe dieses Teilwerts liegt beim GGF ein Zufluss von Arbeitslohn vor.

Diese Grundsätze – das stellt das Finanzministerium Nordrhein-Westfalen eindeutig klar – gelten entsprechend, wenn der GGF nicht auf die gesamte Zusage, sondern nur auf einen Teil seiner Pensionsanwartschaft verzichtet.

Anhand eines Beispiels, in dem die Zusage auf den erdienten Teil (Past Service) reduziert werden und auf den Future Service verzichtet werden sollte, wird die grundsätzliche Verfahrensweise auf den Teilverzicht angewandt:

1. Die Pensionsrückstellung ist bis zur Höhe des Teilwerts nach § 6a Abs. 3 S. 2 EStG aufzulösen, der sich auf den Bilanzstichtag nach dem Teilverzicht ergeben hätte, wenn von Anfang an nur eine Pension in der reduzierten Höhe zugesagt worden wäre. Wie bereits die Verfügung der OFD Hannover vom 11.08.2009 (S 2742 - 202 - StO 241) klargestellt hat, ist ein Verzicht auf den Future Service mit der Folge des Einfrierens der bereits gebildeten Pensionsrückstellungen nicht möglich (vgl. hierzu Quartalsletter I/2010, S. 3).

2. Bei gesellschaftsrechtlich veranlasstem Verzicht liegt eine verdeckte Einlage des GGF in die Firma vor. Hierbei ist es unerheblich, in welcher Höhe die Pensionsanwartschaft zum Zeitpunkt des Verzichts erdient bzw. unverfallbar war. Vielmehr stellt die Pensionszusage einen einheitlichen Vermögensvorteil dar. Verzichtet der GGF auf einen Teil der ihm zugesagten Versorgungsbezüge, so betrifft dieser Verzicht sowohl den bereits erdienten als auch den noch nicht erdienten Teil der Anwartschaft. Eine Aufteilung der Anwartschaft in der Weise, dass ein Verzicht nur auf den nicht erdienten Teil angenommen werden könnte, ist im Hinblick auf die Einheitlichkeit dieses Vermögensvorteils ausgeschlossen.

3. Die verdeckte Einlage wird in Höhe der Wiederbeschaffungskosten für den Differenzbetrag zwischen der ursprünglich zugesagten und der reduzierten Versorgung ermittelt. In dieser Höhe liegt beim GGF ein steuerlicher Zufluss von Arbeitslohn vor.

Der Erlass des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen bindet zwar nur die dort ansässigen Finanzämter. Es handelt sich nicht um einen koordinierten Ländererlass. Allerdings dürfte von diesem Erlass Signalwirkung auf die Handhabung in den anderen Bundesländern ausgehen. (Dr. Claudia Veh)

Sonderausgabenabzug beim GGF unter Berücksichtigung des Bürgerentlastungsgesetzes

Das Thema „Sonderausgaben beim GGF“ hat durch das Bürgerentlastungsgesetz erneut Änderungen erfahren. Diese sollen im Folgenden in den Grundzügen dargestellt werden:

Bisherige grundsätzliche Struktur der Sonderausgaben

Durch das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) war ein separater Sonderausgabenabzug für übrige Vorsorgeaufwendungen eingeführt worden. Hierzu gehören Kranken- und Pflegeversicherungen, Haftpflichtversicherungen, Kapitallebens- und private Rentenversicherungen mit Laufzeitbeginn vor 2005. Flankiert wurde dieser neue Sonderausgabenabzug durch eine Günstigerprüfung. Das Abzugsvolumen für übrige Vorsorgeaufwendungen lag bei Ledigen bei 1.500 EUR, wenn steuerfrei Zuschüsse zu den Krankenversicherungsbeiträgen oder Zuschüsse zu den Krankheitskosten gezahlt wurden, ansonsten bei 2.400 EUR. Alle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge waren nur im Rahmen dieser Höchstbeträge abziehbar. Bei Verheirateten war für jeden Ehegatten gesondert zu prüfen, ob 1.500 EUR oder 2.400 EUR maximal zu gewähren sind. Beiträge zu privaten Renten- und Lebensversicherungsverträgen mit Laufzeitbeginn ab 2005 waren im Ergebnis regelmäßig gar nicht mehr abziehbar, weil die Krankenversicherungskosten die Höchstbeträge bereits ausschöpften.

Weiter wurde für die Basisversorgung Alter ein Abzugsvolumen von 20.000 EUR bei Ledigen und 40.000 EUR bei Verheirateten eingeführt. Das volle Abzugsvolumen wird allerdings erst in 2025 gewährt; aktuell liegt der Satz bei 70 %. Er steigt jährlich um 2 %. Um gleiche Altersvorsorgemöglichkeiten für alle zu erreichen, wird der Höchstbetrag für Personen, die bestimmte andere Anwartschaften erwerben, um den fiktiven Gesamtbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung gekürzt. Zu diesem Personenkreis gehört auch der GGF einer Kapitalgesellschaft, sofern er Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung erworben hat.

Über eine Günstigerprüfung wurde der Abzugsbetrag zur Basisversorgung Alter sowie bzgl. der übrigen Vorsorgeaufwendungen mit dem Abzugsbetrag nach dem bis 2004 geltenden Recht (Vorwegabzug – Grundhöchstbetrag – hälftiger Grundhöchstbetrag) verglichen. Diese Günstigerprüfung läuft bis 2019 weiter, ab 2011 wird der Vorwegabzug im Rahmen der Günstigerprüfung in Schritten eingefroren.

Änderungen durch das Bürgerentlastungsgesetz

Anlass für das Bürgerentlastungsgesetz war ein Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 13.02.2008 (2 BvL 1/06), wonach die bisherige Form des Sonderausgabenabzugs mit dem Grundgesetz unvereinbar ist. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zur Absicherung eines sozialhilfegleichen Versorgungsniveaus müssen als Sonderausgaben abziehbar sein. Der Gesetzgeber müsse dies ab dem Jahr 2010 umsetzen. Diese Umsetzung erfolgte durch das Bürgerentlastungsgesetz vom 16.07.2009.

Die wesentliche Struktur des Sonderausgabenabzugs wurde beibehalten, d.h. nach wie vor gelten separate Abzüge für die Basisversorgung Alter und übrige Vorsorgeaufwendungen sowie die Günstigerprüfung. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge werden jedoch ab 2010 in eine Basisabsicherung und in eine weitergehende Vorsorge unterteilt. Eine wesentliche Neuerung ist, dass die Beiträge für die Basisabsicherung Kranken- und Pflegeversicherung über die Höchstbeträge hinaus abziehbar sind. Übrige Vorsorgeaufwendungen sind jedoch nur dann abziehbar, wenn die neuen (im Vergleich zu bisher um 400 EUR erhöhten) Höchstbeträge für übrige Vorsorgeaufwendungen von 1.900 EUR bzw. 2.800 EUR durch die Basisabsicherung Kranken- und Pflegeversicherung noch nicht ausgeschöpft sind, was ein eher theoretischer Fall sein wird. Beitragsteile in der Kranken- und Pflegeversicherung, die nicht zur Basisversorgung gehören, wie ein Beitrag für Krankengeldanspruch oder Chefarztbehandlung, wirken sich nur dann steuerlich aus, wenn der Höchstbetrag durch

die Basisversorgung noch nicht ausgeschöpft ist – wieder ein eher theoretischer Fall. Die gesetzlichen Krankenversicherungsbeiträge sind mit Ausnahme der Beitragsanteile für einen Krankengeldanspruch, der mit pauschal 4 % des Beitrags angesetzt wird, abziehbar. Bei privaten Krankenversicherungen müssen die Gesellschaften die Beiträge entsprechend aufsplitten. Weiter sind Beiträge zur gesetzlichen und zur privaten Pflegepflichtversicherung Basisversorgung, Beiträge zur freiwilligen Pflegeversicherung sind übrige Vorsorgeaufwendungen.

Sonderausgaben beim GGF

Der Höchstbetrag für die Basisversorgung Alter wird ab 2008 generell gekürzt, wenn der GGF eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen hat (unabhängig davon, ob es sich um Entgeltumwandlung oder um eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung handelt und unabhängig vom Durchführungsweg). Die übrigen Vorsorgeaufwendungen wie Kranken-, Pflege- und Haftpflichtversicherungsbeiträge sind zusammenzurechnen. Es gilt der Höchstbetrag von 1.900 bzw. 2.800 EUR, wobei die Basisvorsorgebeiträge Kranken- und Pflegeversicherung auch bei Überschreiten des Höchstbetrags abziehbar sind. Im Rahmen der Günstigerprüfung wird der Vorwegabzug gekürzt, wenn er nach dem bis 2004 geltenden Recht zu kürzen war, d.h. z.B. nicht bei einem beherrschenden GGF mit einer externen Ver-

sorgungszusage im Durchführungsweg Pensionskasse, -fonds oder Direktversicherung.

Weitere Änderungen

Ab 2010 gilt die Vorsorgepauschale nur noch im Lohnsteuerabzugsverfahren, nicht mehr im Veranlagungsverfahren. Im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung muss der Steuerpflichtige die Aufwände künftig darlegen, es ist nicht mehr möglich, einfach eine Pauschale einzutragen.

Ab 2010 werden Beiträge zur Basisversorgung Alter und zur Basisversorgung Kranken- und Pflegeversicherung nur noch dann als Sonderausgaben berücksichtigt, wenn in die elektronische Datenübermittlung eingewilligt wird. Es bleibt abzuwarten, ob dies reibungslos funktionieren wird.

Auswirkung des Bürgerentlastungsgesetzes

Durch die volle Absetzbarkeit der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge im Rahmen der Basisabsicherung ergibt sich in vielen Fällen ein höherer Betrag an abzusetzenden Sonderausgaben als nach bisherigem Recht. Allerdings ist dies nicht zwingend so. Es hängt von der Höhe der Beiträge für die Basisabsicherung Kranken- und Pflegeversicherung ab sowie z.B. auch davon, ob der GGF eine Basisversorgung Alter hat. (Dr. Claudia Veh)

Der neue Wertguthabenbegriff des § 7 d Abs. 1 SGB IV und die Auslegung durch die Sozialversicherungsträger

Der Gesetzeswortlaut des § 7 d SGB IV verlangt vom Arbeitgeber eine jährliche Dokumentation über die Höhe des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens. Das Wertguthaben im Zeitwertkontenmodell umfasst also das Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Daraus folgern die Sozialversicherungsträger zunächst, dass für Wertguthabenvereinbarungen ab 01.01.2009 der Arbeitgeberbeitragsanteil auf das tatsächlich einbezahlte

Entgelt ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze nach den jeweils aktuellen Beitragssätzen ins Wertguthaben einzustellen ist.

Die Sozialversicherungsträger definieren das Wertguthaben per se als „statisch“, d.h. Änderungen (steigend oder fallend) der Arbeitgeberbeitragsätze bzw. eine Verschiebung der Beitragsbemessungsgrenze (nach oben oder unten) gehen zu Lasten bzw. zu Gunsten des Arbeitsentgeltguthabens. Konkret trägt also der Arbeitnehmer das Risiko steigender Arbeitgeberbeitragsätze, auf der

anderen Seite würde er von fallenden Arbeitgeberbeitragsätzen in der Freistellungsphase profitieren. Entsprechendes gilt für die Änderung der Beitragsbemessungsgrenze.

Für den Arbeitgeber, der ein Zeitwertkontenmodell ab dem 01.01.2009 eingerichtet hat, heißt dies nach derzeitiger Meinung der Sozialversicherungsträger folgendes:

1. Im Dotierungszeitpunkt muss der Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitragsanteil auf das tatsächlich in das Wertguthaben eingezahlte Entgelt ohne Berücksichtigung der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen (in der Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung sowie Pflegeversicherung) nach den zu diesem Einbringungszeitpunkt geltenden jeweiligen Beitragssätzen ins Wertguthaben einstellen.

2. Der Arbeitnehmer erwirbt bereits in der Ansparphase einen direkten arbeitsrechtlichen Anspruch auf den Arbeitgeberbeitragsanteil.

3. Für den Arbeitgeber besteht keine Entnahmemöglichkeit bzw. Nachschussverpflichtung für ins Wertguthaben eingestellte Arbeitgeberbeitragsanteile. Eine Überdotierung des Arbeitgeberbeitragsanteils führt zu einer Verlängerung der Freistellungsphase beim Arbeitnehmer. Eine Unterdeckung verkürzt somit die Freistellungsphase beim Arbeitnehmer.

4. Um seiner Dokumentations- und Informationspflicht nachzukommen, muss der Arbeitgeber jährlich im Rahmen des Kontoauszugs „Wertguthaben“ das aktuelle Arbeitsentgeltguthaben auf Basis des hierauf aktuell geltenden Arbeitgeberbeitragsanteils mitteilen. Aufgrund des „statischen Wertguthabenbegriffs“ verringert sich das Arbeitsentgeltguthaben bei gestiegenem Sozialversicherungsbeitragssatz bzw. erhöht sich bei fallendem Sozialversicherungsbeitragssatz.

5. In der Freistellungsphase sowie im Störfall findet die sozialversicherungsrechtliche Werterhaltungsgarantie (vgl. Ziffer 3) keine Anwendung, so dass sich abweichende Arbeitgeberbeitragsanteile auf die Freistellungsphase auswirken. Anders verhält es sich bei der steuerrechtlichen Zeitwertkontengarantie. Hier führen gestiegene Sozialversicherungsbeitragssätze bzw. Beitragsbemessungsgrenzen zu einer Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers, wenn durch die Änderung des Arbeitgeberbeitragsanteils die steuerrechtliche Zeitwertkontengarantie unterschritten wird.

Diese Auffassung der Sozialversicherungsträger zum neuen Wertguthabenbegriff trägt nicht gerade zu einer Verbreitung von Zeitwertkontenmodellen bei. Darüber hinaus ist diese Ansicht in vielen Punkten rechtlich angreifbar.

Es bleibt abzuwarten, ob die Meinung der Sozialversicherungsträger auch einer gerichtlichen Überprüfung standhält. Aus Haftungsgesichtspunkten sollten die Arbeitgeber auf Änderungen des Wertguthabenbegriffs vorbereitet sein und die Arbeitsentgeltguthaben physisch getrennt von den Arbeitgeberbeitragsanteilen führen und anlegen.

Diese Interpretation der Sozialversicherungsträger zu § 7 d SGB IV führt sowohl bei den Arbeitgebern als auch den beauftragten Dienstleistern zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand. Der Datenaustausch wird somit nicht einfacher.

Derzeit bemühen sich die diversen Interessensvertreter um eine gesetzliche Klärung, damit eine praktikablere und interessengerechtere Lösung der Frage erzielt werden kann. (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
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.