

# Quartalsletter

**IV/2008**

## **In dieser Ausgabe:**

|   |         |
|---|---------|
| Entwurf zur Änderung der Einkommensteuerrichtlinien (EStÄR 2008)  | Seite 2 |
| Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen verabschiedet (sogenanntes Flexi II-Gesetz)     | Seite 2 |
| Bundeskabinett beschließt Gesetzentwurf zur Mitarbeiterbeteiligung  | Seite 3 |
| Änderung bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen bei Vorliegen eines Rumpfwirtschaftsjahres<br>- BFH-Urteil vom 21.08.2007 (I R 22/07) allgemein anzuwenden | Seite 4 |
| Consulting bei SLPM   | Seite 4 |
| Swiss Life Pension Trust e.V. auf Erfolgskurs   | Seite 4 |
| Vereinheitlichung von Versorgungswerken – ein klassisches Beratungsfeld   | Seite 5 |
| Neue Möglichkeiten beim Durchführungsweg Pensionsfonds  | Seite 6 |
| Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Elmshorn 3. Kammer (Az. 3 Ca 1824 d/07) vom 05.08.2008 zur Zillmerung   | Seite 7 |

## **EDITORIAL**

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen bereits den vierten Quartalsletter diesen Jahres vorstellen zu dürfen. Das Jahr 2008 hat wieder einiges an Neuerungen im Bereich der betrieblichen (Alters)-Versorgung gebracht; einiges wird noch für das letzte Quartal erwartet, z.B. im Bereich der Mitarbeiterbeteiligung. Zum diesbezüglichen Gesetzentwurf finden Sie im Folgenden einen Beitrag. Weiter stellen wir Ihnen dieses Mal u.a. das Modell Rendite des Swiss Life Pensionsfonds vor. Dieses eignet sich vor allem für Firmen, die ihre Bilanzen liquiditätsschonend von Pensionsrückstellungen befreien wollen. Wir wünschen Ihnen einen guten Jahresausklang und freuen uns schon darauf, den Quartalsletter im kommenden Jahr fortzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

## **Entwurf zur Änderung der Einkommensteuerrichtlinien (EStÄR 2008)**

Das Bundesfinanzministerium hat einen Entwurf für die Änderung der Einkommensteuerrichtlinien (EStÄR 2008) vorgelegt. Dieser sieht in Abschnitt R 6a Abs. 9 vor, dass bei der Berechnung der Pensionsrückstellungen für Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) künftig eine Staffelung nach dem Geburtsjahrgang vorgenommen werden soll. Dies erfolgt in Anlehnung an die Heraufsetzung des Alters für den Bezug einer Vollrente wegen Alters in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Demnach gilt für Geburtsjahrgänge bis 1952 das für die Berechnung der Pensionsrückstellung maßgebliche Endalter 65, für Geburtsjahrgänge ab 1953 bis 1961 das Endalter 66 und für Geburtsjahrgänge ab 1962 das Endalter 67.

Bei Schwerbehinderten verschiebt sich das früheste Pensionsalter von 60 auf 62 Jahre.

Diese neue Regelung soll auch für Ehegatten-Arbeitsverhältnisse gelten.

Gemäß der bisherigen Regelung musste für die Berechnung der Pensionsrückstellungen bei beherrschenden GGF ein Mindestalter von 65 Jahren zugrunde gelegt werden. Eine Ausnahme war nur bei schwerbehinderten Menschen möglich. Hier war ein Pensionsalter von mindestens 60 Jahren zugrunde zu legen.

Die geänderten Einkommensteuer-Richtlinien sollen für die Veranlagung zur Einkommensteuer ab dem Veranlagungszeitraum 2008 anzuwenden sein. Sie sollen auch für frühere Veranlagungszeiträume gelten, soweit sie lediglich eine Erläuterung der Rechtslage darstellen. Eine baldmögliche Verabschiedung ist somit wünschenswert. (Dr. Claudia Veh)

## **Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen verabschiedet (sogenanntes Flexi II-Gesetz)**

Die Regelungen des seit 1998 in Kraft getretenen Gesetzes zur sozialen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen sind nach Meinung des Gesetzgebers in die Jahre gekommen, daher hat sich die große Koalition die Stärkung der Rahmenbedingungen für Wertguthaben im Zusammenhang mit der Arbeitszeitflexibilisierung sowie die Beseitigung der Defizite beim gesetzlich angeordneten Insolvenzschutz für Wertguthaben auf die Fahne geschrieben.

Der jetzt verabschiedete Gesetzentwurf basiert auf zwei veröffentlichten Entwürfen (20.08.2007 / 14.03.2008) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und verfolgt drei Hauptzielrichtungen:

- Einführung gesetzlicher Vorgaben für Wertguthabenvereinbarungen
- Schaffung zwingender gesetzlicher Regelungen, damit der vom Gesetzgeber angeordnete Insolvenzschutz für Wertkontenguthaben auch durchsetzbar ist

- Portabilitätsanspruch des Arbeitnehmers seine Wertkontenguthaben bei einem Arbeitgeberwechsel mitnehmen zu können

### **Im Einzelnen:**

Durch den Versuch einer Definition von Wertguthaben im Rahmen des Flexi II-Gesetzes soll die in der Praxis bestehende Unsicherheit, welche Formen von Arbeitszeitguthaben hiervon erfasst seien, beseitigt werden. Unter die Definition von Wertguthaben fallen zukünftig nur noch solche Arbeitszeitvereinbarungen, die nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich von Produktions- und Arbeitszyklen zum Inhalt haben. Entscheidend ist also, dass Wertguthabenvereinbarungen von Vornherein das Ziel der längerfristigen Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Zahlung von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben verfolgen. Zudem können nun auch geringfügig Beschäftigte am Zeitwertkontenmodell parti-

zipieren. Schließlich muss das Wertguthaben in Geld geführt werden.

Die nun verpflichtenden Regelungen zum Insolvenzschutz sind dem § 8 a Altersteilzeitgesetz nachgebildet und sollen zu einem gewissen Qualitätsniveau der Sicherung führen. So erfüllt das Treuhandmodell (CTA Regelungen) die strenge Insolvenzverpflichtung des Arbeitgebers. Die internen Sicherungsmodelle, wie beispielsweise eine Konzernbürgschaft, werden ausdrücklich als untauglich qualifiziert. Die Insolvenzschutzverpflichtung ist auch mit einem Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitgeber ausgestaltet. In diesem Zusammenhang wurden auch restriktive Kapitalanlagevorschriften erlassen. So muss der Kapitalerhalt gewährleistet sein und die Aktienquote darf grundsätzlich nicht über 20 Prozent liegen.

Die Regelungen zur Übertragung von Wertguthaben (Portabilität) eröffnen erstmals die

Möglichkeit, bei Beendigung einer Beschäftigung ein im vorangegangenen Beschäftigungsverhältnis aufgebautes Wertguthaben zu erhalten und nicht als Störfall auflösen zu müssen. Hierbei gilt es zwei Fälle zu unterscheiden: Zum einen die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber, wenn dieser hierzu bereit ist. Zum anderen die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund ab einem bestimmten Übertragungswert, die dann allerdings unumkehrbar ist.

**Fazit:**

Der Gesetzentwurf weist in die richtige Richtung, obwohl noch einige systematische Schwachpunkte diskutiert werden müssen. Das Flexi II-Gesetz wurde als eilbedürftig eingestuft und dürfte somit zum 01.01.2009 in Kraft treten. Die Zustimmung des Bundesrates ist nicht erforderlich. (Dr. Alexander Klein)

## **Bundeskabinett beschließt Gesetzentwurf zur Mitarbeiterbeteiligung**

Das Bundeskabinett hat am 27.08.2008 einen Gesetzentwurf zur stärkeren Förderung der Mitarbeiterbeteiligung beschlossen. Die neuen Regelungen sollen zum 01.04.2009 in Kraft treten.

Nach dem Gesetzentwurf soll die Arbeitnehmer-Sparzulage für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen von 18 auf 20 Prozent angehoben werden. Die Einkommensgrenzen hierfür werden von 17.900 EUR auf 20.000 EUR für Ledige und von 35.800 EUR auf 40.000 EUR für Verheiratete angehoben.

Weiter erfolgt eine Stärkung der betrieblichen Mitarbeiterkapitalbeteiligung. So soll der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für direkte Beteiligungen an der Firma von bisher 135 EUR auf 360 EUR jährlich angehoben werden.

Neu eingeführt werden sollen auch Mitarbeiterbeteiligungsfonds, z.B. für einzelne Branchen. Diese sollen von privaten Fondsgesellschaften geführt werden und einen Rückfluss in die beteiligten Unternehmen in Höhe von 75 % garantieren. Es ist vorgesehen, dass

die Fonds unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) stehen sollen.

Im Gesetzentwurf ist vorgesehen, dass grundsätzlich weder für Arbeitnehmer noch für Unternehmen ein Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterbeteiligungen besteht, d.h. diese soll auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit beruhen.

Für bestehende Mitarbeiterbeteiligungsmodelle soll Bestandsschutz bestehen. Diese sollen bis einschließlich 2015 gefördert werden wie bisher.

Der Gesetzentwurf wurde in der Öffentlichkeit kontrovers aufgenommen. Bemängelt wird zum einen die mögliche Substitution der betrieblichen Altersversorgung durch Mitarbeiterbeteiligung, zum anderen, dass es keine Vorschriften zum Insolvenzschutz geben soll, der Arbeitnehmer somit Gefahr läuft, bei Insolvenz seines Arbeitgebers sein Kapital aus der Mitarbeiterbeteiligung zu verlieren.

Über den Gesetzentwurf wird demnächst im Bundestag beraten. (Dr. Claudia Veh)

## **Änderung bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen bei Vorliegen eines Rumpfwirtschaftsjahres**

### **- BFH-Urteil vom 21.08.2007 (I R 22/07) allgemein anzuwenden**

Im Quartalsletter I/2008 hatten wir über das BFH-Urteil vom 21.08.2007 (I R 22/07) informiert. Gemäß diesem Urteil wird – entgegen der bislang gängigen Praxis – ein Rumpfwirtschaftsjahr bei der Ermittlung der Pensionsrückstellungen nicht berücksichtigt. Die Altersbestimmung für die Ermittlung der Pensionsrückstellungen wird nicht für den Beginn des Rumpfwirtschaftsjahres vorge-

nommen, sondern für den Beginn eines (fiktiven) vollen Wirtschaftsjahres. Zu Details vgl. BAV-Info Nr. 048 unter [www.slpm.de/bavinfo/bav-info048.pdf](http://www.slpm.de/bavinfo/bav-info048.pdf). Das Urteil ist inzwischen im Bundessteuerblatt II, Heft 12, S. 513 f. veröffentlicht. Dies bedeutet, dass es nun allgemein anzuwenden ist und von der Finanzverwaltung entsprechend beachtet wird. (Dr. Claudia Veh)

### **Consulting bei SLPM**

Seit Juli 2008 hat SLPM das angebotene Dienstleistungsspektrum durch das Feld Beratung komplettiert. Hiermit reagiert SLPM auf die steigende Anzahl diesbezüglicher Anfragen seitens von Firmen, die belegen, dass Beratung auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung aufgrund der Komplexität der Thematik immer wichtiger wird.

Die Einheit besteht aus Mitarbeitern, die juristisches, mathematisches und betriebswirtschaftliches sowie aktuarielles und arbeits- und steuerrechtliches Wissen abdecken.

Auf Honorarbasis werden Versorgungsordnungen harmonisiert, geändert oder neu eingeführt und bestehende Versorgungssysteme hinsichtlich Gesetzgebung und Rechtsprechung auf den aktuellen Stand gebracht. Weiter wird z.B. Hilfestellung gegeben bei der Auslagerung von Pensionsrückstellungen oder beim Wechsel des Durchführungswegs oder der Einführung von Zeitwertkonten etc.p.p. Die bislang in dieser Einheit ausgeführten Aufträge zeigen, dass sehr viele Firmen Beratungsbedarf durch einen Spezialisten haben, z.B. auch im Hinblick auf das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz. (Dr. Claudia Veh)

### **Swiss Life Pension Trust e.V. auf Erfolgskurs**

Bereits in den Quartalslettern III/2006 und II/2008 haben wir über das Thema Contractual Trust Arrangement (CTA) und den Swiss Life Pension Trust e.V. informiert.

Seit der Gründung des Swiss Life Pension Trust e.V. sind fast 3 Jahre vergangen. Zwischenzeitlich hat sich der Trust sehr gut am Markt etabliert. Er sichert Wertguthaben aus Altersteilzeitverpflichtungen und Zeitwertkonten ab und dient bei Firmen mit Durchführungsweg Direktzusage als Möglichkeit zur „Auslagerung von Pensionsrückstellungen“. Immer öfter wird der Swiss Life Pension Trust e.V. inzwischen auch als Absicherung von Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer benutzt. Hierdurch kann Insolvenzschutz gewährleistet werden. In

der internationalen Bilanz können die Pensionsverpflichtungen mit dem CTA-Vermögen saldiert werden. Dies gilt nach dem derzeitigen Stand des Gesetzgebungsverfahrens des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) für Wirtschaftsjahre, die ab 2009 beginnen, auch in der deutschen Handelsbilanz.

Der Swiss Life Pension Trust e.V. hat als Gruppen-CTA für das Outsourcing von Pensionsrückstellungen bei einzelnen Personen wie GGF fast ein Alleinstellungsmerkmal am deutschen Markt inne, da die meisten Anbieter ihren CTA nur für große Versorgungswerke mit entsprechend hohen Finanzierungsmitteln geöffnet haben.

Unter dem Gesichtspunkt Saldierung von Vermögenswerten mit den Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz gemäß BilMoG und aufgrund des Flexi II-Gesetzes wird der Swiss Life Pension Trust e.V. in Zukunft noch öfter bei Unternehmen ins Spiel kommen. Denn das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II-Gesetz) schreibt u.a. vor, dass der Kapitalerhalt gewährleistet

sein muss und die Aktienquote nicht über 20 % liegen darf. Hierdurch erweist sich der in der Praxis hin und wieder geäußerte vermeintliche Nachteil des Swiss Life Pension Trust e.V., keine Fondsanlagen als Rückdeckungsmittel anzubieten, als Vorteil. Denn Fondskonzepte sind nach diesem Gesetz im Bereich von Arbeitszeitkonten nicht mehr oder nur noch sehr eingeschränkt möglich. Zum Flexi II-Gesetz vgl. auch S. 2 f. (Dr. Claudia Veh)

## **Vereinheitlichung von Versorgungswerken – ein klassisches Beratungsfeld**

Käufe, Verkäufe und Zusammenschlüsse von Unternehmen und Unternehmensteilen sind in der Wirtschaftswelt an der Tagesordnung. Viele Firmen haben sich einen Wachstumskurs auf die Fahnen geschrieben, den sie durch organisches Wachstum nicht erreichen können. Folglich kaufen sie Unternehmen oder Teile von Unternehmen zu, die zu ihrem Portfolio passen. Auf der anderen Seite werden oftmals auch bestimmte Einheiten aus einem Unternehmen wieder verkauft, wenn sich die Unternehmensleitung hieraus Vorteile für das Unternehmen erwartet.

Bei diesen Transaktionen ist immer auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) tangiert. Es sind verschiedene Konstellationen denkbar. Es ist möglich, dass bei einem Zusammenschluss von Unternehmen A und B in beiden Unternehmen eine bAV bestanden hat. Denkbar ist auch, dass es nur bei Unternehmen A oder bei Unternehmen B eine bAV gibt. Weiter sind unterschiedliche Rechtsbegründungsakte bei den Unternehmen möglich. So kann z.B. eine Gesamtzusage auf eine Betriebsvereinbarung treffen oder eine Betriebsvereinbarung auf einen Tarifvertrag.

Die in diesem Zusammenhang auftauchenden Fragen, die vornehmend arbeitsrechtlicher Natur sind, sind sehr vielfältig: Ist ein

Besitzstand zu berücksichtigen? Besteht ein Zwang zur Harmonisierung der Versorgungsordnungen? Was ist, wenn der Käufer den Durchführungsweg wechseln will? etc.p.p.

Die meisten Firmen schalten in diesem Zusammenhang einen Spezialisten ein, der die die betriebliche Altersversorgung betreffenden Fragen regelt. Hierbei müssen z.B. Besitzstände berechnet werden, Anwartschaften auf betriebliche Versorgungsleistungen bei alternativen Versorgungsplänen ermittelt werden und Prognoserechnungen bzgl. betriebswirtschaftlicher Auswirkungen erstellt werden. Oftmals besteht bei der Unternehmensleitung der Wunsch, nicht mehrere verschiedene Versorgungswerke zu verwalten, sondern diese zu einer Versorgungsordnung zu harmonisieren, um die Verwaltungsaufwände in Grenzen zu halten und um mehr Transparenz zu haben. Der mit der Vereinheitlichung von Versorgungswerken üblicherweise vom Unternehmen hinzugezogene Berater hat sicherzustellen, dass die arbeitsrechtlichen Vorgaben berücksichtigt werden. Weiter wird er im Allgemeinen beauftragt, ein Versorgungssystem zu schaffen, das den Vorgaben der Unternehmensleitung, ggfs. unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats oder tarifvertraglicher Regelungen entspricht. (Dr. Claudia Veh)

## Neue Möglichkeiten beim Durchführungsweg Pensionsfonds

Mit der Einführung des Durchführungswegs Pensionsfonds (PF) in Deutschland im Jahre 2002 reagierte der Gesetzgeber auf die Vorgaben der EU-Pensionsfonds-Richtlinie. Es sollte letztlich die Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen auf einen externen Versorgungsträger bei einem Beitragsniveau ermöglicht werden, das der Rückstellung dieser Verpflichtungen nach internationalen Bilanzierungsvorschriften (IFRS) entspricht. Die Einführung des deutschen PF erfolgte zunächst jedoch mit ungeeigneten Restriktionen durch das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG). Eine Versorgungszusage des PF musste im Rentenbezug immer versicherungsförmig gestaltet sein; ein PF konnte also nach Rentenbeginn beim Kunden keine Nachschusszahlungen vereinbaren bzw. einfordern. Damit war der Pensionsfonds gezwungen, für die Phase des Rentenbezugs die üblichen versicherungsförmigen Sicherheitszuschläge bei der Berechnung der zu bildenden Rückstellungen einzukalkulieren und diese dem Kunden entsprechend in Rechnung zu stellen. Die deutschen Pensionsfondsprodukte der ersten Generation waren nicht so günstig zu erwerben, wie es der Absicht der europäischen Gesetzgebung entspricht. Der Markterfolg des PF in Deutschland gestaltete sich demgemäß.

Mit der Verabschiedung der 7. VAG-Novelle Mitte 2005 wurde dieser Missstand beseitigt. Im deutschen Markt können nun PF-Produkte angeboten werden, die vollständig ohne versicherungsförmige Garantien arbeiten, d.h. bei fest zugesagter Leistung kann es zu Beitragsanpassungen während der gesamten Laufzeit kommen (z.B. Nachschusspflicht, auch in der Rentenbezugsphase). Was aus Kundensicht zunächst wie ein Nachteil klingt, erweist sich in der Praxis als sehr attraktiv: Die bestehende Nachschusspflicht, die z.B. bei unerwartet schlechter Kapitalanlageperformance oder ungünstigem Sterblichkeitsverlauf greifen könnten, erlaubt es dem Pensionsfonds, die Beiträge für eine Versorgungszusage ohne die in der Versicherungswirtschaft üblichen Sicherheitsmargen zu kalkulieren. Im Vergleich zu den versicherungsförmigen Garantien ergibt sich je nach individueller Kundenkonstellation ein Kostenvorteil in der Größenordnung von ca. 20-

30% im Vergleich zu den bisherigen Pensionsfonds-Modellen.

Damit kann ein deutscher PF für alle Kunden, die eine Auslagerung von bestehenden Versorgungsverpflichtungen anstreben, eine passende Lösung anbieten – sei es eine eher sicherheitsorientierte mit versicherungsförmigen Garantien oder eine eher renditeorientierte ohne versicherungsförmige Garantien. Natürlich gibt es entsprechende wachstumsorientierte Mischformen. Die Swiss Life Pensionsfonds AG hat alle Produktvarianten im Angebot. Die Hauptargumente im Verkauf einer Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen sind die damit einhergehende Bilanzverkürzung nach HGB (wichtig bei Unternehmensbewertungen z.B. im Rahmen von Kreditvergabe; insbesondere auch mit Blick auf das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz), aber auch die Absicherungsbedürfnisse bei Unternehmensübergaben und –verkäufen (sei es aus Sicht des Käufers oder des Verkäufers) – letzteres verstärkt im Bereich der Gesellschafter-Geschäftsführer.

Die neuen nicht-versicherungsförmigen Modelle sind bisher vor allem von größeren Firmen mit einem anzahlstarken Portefeuille an Versorgungsberechtigten und damit einem hohen Prämienvolumen umgesetzt worden. In dieser Situation findet automatisch ein biometrischer Ausgleich im Portefeuille der Versorgungsberechtigten statt. Unkalkulierbare Schwankungsrisiken werden dadurch weitgehend reduziert.

Damit nun aber auch Firmen mit einer kleineren Zahl an auszulagernden Versorgungsverpflichtungen (z.B. GGF- oder Vorstandsversorgungen) ein attraktives PF-Produkt zu einem günstigen Preis an die Hand bekommen, hat die Swiss Life Pensionsfonds AG eine echte Innovation entwickelt. Bei diesem renditeorientierten Produkt werden die beim Kunden formal verbleibenden Risiken zu einem erheblichen Teil abgedeckt. Zunächst werden die vorzeitigen Risiken Tod und Invalidität vom Pensionsfonds getragen. Nur das diesbezügliche Risiko von sich ändernden Rechnungsgrundlagen verbleibt beim Kunden. Zum anderen bilden alle diese Firmen eine Gemeinschaft, innerhalb der ein biometrischer Ausgleich hinsichtlich des Langlebig-

keitsrisikos ähnlich wie bei einer klassischen Rentenversicherung stattfindet. Und schließlich werden als Kapitalanlage Spezialfonds aufgelegt, die auf den Status der versorgungsberechtigten Person Bezug nehmen (Anwartschafts- oder Rentenbezugsphase) und die Anlageklassen geeignet ausgewählt,

damit evtl. bilanzielle Auswirkungen auf die Bilanz des Kunden vermieden werden. Außerdem wird das neue Produkt wie schon das für große Firmen bereits eingeführte renditeorientierte Modell quasi alle im Markt bekannten Versorgungszusagen abbilden können. (Peter Bergmann)

### **Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Elmshorn 3. Kammer (Az. 3 Ca 1824 d/07) vom 05.08.2008 zur Zillmerung**

**Neben dem ArbG Siegburg (vgl. Quartalsletter III/2008) erklärt auch das ArbG Elmshorn die Zillmerung im Rahmen von Entgeltumwandlungsverträgen für zulässig!**

#### **Der Sachverhalt:**

Der Kläger war bei der Beklagten fünf Jahre lang beschäftigt. Am 03.05.2005 vereinbarten die Parteien eine Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktversicherung und darüber hinaus leistete der Arbeitgeber als sog. arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (bAV) noch zusätzliche Beiträge in einen weiteren Direktversicherungsvertrag.

Insgesamt sparte der Kläger über einen Zeitraum von 23 Monaten einen Betrag von Euro 3.450,-- in beiden Direktversicherungsverträgen an. Der klagende Arbeitnehmer kündigte beide Versicherungsverträge zum 01.06.2007 wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er verlangt nun von seinem früheren Arbeitgeber die Zahlung des Differenzbetrages zwischen den eingezahlten Beiträgen aus beiden Verträgen (Euro 3.450,--) und der ausgezahlten Rückkaufswerte (Euro 425,84 sowie Euro 934,32) als Schadenersatz.

Der Kläger ist der Ansicht, dass sowohl die Entgeltumwandlungsvereinbarung als auch die arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung rechtsunwirksam ist. Für den arbeitgeberfinanzierten Teil wies der Kläger darauf hin, dass dies lediglich eine „verdeckte“ Lohnerhöhung gewesen sei und auf ausdrückliches Verlangen seines früheren Arbeitgebers in eine Direktversicherung eingezahlt wurde. Als Gründe für seine Schadenersatzansprüche hinsichtlich der Entgeltumwandlung ver-

wies er auf die fehlende Wertgleichheit im Sinne von § 1 Abs. 2 Nummer 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) und berief sich damit auf das nicht rechtskräftige Urteil des LAG München vom 15.03.2007. Für die arbeitgeberfinanzierte bAV stellte er auf die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ab, der ihn vor den Folgen der Zillmerung hätte umfassend aufklären bzw. schützen müssen.

#### **Die Entscheidungsgründe:**

Das ArbG Elmshorn geht von der Wirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung und der arbeitgeberfinanzierten bAV aus und folgt den Entscheidungsgründen des LAG München Urteils (15.03.2007) explizit nicht. Ein Schadenersatzanspruch des klagenden Arbeitnehmers besteht somit nicht.

Das ArbG Elmshorn setzt bei der Argumentation des ArbG Siegburg an und führt diese zielgerichtet weiter.

Zunächst verneint die Kammer einen Schadenersatzanspruch des Klägers der Höhe nach. Sein Vermögensschaden ist in der eingeklagten Höhe nicht eingetreten, da er bei Lohnauszahlung der eingebrachten Versorgungsbeiträge lediglich den Nettobetrag erhalten hätte. Nur aufgrund der steuerlichen Förderung der bAV können Bruttobeiträge in die Versicherungsverträge eingezahlt werden.

Ferner hat der beklagte Arbeitgeber keine gesteigerten Aufklärungspflichten bei der Einrichtung einer arbeitgeberfinanzierten bAV hinsichtlich des versicherungsmathematischen Verfahrens der Zillmerung. Es ist ausreichend, wenn sowohl der Arbeitgeber als auch der Versicherer an geeigneter Stelle auf

das Zillmerungsverfahren hinweisen. Als schlagendes Argument für diese Rechtsauffassung verweisen die Richter auf die gesetzlich normierten Informationspflichten nach § 10 a Abs. 2 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) in Verbindung mit Anlage D zum VAG. Die Anlage D schreibt den Versicherungsunternehmen und Pensionskassen vor, welche Informationen sie den Versorgungsanwärtern und Versorgungsempfängern bei Beginn und während der Laufzeit mitteilen müssen. Über das Prinzip der Zillmerung müssen die Versicherer und Pensionskassen nach VAG nicht informieren. Sind also die Versicherer selbst nicht dazu verpflichtet, kann es erst recht nicht von den Arbeitgebern verlangt werden, über die Zillmerung aufzuklären.

Schließlich befasst sich das Gericht noch ausführlich mit der Wirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Nach der Analyse des Begriffs der „Wertgleichheit“ im Sinne des § 1 Abs. 2 Nummer 3 BetrAVG, anhand der Gesetzesmaterialien, da sich im Gesetz selbst keine Definition findet, kommen die Richter zu dem Schluss, dass bei der Wahl eines versicherungsförmigen Durchführungsweges (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) Wertgleichheit immer dann gegeben ist, wenn der Arbeitgeber die umgewandelten Entgeltteile vollständig, d.h. betragsgleich, an den durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) beaufsichtigten Versorgungsträger abführt. Somit ist auch bei gezillmernten Tarifen der Versorgungsträger die Wertgleichheit gegeben. Damit schließt sich das ArbG Elmshorn ausdrücklich der Meinung des ArbG Siegburg an.

Zum Ende der Urteilsbegründung wandte sich das Gericht dezidiert und auch ungewöhnlich scharf gegen die Argumentation des LAG München vom 15.03.2007, wonach eine Zillmerung im Rahmen der Entgeltumwand-

lung generell unwirksam sei. Die Frage der Wertgleichheit kann nur eine Frage der Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung sein. Äquivalenzstörungen führen aber nicht zur Nichtigkeit der Zusage insgesamt, sondern lediglich dazu, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Störung zu beseitigen und dem Mitarbeiter eine wertgleiche Versorgung zu verschaffen. Wertgleichheit bedeutet aber nicht, dass der Arbeitnehmer in jeder Phase des Versicherungsverlaufs – ohne Beachtung von Abschluss- und sonstigen Kosten – eine 1 zu 1 Auszahlung in Höhe der eingezahlten Bruttobeiträge verlangen kann. Eine solche Auffassung ist nach Ansicht der Richter lebensfremd. Ebenso sieht das BetrAVG grundsätzlich keine frühzeitige Auszahlung von Versorgungsanswartschaften vor, so dass die Rückkaufswerte der Versicherungen bei der vorzeitigen Kündigung nicht unter den Begriff der Wertgleichheit zu subsumieren sind. Die Wertgleichheit im Sinne des BetrAVG bestimmt sich nach dem Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles, also bei Erreichen der Altersgrenze oder ggf. bei Tod oder Berufsunfähigkeit.

#### **Das Fazit:**

Das ArbG Elmshorn vertritt in seinen Entscheidungsgründen einen lebensnahen und pragmatischen Ansatz zur Zillmerungsthematik, der sehr zu begrüßen ist. Nichtsdestotrotz ist das Urteil juristisch und dogmatisch sauber begründet. Beide erstinstanzlichen und noch nicht rechtskräftigen Urteile (Siegburg und Elmshorn) weisen in die richtige Richtung. Man darf gespannt sein, ob und wie sich diese Argumentationsmuster in den Entscheidungsgründen des Bundesarbeitsgerichts zur Revision des besagten LAG München Urteils wieder finden werden. (Dr. 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. 13.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.