

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Wertkonten

Zeitraum 01.01. bis 31.12.2009
Laufende Aktualisierungen finden Sie unter
<http://www.febs-consulting.de/fachinfos>

14.12.2009: BAG-Urteil zur Zillmerung bei Entgeltumwandlung

Bereits mit Urteil vom 15.09.2009 hat das BAG entschieden, dass die sog. Zillmerung von Abschlusskosten bei der Entgeltumwandlung nicht zur Unwirksamkeit der Verträge führt. Zwischenzeitlich ist auch die Urteilsbegründung veröffentlicht worden, die einige weitere Details enthält:

- Grundsätzlich betrachtet das BAG die Belastung des Arbeitnehmers mit Abschluss- und Vertriebskosten sowie deren Verteilung auf 5 Jahre als angemessen.
- Selbst wenn die Entgeltumwandlungsvereinbarung dem Gebot der Wertgleichheit genügt, kann eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegen, wenn die spätere Versorgungsleistung nach vorzeitigem Ausscheiden zu gering ist.
- Eine Verschlechterung der Tarif-Konditionen bei privater Weiterführung des Vertrages nach vorzeitigem Ausscheiden ist laut BAG nur bei zusätzlichem Aufwand des Versicherers gerechtfertigt.

Bedeutung für die Praxis

Marktübliche „ungezillmerte“ Tarife bieten bei Beitragsfreistellung aufgrund vorzeitigen Ausscheidens häufig eine Verzinsung der eingezahlten Beiträge bis zum Rentenbeginn von weniger als 1 %. Um das Auffüllrisiko des Arbeitgebers zu minimieren sollte deshalb zumindest auf die Höhe der eingerechneten Kosten sowie auf tarifliche Verschlechterungen bei privater Weiterführung von Policen ausscheidender Mitarbeiter besonderes Augenmerk gelegt werden.

14.12.2009: PSV-Beitrag 2009 in voller Höhe gewinnmindernd

Im November hat der PSVaG den Beitragssatz für 2009 in Höhe von 14,2 Promille festgelegt. Hiervon sind bis Ende des Jahres aber nur 8,2 Promille zu zahlen. Die restlichen 6 Promille werden über die kommenden vier Jahre verteilt fällig.

Der auf die nächsten Jahre verteilte Beitragsteil ist auch dann zu zahlen, wenn ein Arbeitgeber zwischenzeitlich auf einen beitragsfreien Durchführungsweg wechselt. U. E. handelt es sich deshalb nur um einen aufgeschobenen Fälligkeitstermin, weshalb die volle Beitragslast von 14,2 Promille bereits in 2009 in der Steuer- und Handelsbilanz zu berücksichtigen ist.

Bedeutung für die Praxis

Die Verschiebung der Beitragsbelastung führt in 2009 nur zu einer liquiditätsmäßigen Entlastung der Arbeitgeber. Für die Ermittlung des Unternehmensertrages wirkt sich der volle Beitrag gewinnmindernd aus.

14.12.2009: PSV-Meldepflicht rückgedeckter Gruppen-Unterstützungskassen

Mit Urteil des VG Hamburg vom 01.10.2009 wurde eine Gruppen-Unterstützungskasse verurteilt, dem PSVaG alle beitragsrelevanten Daten seiner Trägerunternehmen zu benennen. Hintergrund war offensichtlich die Vermutung des PSVaG, dass viele Trägerunternehmen ihrer Meldepflicht nicht nachkommen.

Bedeutung für die Praxis

Vor dem Hintergrund des gestiegenen PSV-Beitragssatzes ist davon auszugehen, dass der PSVaG zukünftig intensiver nach „Beitragssündern“ suchen wird und diese nicht nur rückwirkend für bis zu 6 Jahre mit Beiträgen belastet, sondern zusätzlich auch ein Bußgeld von bis zu 2.500 € erhebt. Alle betroffenen Unternehmen sollten deshalb ihre Beitragspflicht prüfen. Dies gilt insbesondere für Zusagen mit Wartezeiten bis zur Aufnahme in die Versorgung, bei denen das Zusagedatum häufig falsch geführt wird.

17.11.2009: Versorgungsausgleichskasse gegründet

Ende Oktober 2009 haben 38 deutsche Lebensversicherer unter Federführung der Allianz die Versorgungsausgleichskasse (VAUSK) gegründet. Die VAUSK ist eine Pensionskasse in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit, die allen Personen offen steht, die im Rahmen des Versorgungsausgleichs aus der bAV Ihres (ehemaligen) Ehepartners einen einmaligen Geldbetrag erhalten. Die VAUSK arbeitet ohne Abschluss- und Vertriebskosten und ist nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet. Allerdings können dort auch nur die Beträge eingezahlt werden, die der Versorgungsträger im Rahmen der externen Teilung für den Ausgleichsberechtigten zur Verfügung stellt. Eigene, z. B. laufende Beiträge des Ausgleichsberechtigten sind nicht möglich.

Für Arbeitgeber hat die VAUSK nur geringe Bedeutung. Sie ist nur bei externer Teilung relevant, also in den Fällen, in denen der Versorgungsträger seine Verpflichtung durch Zahlung eines Geldbetrages an einen externen Produkthanbieter erfüllt. Die Auswahl des Produkthanbieters obliegt dabei der ausgleichsberechtigten Person. Nur wenn diese keine anderweitige Zielversorgung vorgibt oder das Familiengericht diese nicht akzeptiert wird als letzte Möglichkeit eine Versorgung bei der VAUSK eingerichtet. Somit hat die Gründung der VAUSK für die Positionierung des Arbeitgebers sowie für die notwendigen unternehmerischen Entscheidungen im Versorgungsausgleich keine Bedeutung.

17.11.2009: Stellungnahme der Deutschen Aktuarvereinigung zum Versorgungsausgleich

Am 27.10.2009 hat die Deutsche Aktuarvereinigung in einem internen Papier zu aktuariellen Aspekten des Versorgungsausgleichs ausführlich Stellung genommen. Die Vereinigung bestätigt im Wesentlichen die bisherige Vorgehensweise der febs Consulting GmbH. So werden z. B. Teilungskosten in Höhe von 2 bis 3 % des Ehezeitanteils als angemessen angesehen, wobei zu Mindest- und Maximalbeträgen nicht detailliert Stellung genommen wird.

Darüber hinaus gesteht das Papier den betroffenen Versorgungsträgern weitgehende Interpretations- und Entscheidungsspielräume zu. Das führt allerdings auch dazu, dass den bAV-Produkthanbietern Gestaltungsfreiheiten eingeräumt werden, die nicht immer im Interesse des Kunden sind. Selbstverständlich handelt es sich bei der Stellungnahme formell nur um eine „Meinungsäußerung“, der aber im Streitfall sicherlich große Bedeutung zukommen wird.

17.11.2009: Vorsicht bei Rückdeckungsversicherungen im Versorgungsausgleich

Unsere bisherige Erfahrung mit dem Versorgungsausgleich hat gezeigt, dass die Erstellung einer Teilungsordnung nur einen kleinen Teil der Aufgaben des Versorgungs-

trägers im Versorgungsausgleich abdeckt. Mindestens genauso „verzwickt“ erweist sich häufig die praktische Umsetzung, insbesondere dann, wenn die Versorgung durch Rückdeckungsversicherungen finanziert wurde. Das gilt sowohl für rückgedeckte Pensionszusagen wie auch für rückgedeckte U-Kassen. Denn die Aufteilung einer Rückdeckungsversicherung ist nicht Teil des Versorgungsausgleichs. Stornoverluste oder Verluste durch neue, schlechtere Rechnungsgrundlagen müssen deshalb bei der Teilung ebenso berücksichtigt werden, wie der richtige Umgang mit verpfändeten Versicherungen.

10.11.2009: PSV-Beitrag 2009 steigt auf 14,2 Promille

Um die Ansprüche von Mitarbeitern aus einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) auch im Insolvenzfall des Arbeitgeberunternehmens aufrecht zu erhalten, steht in Deutschland der Pensionssicherungsverein a.G. (PSV) für diese Ansprüche ein.

Damit der PSV die sich aus diesem System ergebenden Verpflichtungen erfüllen kann, refinanziert er sich über die laufenden Beitragseinnahmen seiner mittlerweile rund 76.000 Mitgliedsunternehmen. Beitragspflichtig sind hauptsächlich Unternehmen, welche ihren Mitarbeitern eine bAV-Zusage über eine unmittelbare Pensionszusage oder eine Unterstützungskasse gegeben haben.

Am vergangenen Freitag hat der PSV den Beitragssatz für die zum 31.12.2009 zu zahlenden Beiträge nun endgültig festgelegt. Der Beitragssatz beträgt 14,2 Promille! Zum Vergleich: Im Jahr 2008 lag der Beitragssatz noch bei 1,8 Promille.

Im aktuellen Beitragssatz spiegelt sich die steigende Zahl der Unternehmensinsolvenzen wider, die voll auf die Höhe des PSV-Beitrags durchschlägt. Nach Angaben des PSV muss ein Schadenvolumen in Höhe von ca. 4 Mrd. € finanziert werden.

Um die Liquidität der betroffenen Unternehmen zu schonen, nutzt der PSV erstmals in seiner Geschichte die Möglichkeit, einen Teil dieses Beitrages auf vier Jahre zu strecken. Diese Verteilungsmöglichkeit ist seit einigen Jahren auch im Betriebsrentengesetz verankert. So wird in diesem Jahr nur ein Beitrag in Höhe von 8,2 Promille der jeweiligen Bemessungsgrundlage erhoben. Der Rest wird auf die folgenden vier Jahre mit je 1,5 Promille Zusatzbeitrag verteilt. Insgesamt entsprechen die 14,2 Promille einem Schadenvolumen von über 4 Mrd. Euro.

Die entsprechenden Beitragsrechnungen gehen den Unternehmen in den nächsten Tagen zu und müssen bis 31.12.2009 beglichen werden.

Für zahlreiche Unternehmen wird diese Entwicklung sicherlich erneut Anlass geben, um über eine Auslagerung von Pensionsverpflichtungen nachzudenken. So kann bspw. ein Wechsel des Durchführungsweges dazu führen, dass ein Unternehmen nicht mehr PSV-beitragspflichtig ist.

13.10.2009: Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2010

Die Rechengrößen in der Sozialversicherung für das Jahr 2010 wurden am 07.10.2009 vom Bundeskabinett beschlossen, müssen aber noch vom Bundesrat verabschiedet werden. Ab Januar 2010 gelten voraussichtlich folgende Werte:

Rechengrößen	Alte Bundesländer jährlich monatlich		Neue Bundesländer jährlich monatlich	
	2010	2009	2010	2009
BBG in der Renten- und Arbeitslosenvers.	66.000,- € 5.500,- €	64.800,- € 5.400,- €	55.800,- € 4.650,- €	54.600,- € 4.550,- €
BBG in der Kranken- und Pflegevers.	45.000,- € 3.750,- €	44.100,- € 3.675,- €	45.000,- € 3.750,- €	44.100,- € 3.675,- €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	30.660,- € 2.555,- €	30.240,- € 2.520,- €	26.040,- € 2.170,- €	25.620,- € 2.135,- €
Steuerliche Förderung bis zu 4 % der BBG	2.640,- € 220,- €	2.592,- € 216,- €	2.640,- € 220,- €	2.592,- € 216,- €
Recht auf Entgeltum- wandlung bis jährlich	2.640,- €	2.592,- €	2.640,- €	2.592,- €
Abfindung nach § 3 BetrAVG max. Kapital max. Monatsrente	3.066,- € 25,55 €	3.024,- € 25,20 €	2.604,- € 21,70 €	2.562,- € 21,35 €
PSV-Schutz bis zu max. Kapital max. Monatsrente	919.800,- € 7.665,- €	907.200,- € 7.560,- €	781.200,- € 6.510,- €	768.600,- € 6.405,- €

13.10.2009: Weiterzahlung von Direktversicherungen nach der Elternzeit

Mit BMF-Schreiben vom 01.10.2009 hat das Bundesfinanzministerium nun endlich geregelt, dass Arbeitnehmern, die ihre „alte steuerfreie 40b-Direktversicherung“ während der Elternzeit beitragsfrei stellen keine steuerlichen Nachteile daraus entstehen. Denn wer die Beitragszahlung spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der gesetzlichen Elternzeit wieder aufnimmt, kann auch zukünftig von der Steuerfreiheit der Ablaufleistung profitieren.

Wer diese Frist allerdings verpasst, für den ist die Steuerfreiheit aller Erträge aus den zukünftig gezahlten Beiträgen verloren. Wichtig: Diese Ausnahmeregelung gilt nur für die gesetzliche Elternzeit. Allen betroffenen Arbeitnehmern sollte empfohlen werden, spätestens nach Ablauf der gesetzlichen Fristen die Beitragszahlung wieder aufzunehmen, um sich die Steuerfreiheit für die Zukunft zu sichern. Bei jährlicher Beitragszahlung sollte sicherheitshalber nicht bis zur nächsten Fälligkeit gewartet werden. Übrigens: innerhalb der genannten Frist ist der Versicherer verpflichtet, den Vertrag zu

den ursprünglichen Bedingungen fortzuführen – also mit dem ursprünglichen Garantiezins und den ursprünglichen Rechnungsgrundlagen.

13.10.2009: Verpfändung schützt nicht vor hohen PSVaG-Beiträgen

In den kommenden Wochen verschickt der PSVaG wieder seine jährlichen Beitragsbescheide für die Insolvenzversicherung von Betriebsrenten an die Mitgliedsunternehmen. Experten rechnen mit Beitragssteigerungen bis zum Zehnfachen des Vorjahres.

Verständlicherweise suchen die betroffenen Unternehmen nach Auswegen aus der Beitragsexplosion (febs berichtete bereits über die Möglichkeiten). Mit Urteil vom 20. Juli 2009 hat das Bayerische Verwaltungsgericht allerdings entschieden, dass die Verpfändung von Rückdeckungsversicherungen hierfür nicht geeignet ist. Die Richter erkannten sehr richtig, dass es für die Beitragspflicht nicht auf die Höhe des Risikos ankommt, das der PSVaG zu tragen hat, sondern allein auf die Regelungen des Betriebsrentengesetzes. Dort sind explizit nur die Direktversicherung und die Pensionskasse ausgenommen worden. Das im Gesetz geregelte Verfahren sei eindeutig und stelle die Absicherung mit geringem Verwaltungsaufwand sicher. Dies rechtfertige im Einzelfall auch Abweichungen von einer Beitragsgerechtigkeit.

29.09.2009: Neue AG-Belastungen bei gespaltener Rentenformel

Ältere Versorgungswerke unterscheiden bei der Höhe der Leistungen oder der Versorgungsbeiträge häufig zwischen Gehaltsteilen bis zur BBG in der Rentenversicherung und darüber. Gehaltsteile oberhalb der BBG erhalten bei diesen Versorgungswerken in der Regel deutlich höhere bAV-Leistungen, weil ja auch die Versorgungslücke aus diesen Gehaltsteilen deutlich höher ist.

Durch die außerordentliche Anhebung der BBG um 6.000 € p. a. im Jahr 2003 haben sich die bAV-Ansprüche zahlreicher betroffener Arbeitnehmer reduziert, weil dadurch ein deutlich höherer Teil des Gehaltes in den Bereich unterhalb der BBG fiel. Mit Urteil vom 21.04.2009 hat das BAG nun in einem Fall entschieden, dass diese außerordentliche Erhöhung bei der Bemessung der Betriebsrente wieder „herausgerechnet“ werden muss. Allerdings wurde dem verklagten Arbeitgeber zugestanden, die durch die Erhöhung der BBG resultierende Rentensteigerung bei der gesetzlichen Rente zu berücksichtigen.

Bedeutung für die Praxis

Alle Arbeitgeber mit derartigen gespaltenen Rentenformeln stehen nun vor der Entscheidung, ob Sie dieser Einzelfallentscheidung des BAG folgen wollen oder lieber eine Konkretisierung Ihrer bAV-Regelungen vornehmen. Wer die Entscheidung ignoriert, läuft Gefahr, in einigen Jahren erhebliche Nachzahlungen leisten zu müssen ohne dafür gegebenenfalls Rückstellungen bilden zu können. Eine detaillierte Betrachtung im Einzelfall ist deshalb unerlässlich.

29.09.2009: Übertragungsabkommen für U-Kassen gescheitert

Zum 01.01.2005 hat der Gesetzgeber die Portabilität der betrieblichen Altersversorgung in allen Durchführungswegen erheblich verbessert. Ziel war es, möglichst allen Arbeitnehmern bei Wechsel des Durchführungsweges die Mitnahme Ihrer Altersversorgung zum nächsten Arbeitgeber zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu fördern hat auch die Versicherungsbranche entsprechende Abkommen zu kostenneutralen Übertragung

von Versorgungsvermögen vereinbart. Für die Direktversicherung und die Pensionskasse wurde dieses Übertragungsabkommen auch vom BMF mitgetragen.

Einem vergleichbaren Abkommen für die Vermögensübertragung von Unterstützungskassen-Versorgungen hat das BMF mit Schreiben vom 09.09.2009 leider seine Unterstützung versagt. Damit ist die Portabilität bei der Unterstützungskasse weiterhin steuerlich nicht gefördert.

Um Arbeitgebern dennoch zu ermöglichen, ausscheidenden Mitarbeitern ihre Versorgung „mitzugeben“, empfiehlt febs Consulting seit längerem, noch während der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers den Durchführungsweg auf eine Direktversicherung zu wechseln, die dann anschließend im Rahmen des versicherungsförmigen Verfahrens mitgegeben wird.

29.09.2009: Zillmerung ist zulässig aber nicht problemlos

Im lang ersehnten Urteil vom 15.09.2009 hat das BAG entschieden, dass gezillmernte Versicherungsverträge im Rahmen einer Entgeltumwandlung nicht grundsätzlich gegen das Wertgleichheitsverbot verstoßen. In der Presse wurde das Urteil vielfach unter dem Schlagwort „BAG erlaubt Zillmerung“ verbreitet. Diese Feststellung ist u. E. im Ergebnis nicht ganz korrekt. Das Gericht sieht nämlich durchaus die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer durch die Zillmerung unangemessen benachteiligt wird und deshalb einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber geltend machen kann.

Auch der Verteilung der Abschlussprovision auf fünf Jahre hat das BAG keinen generellen Segen erteilt. Das Gericht hat u. E. lediglich erkannt, dass die Frage der unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers weniger aus dem Verfahren der Belastung mit Abschlusskosten resultiert, als aus der Höhe dieser Kosten. Vorsichtigen Arbeitgebern ist somit weiterhin zu raten, ein besonderes Augenmerk auf die Höhe der Abschlusskosten zu legen.

24.09.2009: Aktuelle Herausforderungen in der bAV - vom traditionellen Tag der bAV bei febs Consulting -

febs Consulting lud am 22. und 23. September 2009 wieder zum traditionellen Tag der betrieblichen Altersversorgung nach Grasbrunn bei München. Zahlreiche Vertreter von Produktanbietern und Arbeitgebern diskutierten zwei Tage lang die aktuellen Herausforderungen des Marktes.

Maßnahmen gegen die „Explosion“ des PSV-Beitrages

Aus Sicht der Arbeitgeber stand verständlicherweise die Frage im Vordergrund, ob und wie sich die dramatische Entwicklung der PSV-Beiträge verhindern lässt. In 2008 betrug dieser Beitrag z. B. für eine laufende U-Kassenrente von monatlich 500 € pro Jahr ca. 130 €. In 2009 wird der Beitrag wohl auf ca. 1.000 € ansteigen. Auf größere Unternehmen kommen somit Mehrbelastungen in Millionenhöhe zu.

Eine bekannte Lösung ist die Auslagerung auf einen Pensionsfonds. Das bringt eine PSV-Beitragsentlastung von 80 %, scheidet aber häufig an der mangelnden Liquidität im Unternehmen. febs-Geschäftsführer Manfred Baier zeigte den Teilnehmern alternative Möglichkeiten zur Beitragsreduzierung. So sei es z. B. denkbar, eine rückgedeckte U-Kasse durch Beitragsfreistellung der bestehenden Versicherungsverträge auf den erdienten Teil zu reduzieren und für die Zukunft die zugesagten regelmäßigen Beiträge

über Direktversicherungen anzusparen. Diese Lösung setzt allerdings voraus, dass das steuerliche Fördervolumen des § 40b und/oder § 3 Nr. 63 EStG nicht bereits durch Entgeltumwandlungen ausgeschöpft ist.

Bei relativ „jungen“ Versorgungen kann es sogar Sinn machen, unter Beibehaltung der bisherigen Versicherungen zum Durchführungsweg Direktversicherung zu wechseln. Die Rückdeckungsversicherungen werden hierbei durch VN-Wechsel und Bezugsrechtsänderung zu Direktversicherungen umgestaltet. Zwar führt die Einräumung des Bezugsrechts zu einem lohnsteuerlichen Zufluss, aber insgesamt lohnt sich dieser „Deal“ in vielen Fällen trotzdem. Denn unter Umständen handelt es sich bei den Rückdeckungsversicherungen steuerlich um Altverträge, die zukünftig nach § 40b EStG a. F. besteuert und später steuerfrei ausgezahlt werden können. Dann kann es sich durchaus rechnen, einmalig ein paar Hunderter an Lohnsteuer zu zahlen. Nach einem Wechsel zu Direktversicherungen ist das Unternehmen auch von den bAV-Herausforderungen des BilMoG weitgehend erlöst.

Herausforderung Versorgungsausgleich

Eine große Herausforderung stellt seit 01.09.2009 auch der neue Versorgungsausgleich dar. Seit Anfang September ist der Arbeitgeber bei Scheidung eines Mitarbeiters mit einer Pensionszusage verpflichtet, dem Familiengericht einen konkreten Vorschlag für die Teilung dieser Pensionszusage zu unterbreiten. „Die großen Unternehmen haben sich überwiegend bereits sorgfältig auf diese neue Aufgabe vorbereitet“, betonte febs-Geschäftsführer Andreas Buttler. Aber häufig gibt es in Unternehmen auch nur einzelne Pensionszusagen, z. B. für Führungskräfte. Für diese ist es wirtschaftlich nicht vertretbar, sich ausgiebig mit der Planung einer eventuellen Scheidung zu beschäftigen. Wenn es dann aber soweit ist, dann muss es schnell gehen.

Anders als bei der Rückstellungsberechnung kann man beim Versorgungsausgleich aber nicht einfach einen externen Versicherungsmathematiker mit der Erstellung eines Ausgleichsvorschlags beauftragen. Denn zuvor müssen vom Arbeitgeber einige Entscheidungen getroffen werden. Die wichtigsten Fragen werden wohl sein, ob extern oder intern geteilt werden soll, wie der sog. Ehezeitanteil zu ermitteln ist und welche Teilungskosten abgezogen werden sollen. Um diese komplexe Aufgabe auch für Unternehmen mit einzelnen Zusagen in den Griff zu bekommen, hat febs Consulting ein mehrstufiges Konzept entwickelt. Es beginnt mit einem Kurzgutachten, in dem die Grundzüge des Ausgleichsrechts bei Scheidung sowie die Entscheidungsmöglichkeiten und -pflichten des Arbeitgebers erläutert und berechnet werden. Erst nach Entscheidung des Arbeitgebers erfolgt die vollständige Berechnung eines Teilungsvorschlags für das Familiengericht inklusive aller erforderlichen Formulare. Zwischen diesen Schritten besteht immer wieder die Möglichkeit einer persönlichen oder telefonischen Beratung durch die Experten der febs.

Dieses Verfahren stellt sicher, dass insbesondere auch in kleineren Unternehmen ohne Vorkenntnisse des Geschäftsführers ein kosten- und arbeitgebergünstiger Teilungsvorschlag unterbreitet wird.

01.09.2009: Checkliste zum neuen Versorgungsausgleich

Die nachfolgende Checkliste hilft Ihnen als Arbeitgeber zu erkennen, ob Sie bereits ausreichend für die neuen Aufgaben bei Scheidung von Mitarbeitern vorbereitet sind.

1. Notwendige Entscheidungen

- Interne oder externe Teilung
(inkl. Ausnahmen und Sonderfälle)
- Berechnung des Ehezeitanteils
(Bezugsgröße? Unmittelbar oder mittelbar?)
- Versorgungsregeln für den Berechtigten
(nur Altersrente? Endalter? Wahlrechte?)
- Höhe der Teilungskosten
(Festbeträge? Ober-/Untergrenzen?)
- Teilung von Rückdeckungsmitteln
(Aufteilungsmaßstab?)

2. Organisatorische Vorbereitungen

- Interne Zuständigkeiten und Abläufe
(Personal-, Rechts-, Finanzabteilung)
- Versicherungsmathematische Berechnungen
(Welche? Wer rechnet? Kosten?)
- Vorgehen bei Kombination von Durchführungswegen
(U.U: mehrere Versorgungsträger pro Zusage)
- Vorgehen bei Einmalbeitrags-Zusagen
(einzeln oder kollektiv teilen?)
- Teilung von Rückdeckungsmitteln
(insbes. wegen Zusatzkosten)
- Berechnungsblätter inklusive Erläuterungen
(notwendig für das Familiengericht)
- Nachweise aller Rechtsgrundlagen
(notwendig für das Familiengericht)
- Einfache Darstellung aller Ergebnisse
(zur Verhinderung einer Vorladung vor Gericht)
- Verwaltung des gekürzten Arbeitnehmer-Anrechts
(um Doppelbelastung zu verhindern)
- Steuerliche Besonderheiten beachten
(§ 3 Nr. 55 a) und b) EStG)
- Umgang mit Verpfändung von Rückdeckungsmitteln
(Teilung ist u. U. nicht möglich)
- Information der Betroffenen
(Ausgleichsberechtigter und -verpflichteter)
- Ausgleich bei Rentnern und unverfallbar Ausgeschiedenen
(je nach Zusage sind Sonderregelungen erforderlich)

3. Besonderheiten bei externen Versorgungsträgern, insbesondere rückgedeckte Unterstützungskasse

- Kostenbelastung des Arbeitgebers
(Teilungskosten, PSV-Beiträge, Verwaltung)
- Teilungsordnungen prüfen
(um Nachteile für den Arbeitgeber zu vermeiden)
- Information über Teilung sicherstellen
(der Arbeitgeber bleibt in der Haftung)
- Verwaltung der geteilten Anrechte sicherstellen
(Arbeitsteilung zwischen externem VT und AG)
- Besonderheiten bei Kombination von Durchführungswegen
(um Nachteile für den AG zu verhindern)

04.08.2009: Neue Belastungen für Pensionszusagen

Mit über 200 Mrd. € Pensionsrückstellungen ist die Pensions- bzw. Direktzusage nicht nur in Großunternehmen der bedeutendste Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Auch in mittelständischen Betrieben gibt es zahlreiche alte Versorgungswerke über individuelle Pensionszusagen. Doch die aktuellen Entwicklungen lassen es durchaus ratsam erscheinen, über eine Veränderung der Versorgung und/oder des Durchführungsweges nachzudenken.

04.08.2009: Dramatischer Anstieg des PSVaG-Beitrages

In einem offiziellen Mitgliederrundschreiben hat der PSVaG in den letzten Tagen mitgeteilt, dass er einen Anstieg des Beitragssatzes auf bis zu 13,5 Promille für möglich hält. Das wäre gegenüber 2008 nahezu eine Verachtfachung des Beitrages! Weitere Erhöhungen sind nicht ausgeschlossen. Bei z. B. 10 Mio. € Rückstellungen würde der Beitrag von 18.000 € im letzten Jahr auf 135.000 € in diesem Jahr steigen.

Bei einer rückgedeckten U-Kasse mit 500 Versorgungsberechtigten mit je 200 € Monatsrente würde der Beitrag von gut 10.000 € auf über 80.000 € steigen.

Um diese extremen Steigerungen etwas abzufedern, kann der PSVaG die Belastungen u. a. auf mehrere Jahre verteilen. Vor dem Hintergrund der vermutlich länger anhaltenden Wirtschaftskrise besteht dann allerdings die Gefahr, dass die Gesamtbelastung in den Folgejahren noch stärker zunimmt.

Für betroffene Arbeitgeber stellt sich derzeit die Frage, ob und wie diese Belastungen in der Zukunft verringert oder sogar vollständig beseitigt werden können. In Frage kommen verschiedene Maßnahmen, z. B. eine Auslagerung auf einen Pensionsfonds, Wechsel des Durchführungsweges, Umstrukturierung der Versorgung, etc. Gerne unterstützen wir Sie bei der individuellen Entwicklung geeigneter Maßnahmen.

04.08.2009: Neues BAG-Urteil zu gespaltenen Rentenformeln

Ältere Versorgungswerke sehen häufig vor, dass Mitarbeiter aus Gehaltsteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung höher versorgt werden als aus Gehaltsteilen bis zur BBG. Mit Urteil vom 21. April 2009 hat das BAG entschieden, dass sich die außerplanmäßige Erhöhung der BBG um 500 € im Jahr 2003 nicht

ohne Weiteres zu Lasten eines versorgungsberechtigten Arbeitnehmers auswirken darf. Im entschiedenen Fall war ab 2003 ein höherer Teil des Arbeitnehmer-Einkommens in den Gehaltsbereich unterhalb der BBG gefallen und somit deutlich geringer über die bAV versorgt worden. Dagegen hatte der Arbeitnehmer geklagt und Recht bekommen.

Dieses Urteil könnte weitreichende Konsequenzen für die Praxis älterer Versorgungswerke haben. Die genauen Folgen lassen sich jedoch erst nach Veröffentlichung der vollständigen Urteilsbegründung absehen. Gerne unterstützt febs Consulting Sie bei der Umsetzung.

04.08.2009: Neue Arbeitgeber-Pflichten bei Scheidung von Mitarbeitern

Ab 01.09.2009 bürdet der Gesetzgeber den Arbeitgebern einige zusätzliche Aufgaben bei Scheidung von Mitarbeitern auf. Zukünftig müssen sie das Familiengericht nicht nur über bestehende bAV-Anwartschaften informieren, sondern einen konkreten Vorschlag für die Aufteilung der jeweiligen Anwartschaft auf die beiden (ehemaligen) Eheleute unterbreiten. Nach Genehmigung durch das Familiengericht müssen sie auch die Teilung der Anwartschaften selbst vornehmen. Bei jährlich ca. 1 - 2 Scheidungen pro 100 Mitarbeiter bedeuten die neuen Pflichten durchaus eine nennenswerte Belastung.

Wie bei jedem neuen Gesetz steckt der Teufel im Detail. Die Vorschriften lassen Zweifelsfragen offen, erfordern Interpretationen und die Ausübung von Wahlrechten (z. B. zwischen interner und externer Teilung). Um die zukünftigen Aufgaben mit einem vertretbaren Aufwand erledigen zu können, empfiehlt sich die Erstellung einer sog. Ausgleichsordnung.

Selbstverständlich stehen wir allen Arbeitgebern, die sich auf die neue Rechtslage einstellen wollen, auch mit individuellen Dienstleistungen zur Verfügung, um die Durchführung des neuen Versorgungsausgleichs ab 01.09.2009 mit möglichst geringem Aufwand sicherstellen zu können.

08.07.2009: Kürzung der Pensionsrückstellungen für beherrschende GGF verschoben

Mit der Einkommensteueränderungs-Richtlinie 2008 (EStÄR 2008) wurden Ende 2008 für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer neue steuerliche Regelungen für Pensionszusagen eingeführt.

Neues Mindest-Pensionsalter für beherrschende GGF

Bislang war für die Berechnung der Höhe der Pensionsrückstellungen an beherrschende GGF ein Mindest-Pensionsalter von 65 Jahren vorgeschrieben. Auch wenn die Pensionszusage ein früheres Pensionsalter vorsah, durfte dies bei der Berechnung der Pensionsrückstellungen nicht angesetzt werden. Begründet wurde diese Regelung damit, dass es unwahrscheinlich sei, dass beherrschende GGF Ihre zugesagte Altersleistung tatsächlich vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch nehmen.

Mit der Änderung des R 6a (8) EStR wurde das steuerliche Mindest-Pensionsalter jahrgangsabhängig in zwei Stufen an die neuen Regelaltersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst:

Geburtsjahrgänge	Steuerliches Mindest-Pensionsalter
bis 1952	65 Jahre
ab 1953 bis 1961	66 Jahre
ab 1962	67 Jahre

Für schwer behinderte Menschen gelten niedrigere Mindest-Pensionsalter.

Die neuen Regelungen galten bisher ab dem Veranlagungszeitraum 2008, sowohl für neu einzurichtende Pensionszusagen als auch für bereits bestehende Pensionszusagen an beherrschende GGF.

08.07.2009: BMF-Schreiben vom 03.07.2009

Mit Schreiben vom 03.07.2009 räumt das BMF nun allen Unternehmen nachträglich ein Wahlrecht ein. Danach ist es nicht zu beanstanden, wenn das neue Mindestalter erstmals am Bilanzstichtag 31.12.2009 berücksichtigt wird. Eine Verteilung der Unterschiedsbeträge auf mehrere Jahre kommt im Übrigen nicht in Betracht.

Bedeutung in der Praxis

Auch wenn die Umsetzung noch bis Ende 2009 verschoben werden kann, werden die Rückstellungen für GGF-Pensionszusagen deutlich sinken.

Die Neuregelung wirkt sich bei allen beherrschenden GGFs aus, die 1953 oder später geboren wurden. Durch die Verteilung des Finanzierungsaufwands über einen bis zu 2 Jahre längeren Zeitraum, fällt der Pensionsrückstellungsverlauf insgesamt niedriger aus. Bei bestehenden Pensionszusagen können die Rückstellungen im Vergleich zur bisherigen Regelung um bis zu 15 % niedriger ausfallen. Die Folge sind höhere zu versteuernde Gewinne.

Die Lösung - Wertgleiche Anpassung der Zusage

Durch eine wertgleiche Anpassung der Pensionszusage kann die Reduktion der Pensionsrückstellungen in vielen Fällen weitgehend vermieden werden. Wir empfehlen daher allen Arbeitgebern, Ihre bestehenden Pensionszusagen an beherrschende GGF überprüfen zu lassen und gegebenenfalls anzupassen.

Hierbei hat sich folgende Vorgehensweise bewährt:

- Berechnung des Verlaufs der Pensionsrückstellung nach § 6a EStG bis zum Rentenbeginn vor und nach der EStÄR mit den Berechnungsgrundlagen zum aktuellen Bilanzstichtag.
- Prüfung und Darstellung geeigneter Möglichkeiten einer wertgleichen Anpassung der bestehenden Zusage, um die Reduzierung der Pensionsrückstellungen abzumildern.
- Berechnung des Verlaufs der Pensionsrückstellung nach § 6a EStG bis zum Rentenbeginn entsprechend der vorgeschlagenen Anpassungsmöglichkeiten mit den Berechnungsgrundlagen zum aktuellen Bilanzstichtag.

Gerne unterstützen wir Ihre Kunden/Mandanten dabei.

30.06.2009: Neuregelung des Versorgungsausgleichs für Betriebsrenten

Ab 01.09.2009 bürdet der Gesetzgeber den Arbeitgebern und Versorgungsträgern einige zusätzliche Aufgaben bei Scheidung von Mitarbeitern auf. Zukünftig müssen die Versorgungsträger das Familiengericht nicht nur über bestehende bAV-Anwartschaften informieren, sondern einen konkreten Vorschlag für die Aufteilung der jeweiligen Anwartschaft auf die beiden (ehemaligen) Eheleute unterbreiten. Nach Genehmigung durch das Familiengericht müssen sie auch die Teilung der Anwartschaften selbst vornehmen. Bei jährlich ca. 1 - 2 Scheidungen pro 100 Mitarbeiter bedeuten die neuen Pflichten durchaus eine nennenswerte Belastung.

Versorgungsausgleich bei Pensionszusagen

Bei Scheidung eines Mitarbeiters ist zukünftig der Arbeitgeber verpflichtet, die bestehende bAV-Anwartschaft des Mitarbeiters entsprechend dem so genannten „Ehezeitanteil“ in zwei getrennte Anwartschaften des Mitarbeiters und seines Ehegatten aufzuteilen. Aus einem Versorgungsberechtigten werden durch die Scheidung somit zwei. Den Aufwand für die zukünftige Verwaltung einer weiteren Anwartschaft darf der Arbeitgeber bei der Berechnung des Ehezeitanteils einmalig in Abzug bringen und somit auf die (ehemaligen) Ehepartner überwälzen.

Alternativ ist aber auch eine externe Teilung möglich, wenn sich die Beteiligten hierauf einigen. Hierbei wird der versicherungsmathematisch ermittelte Ausgleichswert aus der Anwartschaft des Arbeitnehmers „entnommen“ und vom Arbeitgeber bei einem Versorgungsträger des geschiedenen Ehegatten, z. B. in einen Riester-Vertrag, eingezahlt. Bei geringen Ausgleichswerten kann der Arbeitgeber die externe Teilung auch einseitig verlangen. Allerdings ist bei der externen Teilung kein Abzug von Kosten zulässig.

Wie bei jedem neuen Gesetz steckt der Teufel im Detail. Die Vorschriften passen in der Regel nicht vollständig zum Versorgungswerk, lassen Zweifelsfragen offen, erfordern Interpretationen und unternehmerische Entscheidungen, wie z. B. die Wahl zwischen interner und externer Teilung. Außerdem sind in der Regel versicherungsmathematische Berechnungen notwendig.

Um die zukünftigen Aufgaben mit einem vertretbaren Aufwand erledigen zu können, empfiehlt sich die Erstellung einer sog. Ausgleichsordnung, in der die o. g. Punkte festgelegt werden. Durch geschickte Gestaltung lässt sich insbesondere auch der Aufwand für die versicherungsmathematischen Berechnungen minimieren oder bei größeren Versorgungswerken sogar vollständig vermeiden. Das wiederum erspart die Einschaltung eines externen Gutachters bei jeder einzelnen Scheidung.

Versorgungsausgleich bei Direktversicherungen

Bei Direktversicherungs- oder Pensionskassenverträgen gilt der Versicherer als Versorgungsträger. D.h. er muss auch die neuen gesetzlichen Pflichten erfüllen. Die Haftung hierfür übernimmt aber – zumindest gegenüber dem Arbeitnehmer – der Arbeitgeber. Insbesondere bei fondsgebundenen Versicherungen, bei Versicherungen die erst nach einer Wartezeit abgeschlossen werden oder bei Versicherungen, in denen eine Deckungslücke besteht, kann es für den Arbeitgeber zu Nachschussverpflichtungen kommen. Denn die in Vorbereitung befindlichen Ausgleichsordnungen der Versicherungsunternehmen decken nicht immer die gesamte Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer vollständig ab. Bei normalen Policen kann wohl davon ausgegangen werden, dass die Versicherer den Ausgleich auch korrekt und für den Arbeitgeber kostenfrei durchführen werden. Probleme kann es aber geben, wenn die

zugrunde gelegten Tarife mit zu hohen Kosten belastet wurden, was in der Praxis häufig auch bei sogenannten ungezillmerten Tarifen der Fall ist. Deshalb bietet der neue Versorgungsausgleich eine gute Gelegenheit, auch die Direktversicherungsverträge nach versteckten Risiken für den Arbeitgeber zu analysieren.

Versorgungsausgleich bei rückgedeckten Unterstützungskassen

Auch bei der rückgedeckten U-Kasse ist grundsätzlich die Kasse als Versorgungsträger zur Durchführung des Versorgungsausgleichs verpflichtet und wird dabei insbesondere die Interessen des Versicherers berücksichtigen. Der Arbeitgeber haftet aber für die Ergebnisse und muss gegebenenfalls für die Kosten aufkommen. Deshalb ist es u. E. wichtig, die Vorgehensweise der U-Kasse zu kontrollieren und die Interessen des Arbeitgebers rechtzeitig anzumelden. So ist z. B. häufig eine interne Teilung im Interesse der U-Kasse und des zugehörigen Versicherers, führt aber zu zusätzlichen Verwaltungskosten für den Arbeitgeber, der üblicherweise die externe Teilung bevorzugen wird. Denkbar wäre aber auch eine interne Teilung mit Kostenabzug für die Geschiedenen und gleichzeitigem Wechsel des Durchführungsweges, damit der Arbeitgeber auch zukünftig nicht mehr mit Kosten und belastet ist.

Ablauf eines Versorgungsausgleichs beim Arbeitgeber

Zu Beginn des Verfahrens erhält der Arbeitgeber vom Familiengericht ein Formular, in das er alle bAV-Anwartschaften, unabhängig vom Versorgungsträger, eintragen muss sowie einen Auskunftsbogen, der für jede einzelne Anwartschaft gesondert auszufüllen ist. Bei externen Versorgungsträgern ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Auskunftsbogen weiterzuleiten.

Im Auskunftsbogen sind für die jeweilige Anwartschaft der Ehezeitanteil, der Ausgleichswert sowie der korrespondierende Kapitalwert anzugeben und deren Berechnung detailliert nachzuweisen. Außerdem sind die rechtlichen Grundlagen der Versorgung beizufügen und die Entscheidung bezüglich interner oder externer Teilung mitzuteilen. Das Muster eines Auskunftsbogens finden Sie unter <http://www.febs-consulting.de/aktuelles>.

Selbstverständlich stehen wir allen Arbeitgebern, die sich auf die neue Rechtslage einstellen wollen, auch mit individuellen Dienstleistungen zur Verfügung, um die Durchführung des neuen Versorgungsausgleichs ab 01.09.2009 mit möglichst geringem Aufwand sicherstellen zu können.

24.06.2009: Neues Urteil zur Zillmerung

Mit Urteil vom 05.05.2009 hat das Landesarbeitsgericht Hannover einen Fall entschieden, bei dem ein Arbeitnehmer wieder einmal vergeblich versucht hatte, aufgrund gezillmerter Tarife in der Entgeltumwandlung Schadensersatz vom Arbeitgeber zu verlangen. Der Arbeitnehmer hatte jährlich 15.000 € in eine rückgedeckte U-Kasse investiert und bei Kündigung nach 3 Jahren Beitragszahlung nur ein Deckungskapital in Höhe von ca. 80 % der eingezahlten Beiträge aufgebaut.

Das Gericht führt zwar im Leitsatz aus, dass die Frage der Zulässigkeit der Zillmerung nicht entschieden wurde – allerdings nur deshalb, weil es für den entschiedenen Fall nicht notwendig war. Die Richter haben erfreulicherweise erkannt, dass auch bei nicht gezillmerten Tarifen Provisionen sowie Verwaltungskosten die Erträge der Versicherung schmälern. Die bisherigen Urteile hätten außerdem nur extreme Auswirkungen der Zillmerung bemängelt, wie zuletzt im Fall des LAG-München vom 15.03.2007, bei dem nach 3 Jahren nahezu 90 % der Beiträge verloren waren. Abgesehen davon sei

sowohl der Effekt der Zillmerung in der Bevölkerung weitestgehend geläufig, wie auch die Tatsache, dass bei vorzeitiger Beendigung langfristiger Lebensversicherungsverträge Verluste entstehen können.

Wenn überhaupt, dann würde ein zu hoher Kostenabzug aber auch nicht zur Nichtigkeit des Vertrages führen, sondern lediglich zu einem Nachzahlungsanspruch des Arbeitnehmers im Leistungsfall. Denn erst zu diesem Zeitpunkt kann ein eventueller finanzieller Schaden des Arbeitnehmers aus der „zu hohen“ Kostenbelastung festgestellt werden.

Für die Praxis bringt dieses Urteil einige neue Argumente zur Zulässigkeit der Zillmerung, die hoffentlich auch das BAG überzeugen werden. Denn am 15.09.2009 soll das oberste Gericht über einen ähnlichen Fall entscheiden.

24.06.2009: Entgeltumwandlungsbeiträge sind Hartz IV-sicher!

Das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz hat am 25.11.2008 entschieden, dass Entgeltumwandlungs-Beiträge an eine Pensionskasse nicht als verfügbares Einkommen bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes II berücksichtigt werden dürfen. Geklagt hatte ein arbeitsloser Mann, der Hartz IV-Leistungen beantragt und nicht bewilligt bekommen hat. Seine Lebensgefährtin, mit der er in einer Bedarfsgemeinschaft lebte, war berufstätig und hatte bereits einige Jahre vorher einen Pensionskassenvertrag durch Entgeltumwandlung abgeschlossen. Das nach Entgeltumwandlung verbleibende Nettoeinkommen der beiden Partner hätte zum Hartz IV-Leistungsanspruch geführt. Doch die Behörde erhöhte das verfügbare Einkommen der Partnerin um den Entgeltumwandlungsbetrag und versagte dem arbeitslosen Mann deshalb die Unterstützung.

Die Richter hielten dies allerdings für ungerechtfertigt. Denn Entgeltumwandlungsbeiträge seien der Verfügungsmacht des Arbeitnehmers entzogen und können deshalb nicht als verfügbares Einkommen gelten. Grundsätzlich gelte der Gehaltsverzicht für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses.

In der Praxis ist dieses Urteil immer dann von Bedeutung, wenn Arbeitnehmer mit niedrigem Gehalt in einer sog. Bedarfsgemeinschaft mit Hartz IV-Empfängern leben. In diesen Fällen kann aufgrund des o. g. Urteils eine Entgeltumwandlung zu höheren Sozialleistungen führen.

18.06.2009: BMF-Schreiben zu Wertkonten endlich erschienen

Nachdem bereits im September vergangenen Jahres der Entwurf eines BMF-Schreibens zu Wertkonten veröffentlicht wurde, ist jetzt die lang erwartete, offizielle Endversion dieses BMF-Schreibens erschienen.

Die Inhalte des BMF-Schreibens und des Entwurfs entsprechen sich im Wesentlichen und auch die Inhalte des Schreibens vom 27.01.2009 wurden integriert.

Das vollständige BMF-Schreiben finden Sie unter www.febs-consulting.de/aktuelles zum Download.

Zusammenfassend nachfolgend die für die Praxis wichtigsten Punkte:

Definition

Das BMF nähert sich bzgl. der Definition von Wertkontenmodellen den Regelungen des Schreibens der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009 an. D.h. Vereinbarungen, die das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen (sog. Flexi- oder Gleitzeitkonten), fallen nicht unter den Anwendungsbereich des BMF-Schreibens. Bei diesen Modellen ist der Arbeitslohn grundsätzlich erst bei Zufluss, d. h. Auszahlung oder Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht, zu versteuern.

Begünstigter Personenkreis

Teilnahmeberechtigt sind alle Arbeitnehmer i. S. d. § 1 LStDV. Wie zu erwarten, werden Organe einer Körperschaft sowie als Arbeitnehmer beschäftigte beherrschende Anteilseigner von der steuerlichen Anerkennung ausgeschlossen. Befristet Beschäftigte können nur dann teilnehmen, wenn während der Befristung einer Freistellung möglich ist.

Werterhaltungsgarantie

Wie auch im Sozialversicherungsrecht vorgesehen, ist zur steuerlichen Anerkennung eines Wertkontenmodells eine Werterhaltungsgarantie erforderlich. Zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Wertguthabens muss ein Rückfluss in Höhe der eingestellten Beiträge gewährleistet sein (Werterhaltungsgarantie). Wichtig: Die Werterhaltungsgarantie gilt vor Abzug etwaiger Kosten für die Kapitalanlage – im Unterschied zu den Regelungen im Sozialversicherungsrecht. Die Werterhaltungsgarantie kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart oder aber vom jeweiligen Anlageinstitut sichergestellt werden.

Konsequenzen eines Verstoßes gegen steuerliche Vorgaben

Wird gegen eine oder mehrere steuerliche Vorgaben verstoßen, so sind bereits die Einzahlungen ins Wertkonto zu versteuern. Die Zinsen daraus sind als Einkünfte des Arbeitnehmers aus Kapitalvermögen zu behandeln.

Übergangsvorschriften

Alle Einzahlungen für Organe und als Arbeitnehmer beschäftigte beherrschende Anteilseigner bis 31.01.2009 genießen bei steuerlich anerkanntenswerten Modellen Bestandsschutz.

Für die Werterhaltungsgarantie haben Unternehmen noch bis 31.12.2009 Zeit. D. h. die bis dahin getätigten Einbringungen ins Wertkonto werden steuerlich auch noch anerkannt.

Praktische Auswirkungen

Allen betroffenen Unternehmen ist spätestens jetzt zu empfehlen, bestehende oder geplante Modelle anhand aller nunmehr vorliegenden rechtlichen Neuerungen zu überprüfen. Nur so kann etwaiger Handlungsbedarf erkannt und umgesetzt und die dauerhafte steuerliche Anerkennung sichergestellt werden.

Gerne führt febs eine solche Prüfung durch!

Für weitere Fragen können Sie sich gerne wenden an

Ihr Ansprechpartner: <mailto:katrin.kuemmerle@febs-consulting.de>

17.06.2009: Neue Regelungen zum Sonderausgabenabzug geplant, Auswirkungen beim GGF

Bislang können sich Betriebsrentenzusagen aus einem aktuellen Dienstverhältnis auf eine Altersleistung für Gesellschafter-Geschäftsführer von GmbH (GGF), die wegen ihrer beherrschenden Stellung im Unternehmen nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, steuerlich nachteilig auswirken: Die Vorsorgepauschale wird auf maximal 1.500,- Euro gekürzt. Das wird sich aller Voraussicht nach ab 2010 ändern.

17.06.2009: Bürgerentlastungsgesetz Krankenversicherung

Am 19.06.2009 hat der Bundestag beschlossen, dass ab 2010 neben Aufwendungen für gesetzliche Rentenversicherung, die Basisversorgung usw. auch Beiträge für die gesetzliche Krankenversicherung und die soziale oder eine private Pflegeversicherung als Sonderausgaben voll steuerlich absetzbar sind. Gleiches gilt für Beiträge zur privaten Krankenversicherung, soweit sie auf Leistungen entfallen, die in Art, Umfang und Höhe denen der gesetzlichen Krankenversicherung vergleichbar sind.

Im Gegenzug wird die Vorsorgepauschale komplett entfallen.

Bedeutung für die Praxis

Der Wegfall der Vorsorgepauschale hat für beherrschende GGF vor allem zwei Folgen:

- Eine Betriebsrentenzusage auf Altersleistung wirkt sich insoweit nicht mehr steuermindernd aus.
- Die Vorsorgepauschale wird nicht auf einen Basisrentenvertrag angerechnet, so dass die Beiträge zum Vertrag nicht mehr „verpuffen“ können.

Dagegen wird der Höchstbeitrag für eine Basisversorgung für den GGF auch weiter um die fiktiven Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gekürzt (in 2009 von 20.000,- Euro auf 9.135,- Euro), wenn ihm eine Betriebsrente zugesagt worden ist.

Damit durch diese Neuregelungen solche GGF, die mit der bisherigen Regelung besser gefahren sind, nicht benachteiligt werden, gibt es einen (weiteren) Günstigervergleich.

Fazit

Der Wegfall der Vorsorgepauschale wird bei allen Steuerpflichtigen zu einer Mehrbelastung führen, die aber durch die stärkere Berücksichtigung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen kompensiert werden kann. Für sozialversicherungsfreie GGF mit Betriebsrentenzusage auf Altersleistung, bei denen die Vorsorgepauschale gekürzt wurde, fällt diese Mehrbelastung entsprechend niedriger aus.

Sobald die Neuregelungen in Kraft getreten sind, werden wir Sie wie gewohnt zeitnah informieren.

26.05.2009: Wertkontenmodelle für (Gesellschafter-) Geschäftsführer

In den vergangenen Jahren haben sich Wertkontenmodelle bei (Gesellschafter-) Geschäftsführern (GGF) großer Beliebtheit erfreut: Mit Hilfe eines solchen Modells konnten Gehaltsbestandteile lohnsteuerfrei umgewandelt und in ein Wertguthaben eingestellt werden, um eine spätere Freistellung von der Arbeitspflicht bei unverändertem

Bezug von Gehalt aus dem Wertguthaben zu ermöglichen. Dabei wurden insbesondere auch hohe Einmalzahlungen zugunsten eines Wertkontos steuerfrei umgewandelt.

In diesem Zusammenhang gab es stets Diskussionen bezüglich der steuerlichen Anerkennung eines Wertkontenmodells für GGF. Bereits im Januar diesen Jahres hat sich das BMF in einem Schreiben an diverse Verbände explizit zum Thema Wertkonten für Organe geäußert.

Darauf aufbauend ergeben sich nachfolgend zu klärende Fragen: Was ist bei bestehenden Wertkontenmodellen für GGF zu beachten und wie können die Vorteile eines Wertkontenmodells zukünftig weiter genutzt werden?

Schreiben des BMF vom 27.01.2009

Derzeit schickt sich das BMF an, ein umfangreiches Schreiben zum Thema Wertkonten zu veröffentlichen. Vorab wurden mit Schreiben vom 27.01.2009 jedoch schon diverse Verbände über den Umgang mit Wertkontenmodellen für Organe einer Gesellschaft informiert:

Danach ist eine lohnsteuerlich anerkannte Nutzung eines Wertkontenmodells für Organe einer Gesellschaft zukünftig nicht mehr möglich. D.h. die mit dem Wertkontenmodell verbundenen Steuerstundungseffekte können von GGF nicht mehr geltend gemacht werden. Infolgedessen führt bereits die Gutschrift von umgewandelten Gehaltsbestandteilen auf dem Wertkonto zum lohnsteuerlichen Zufluss. Begründung: Wertkontenmodelle seien mit dem Aufgabenbild des Organs einer Körperschaft nicht vereinbar.

Allerdings sind hiervon lediglich neue Modelle bzw. Einzahlungen nach dem 31.01.2009 betroffen. Am 31.01.2009 bereits bestehende Wertkontenmodelle und die bis dahin getätigten Gehaltsumwandlungen, die aus Vertrauensschutzgründen anzuerkennen wären oder bereits anerkannt wurden, werden lohnsteuerlich nicht angetastet. Einzig eine „verdeckte Gewinnausschüttung“ könnte nach wie vor geprüft werden.

Umgang mit bestehenden GGF-Modellen

Sofern durch das endgültige BMF-Schreiben keine Neuerungen mehr kommen, heißt das für betroffene GGF: Alle (zukünftigen) Einzahlungen ins Wertkonto ab dem 01.02.2009 sind einzustellen! Hierfür ist entweder eine Kündigung von (laufenden) Umwandlungsvereinbarungen seitens des Betroffenen oder der Gesellschaft notwendig. Die bis zum 31.01.2009 aufgelaufenen und anerkanntenswerten Wertguthaben können nach wie vor gemäß den zu Grunde liegenden arbeitsrechtlichen Regelungen für eine Freistellung, z. B. den vorzeitigen Ruhestand, verwendet werden.

Prüfung bestehender Modelle

Hauptsächlich haben sv-freie GGF ein Wertkontenmodell eingerichtet. Hat jedoch ein sv-pflichtiger GGF ein Wertkonto genutzt, sind zusätzlich zu den steuerlichen Einschränkungen die Vorgaben des seit 01.01.2009 in Kraft getretenen „Flexi II“-Gesetzes zu beachten. Also bspw. die Pflicht zur Insolvenzsicherung oder aber Gewährung einer Werterhaltungsgarantie gemäß §§ 7d und 7e SGB IV.

Für alle Betroffenen bietet die febs Consulting GmbH eine standardisierte Prüfung von Wertkontenmodellen an, die konkrete Aussagen zu notwendigen Anpassungen im Hinblick auf die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Neuerungen beinhaltet.

Zukünftige Alternative: Angepasstes Deferred Compensation-Modell

Für viele GGF stellt sich nunmehr die Frage, wie auch zukünftig die Vorteile eines Wertkontenmodells genutzt werden können. Dabei spielten bislang folgende Aspekte die ausschlaggebende Rolle für die Einrichtung eines Wertkontenmodells:

- Unbegrenzt steuerfreie Umwandlung von (einmaligen) Gehaltsbestandteilen wie z. B. der Tantieme zu Gunsten des Wertkontos
- Aufwand in Höhe der umgewandelten Gehaltsbestandteile aufgrund Rückstellungsbildung nach § 6 EStG (aus Unternehmenssicht kein Unterschied zwischen Gehaltsauszahlung und Einzahlung ins Wertkonto)
- Freie Kapitalanlage im Rahmen der Rückdeckung des Wertguthabens
- Flexible Inanspruchnahme des Wertguthabens für eine Freistellung oder Auszahlung im Störfall (Kündigung, Tod, Insolvenz)
- Freie Vererbbarkeit des Wertguthabens

Leider können die hier aufgelisteten Vorteile wie dargestellt zukünftig nicht mehr über ein Wertkonto umgesetzt werden. Als Alternative kommt jedoch betriebliche Altersversorgung in Form der sog. „Deferred Compensation“ in Betracht, also die (einmalige) Gehaltsumwandlung z. B. einer Tantieme zugunsten der Erteilung einer unmittelbaren Pensionszusage. Dabei stellt sich jedoch die Frage wie ein solches Modell aussehen muss, um vergleichbare Vorteile zu generieren?

Hierzu im Einzelnen

Zunächst ist festzustellen, dass die unbegrenzt steuerfreie Gehaltsumwandlung sowie die freie Kapitalanlage über Deferred Compensation schon seit jeher dargestellt werden können.

Der entscheidende Punkt: Um Rückstellungen nach § 6a EStG in Höhe z. B. der umgewandelten Tantieme bilden zu können, muss die Zusage in bestimmter Art und Weise ausgestaltet werden. So ist eine Leistungszusage auf Alterskapital zu gewähren, welche die Rechnungsgrundlagen des § 6a EStG beinhaltet (insbesondere 6 % p. a. Verzinsung). Um auf die notwendige Rückstellungshöhe zu kommen, sind zudem bestimmte Hinterbliebenenleistungen sowie eine Art „Beitragsfreistellung“ im Falle der Berufsunfähigkeit vorzusehen.

Der damit verbundene vermeintliche Nachteil – das Zinsrisiko und damit das Risiko einer Unterdeckung – kann in diesem Zusammenhang auch als Vorteil gesehen werden: Durch die immanent zugesagte Verzinsung erhöhen sich jährlich die Rückstellungen nach § 6a EStG. Im Zusammenspiel mit einer nahezu vollständig steuerfreien Kapitalanlage wie z. B. Aktienfonds ergeben sich hier äußerst interessante Liquiditätsvorteile, die wiederum ins Kapitalanlageprodukt reinvestiert werden können. Im Ergebnis müsste eine Kapitalanlage damit real nur mehr knapp unter 5 % p. a. erwirtschaften, um die zugesagte Leistung abzudecken.

Als zusätzlicher Punkt sollte in diesem Zusammenhang der Vergleich zwischen privater und betrieblicher Kapitalanlage nicht außer Acht gelassen werden: So greift für privaten Kapitalanlagen wie z. B. Aktienfonds seit dem 01.01.2009 die Abgeltungssteuer. Wird jedoch ein der Abgeltungssteuer unterliegender Aktienfonds alternativ „über das Unternehmen“ bespart, so ergibt sich im Vergleich zur privaten Anlage bei gleicher Rendite nichtsdestotrotz ein erheblicher Zinsvorteil.

Der einzig verbleibende Nachteil ist die Tatsache, dass – anders als bei den meisten Wertkontenmodellen – die zur Rückdeckung gewählte Kapitalanlage nicht mit der Zusage an den GGF „verknüpft“ ist, d.h. der Wert der Kapitalanlage nicht automatisch die Höhe der Verpflichtung widerspiegelt. Ergo muss sich die Gesellschaft um die Zusage „kümmern“, d.h. die Höhe der Rückdeckung bestenfalls jährlich mit der Verpflichtungshöhe in Einklang bringen. Ferner sollte die Hinterbliebenenleistung kongruent rückversichert werden.

Fazit

Der zukünftigen Ablösung von Wertkonten durch sinnvoll ausgestaltete Deferred Compensation-Modellen steht nichts mehr im Wege! Sofern die Gesellschaft im Besitz des GGF ist, ist zumindest indirekt auch eine freie Vererbung des Todesfallkapitals über Vererbung der Gesellschaftsanteile möglich. Die notwendige Flexibilität kann durch eine entsprechende Ausgestaltung der Zusage erreicht werden.

Die hier vorgestellten Deferred Compensation-Modelle werden gerne auf Wunsch von febs Consulting GmbH unter Beachtung aller einschlägigen Regelungen eingerichtet sowie entsprechende Berechnungen zur Verfügung gestellt. Bitte sprechen Sie uns an!

Für weitere Fragen können Sie sich gerne wenden an

Ihr Ansprechpartner: <mailto:dirk.neidhardt@febs-consulting.de>

Rechtlicher Hinweis: Alle hier dargestellten Fragen und Antworten ersetzen keine individuelle Beratung im Einzelfall. Sie dienen lediglich der Information. Alle Angaben ohne Gewähr.

21.04.2009: Schreiben der Sozialversicherung zu Flexi II

Mit Schreiben vom 31. März haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nun endgültig zu Zweifelsfragen im Bezug auf Wertkonten geäußert, die sich aus Flexi II ergeben. Damit wird das zur Auslegung von sozialversicherungsrechtlichen Fragen relevante Schreiben vom 23. August 2003 ersetzt.

Anwendungsbereich des Gebots der sicheren Anlage sowie der Werterhaltungsgarantie, § 7d Abs. 3 SGB IV

Das Schreiben stellt klar, dass beispielsweise Versicherungsprodukte bzw. Produkte mit fester Zinszusage (= z. B. echte Garantiefonds) nach wie vor im Rahmen der Rückdeckung von Wertkonten verwendet werden können. Begründet wird dies damit, dass diese Produkte eine bestimmte Verzinsung garantieren und die Werterhaltungsgarantie zu jedem beliebigen Zeitpunkt gewährleisten. Demzufolge gelten die strengen Anlagevorschriften der §§ 80 ff SGB IV aus § 7d Abs. 3 SGB IV hier nicht.

Die Spitzenverbände halten nach wie vor daran fest, dass das Gebot der sicheren Anlage auch für bis zum 31. Dezember 2008 eingebrachten Wertguthaben gilt, soweit hierfür „Neuanlageentscheidungen“ getroffen werden.

Neu ist hingegen, dass die Spitzenverbände für diese Wertguthaben auch eine Werterhaltungsgarantie fordern und zwar unabhängig davon, ob eine Neuanlageentscheidung getroffen wird oder nicht. Dabei wird allerdings klargestellt, dass sich die Werterhaltungsgarantie auf den Bestand des Wertguthabens zum 31. Dezember 2008 bezieht und nicht auf die jeweils zuvor eingezahlten Beträge.

Abgerückt sind die Spitzenverbände wieder von ihrer Position, dass der Arbeitgeber die Werterhaltungsgarantie auch dann zu übernehmen hat, wenn die Wertguthabenanlage beispielsweise durch ein Anlageinstitut erfolgt, das seinerseits eine Werterhaltungsgarantie gibt. Demnach kann die Werterhaltungsgarantie vom Arbeitgeber oder vom Produktanbieter erteilt werden.

Streichung der bAV-Option

Mit Flexi II wurde die Möglichkeit der beitragsfreien Überführung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung grundsätzlich gestrichen. Das Gesetz sieht aber einen Bestandsschutz für Wertguthabenvereinbarungen vor, die vor dem 14. November 2008 geschlossen wurden.

Die Spitzenverbände halten in ihrem Schreiben daran fest, dass der Bestandsschutz nur für individuelle Wertguthabenvereinbarungen gilt und zwar unabhängig davon, ob das Unternehmen die Übertragungsmöglichkeit in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen hat.

Nach Ansicht der febs können Wertguthaben somit nur dann noch beitragsfrei in betriebliche Altersversorgung überführt werden, wenn der einzelne Arbeitnehmer vor dem genannten Stichtag schon mittels Umwandlungsvereinbarung am Modell teilgenommen hat.

Portabilität

Nach wie vor offen bleibt die Frage, wie sich der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Falle einer Übertragung des Wertguthabens auf den Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund ermittelt (Störfall oder Freistellung). Hier hat das endgültige Schreiben leider nicht die notwendige Klarheit gebracht.

Altersteilzeit

Das Schreiben stellt zudem klar, dass § 7e SGB IV (Insolvenzicherung) für die Altersteilzeit vor dem 01. Juli 2004 nicht zur Anwendung kommt.

Für die Altersteilzeit nach dem genannten Stichtag geht § 8a Altersteilzeitgesetz dem neuen § 7e SGB IV vor. D.h. für Altersteilzeit nach dem 01. Juli 2004 findet nach wie vor nur § 8a Altersteilzeitgesetz Anwendung.

Praktische Auswirkungen

Bezüglich der Verwendung von Versicherungsprodukten und echten Garantiefonds besteht nach dem Schreiben endgültige Rechtsklarheit dahingehend, dass diese Produkte den neuen gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

Zudem ist nunmehr abschließend geklärt, dass sich die Werterhaltungsgarantie für „alte“ Wertguthaben auf den Bestand des Wertguthabens zum 31. Dezember 2008 bezieht und zwar unabhängig davon, ob hierfür eine Neuanlageentscheidung getroffen wird oder nicht.

Nachdem die Frage der Übertragung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Rahmen der Portabilität nach wie vor ungeklärt ist, bleibt abzuwarten wie die Übertragung zukünftig praktisch umgesetzt wird.

Für weitere Fragen können Sie sich gerne wenden an

Ihr Ansprechpartner: <mailto:katrin.kuemmerle@febs-consulting.de>

24.03.2009: febs-Kunde gehört zu den bAV-Unternehmen des Jahres 2009

Am 18.03.2009 kürte das Wirtschaftsmagazin „impulse“ die fünf besten bAV-Unternehmer des Jahres 2009. Unter den Preisträgern war auch Herr Bernd Raddatz, der Chef von Hanse Ladenbau aus Rostock.

Das Unternehmen ist seit 10 Jahren auf die Innenausstattung von Supermärkten und Bäckereien spezialisiert. Mittlerweile engagieren sich rund 80 Mitarbeiter für den Erfolg des Unternehmens. Um die Belegschaft für ihren Einsatz zu belohnen, hat Raddatz 2006 eine vollständig arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung eingerichtet.

Die Jury lobte Raddatz vor allem für seine „mutige und ungewöhnliche Lösung“. Denn der Unternehmer hat sich mit Hilfe der febs Consulting GmbH für die Gründung einer eigenen pauschal dotierten Unterstützungskasse entschieden. Jeder Mitarbeiter erhält einen monatlichen Versorgungsbeitrag von 100,- Euro, der sich innerhalb der Hanse-Versorgungskasse e.V. bis zum Rentenbeginn mit garantierten ca. 6 % p. a. verzinst.

Der entscheidende Vorteil der Versorgungskasse ist die völlige Freiheit in der Kapitalanlage. Um die kümmert sich Bernd Raddatz persönlich. Denn schließlich liegen auch Chancen und Risiken der Kapitalanlage bei ihm. Erzielt er mehr als 6 % Verzinsung, reduziert sich der tatsächliche Aufwand für die Versorgung. Schafft er die 6 % nicht, muss er „nachschießen“. Dieses Risiko war sich Bernd Raddatz von Anfang an bewusst. Er hat sich trotzdem dafür entschieden, um den Mitarbeitern eine attraktive Versorgung bieten zu können. Um das Risiko von Anfang an zu minimieren, wurden sofort hohe Rücklagen gebildet, die derzeit in zwei Mischfonds investiert sind. Für weniger mutige Unternehmen wäre es auch denkbar, nur 3,5 % oder 4 % Verzinsung zu garantieren.

Zusätzlich zur Unterstützungskasse erhält jeder Mitarbeiter einen monatlichen Beitrag in Höhe von 50,- Euro in eine Direktversicherung, die durch Entgeltumwandlung bis zu den steuerlichen Höchstgrenzen aufgestockt werden kann.

Mit seinem attraktiven Betriebsrentenmodell sorgt Raddatz dafür, dass die zusätzliche Altersversorgung seiner Mitarbeiter nicht ausschließlich von der Rendite von Lebens- oder Rentenversicherungen abhängig ist. Die meisten Mitarbeiter sind ja auch privat bereits mit Versicherungen versorgt. Und alles auf eine Karte zu setzen ist auch bei der Altersversorgung mit Sicherheit nicht der richtige Weg.

Um die Verwaltung des Versorgungswerkes kümmert sich die febs Consulting GmbH. Das stellt sicher, dass die Mitarbeiter richtig beraten werden, dass die Steuerbefreiung der Versorgungskasse gesichert ist und dass eventuelle Rechtsänderungen fortlaufend berücksichtigt werden.

febs Versorgungskasse: Die Alternative für weniger Mutige!

Die Kombination von Versicherungen und freier Kapitalanlage lässt sich auch für „weniger mutige“ Unternehmer realisieren, die den Aufwand einer eigenen Unterstützungskasse und das Risiko einer Verzinsung von 6 % scheuen. Die febs Versorgungs-

kasse e.V. übernimmt die Versorgung für Unternehmen jeder Größenordnung. Variable Leistungspläne ermöglichen eine Minimierung der Risiken bei gleichzeitiger Erhöhung der Chancen für den Unternehmer. Gerne übersenden wir Ihnen nähere Informationen.

16.03.2009: Neue Arbeitgeberpflichten bei Scheidung von Mitarbeitern

Am 06. März hat der Bundesrat dem Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs zugestimmt. Das Gesetz wird somit wie geplant am 01.09.2009 in Kraft treten.

Kern des Gesetzes ist die so genannte „interne Teilung“ aller Anwartschaften auf Betriebsrenten. Nach altem Recht musste der Arbeitgeber Betriebsrentenansprüche in der Regel nur dem Familiengericht mitteilen. Die Anwartschaften wurden vom Gericht bewertet und eventuelle Differenzen in der Versorgung wurden über die Rentenkonten der gesetzlichen Rentenversicherung beider Ehepartner ausgeglichen. Dieses Verfahren war für die beteiligten Arbeitgeber und Versorgungsträger relativ einfach, dafür aber für die Familiengerichte umso aufwändiger.

Grundsatz: Interne Teilung

Ab 01.09.2009 geht diese Teilungspflicht auf die Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger über. Bei Scheidung eines Mitarbeiters ist zukünftig der Arbeitgeber verpflichtet, die bestehende bAV-Anwartschaft des Mitarbeiters entsprechend dem so genannten „Ehezeitanteil“ in zwei getrennte Anwartschaften des Mitarbeiters und seines Ehegatten aufzuteilen. Aus einem Versorgungsberechtigten werden durch die Scheidung somit zwei. Den Aufwand für diese Teilung – nicht aber die zukünftigen erhöhten Verwaltungskosten – darf der Arbeitgeber auf die (ehemaligen) Ehepartner überwälzen.

Ausnahme: Externe Teilung

Wenn sich die Beteiligten einig sind, dann ist alternativ auch eine externe Teilung möglich. Hierbei wird der versicherungsmathematisch ermittelte Ausgleichswert aus der Anwartschaft des Arbeitnehmers „entnommen“ und bei einem Versorgungsträger des geschiedenen Ehegatten, z. B. in einen Riester-Vertrag, eingezahlt. Bei geringen Ausgleichswerten kann der Arbeitgeber die externe Teilung auch einseitig verlangen.

In der Praxis werden sicherlich viele Arbeitgeber die externe Teilung bevorzugen. Sofern sich die Beteiligten nicht auf einen externen Versorgungsträger einigen können, erfolgt die Zahlung an die gesetzliche Rentenversicherung. In der Diskussion ist auch bereits die Gründung einer so genannten „Versorgungsausgleichskasse“, die aber noch nicht gesetzlich geregelt ist.

Fazit: Zahlreiche Zweifelsfragen zwingen Arbeitgeber zum Abwarten

Bei der praktischen Umsetzung des neuen Versorgungsausgleichs steckt der Teufel wie immer im Detail. Denn es gibt zahlreiche gesetzliche Sonderregelungen und ebenso viele Zweifelsfragen, die noch geklärt werden müssen. Derzeit arbeiten die verschiedenen Verbände an Lösungen für eine praxisgerechte Umsetzung.

17.02.2009: Schreiben der Sozialversicherung

Mit Schreiben vom 9. Februar haben sich nunmehr die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Zweifelsfragen geäußert, die sich aus Flexi II ergeben. Dieses Schreiben ist ein Entwurf und soll in seiner endgültigen Fassung das Schreiben vom 23. August 2003 ersetzen.

Die wichtigsten Punkte im Einzelnen:

Anwendungsbereich des Gebots der sicheren Anlage

Mangels Übergangsvorschriften in Flexi II wird seit Monaten die Frage diskutiert, inwieweit auch die bis 31. Dezember 2008 angesparten Wertguthaben dem „Gebot der sicheren Anlage“ nach § 7d SGB IV (= Werterhaltungsgarantie für die Freistellung inklusive Kapitalanlagebeschränkungen) unterliegen.

In diesem Punkt bringt der Entwurf des Schreibens grundsätzlich Klarheit: Danach werden vom Gebot der sicheren Anlage nur die seit dem 1. Januar 2009 angesparten Wertguthaben erfasst. Soweit allerdings für die bis zum 31. Dezember 2008 eingebrachten Wertguthaben „Neuanlageentscheidungen“ getroffen werden, gilt dies auch für den Bestand.

Was die Spitzenverbände allerdings unter einer „Neuanlageentscheidung“ verstehen, bleibt offen und bedarf einer entsprechenden Klärung. Dies gilt auch für die Frage, worauf sich in diesem Fall die Werterhaltungsgarantie bezieht.

Wererhaltungsgarantie

Interessant sind die Äußerungen der Spitzenverbände zur Werterhaltungsgarantie. Danach hat der Arbeitgeber die Werterhaltungsgarantie auch dann zu übernehmen, wenn die Wertguthabenanlage beispielsweise durch einen Finanzdienstleister erfolgt, der seinerseits eine Werterhaltungsgarantie gibt.

Bezüglich der Kosten der Kapitalanlage stellen die Spitzenverbände klar, dass sich die Werterhaltungsgarantie auf das Guthaben nach Kosten bezieht, soweit vereinbart worden ist, dass die Kosten der Anlage aus dem Wertguthaben zu finanzieren sind. Dies ist in der Regel der Fall.

Spannend ist nunmehr die Frage inwieweit das Bundesministerium der Finanzen in diesen beiden Punkten nachzieht und damit einen Gleichklang zwischen Steuer- und Sozialversicherungsrecht herstellt.

Streichung der bAV-Option

Mit Flexi II wurde die Möglichkeit der beitragsfreien Überführung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung grundsätzlich gestrichen. Das Gesetz sieht aber einen Bestandsschutz für Wertguthabenvereinbarungen vor, die vor dem 14. November 2008 geschlossen wurden.

Die Spitzenverbände führen in ihrem Entwurf nunmehr aus, dass der Bestandsschutz nur für individuelle Wertguthabenvereinbarungen gilt. Weiter heißt es, dass dies unabhängig davon gilt, ob das Unternehmen die Übertragungsmöglichkeit in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorsieht.

Um praktische Rechtssicherheit zu schaffen, sollte hier klargestellt werden, dass damit die beitragsfreie Überführung für alle Arbeitnehmer gilt, deren Unternehmen Wertkonten mit bAV-Option auf kollektivrechtlicher Basis eingeführt haben. Und zwar unabhängig davon, ob der einzelnen Arbeitnehmer vor dem Stichtag schon am Modell teilgenommen hat oder nicht.

Portabilität

Interessant ist die Aussage, dass das Wertguthaben des Arbeitnehmers bei einer Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund den Schwellenwert des 3-fa-

chen der Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) nur bei der erstmaligen Übertragung überschreiten muss. Bei weiteren Übertragungen ist der Wert irrelevant.

Die Frage, wie sich der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Falle einer Übertragung des Wertguthabens ermittelt (Störfall oder Freistellung), ist nach wie vor nicht eindeutig geklärt. Hier muss das endgültige Schreiben die notwendige Klarheit bringen.

Praktische Auswirkungen

Bezüglich der offenen Fragen zur Streichung der bAV-Option und zur Portabilität können die Unternehmen derzeit nur abwarten.

Im Hinblick auf die Äußerungen zum Anwendungsbereich des Gebots der sicheren Anlage gilt es jedoch in der praktischen Umsetzung „Neuanlageentscheidungen“ für bis zum 31. Dezember 2008 eingebrachten Wertguthaben zu vermeiden.

Viele Unternehmen bieten beispielsweise im Rahmen ihres Modells einen Risikoklassenwechsel an, der sich dann oftmals auch auf den Bestand bezieht. Darin kann man durchaus eine Neuanlageentscheidung sehen. Solange nicht geklärt ist, worauf sich dann die Werterhaltungsgarantie bezieht, sollte dies vermieden werden.

03.02.2009: Überschussbeteiligung der Lebensversicherer 2009

Der in der Presse in den vergangenen Monaten häufig vermutete dramatische Rückgang der Überschussbeteiligung der deutschen Lebensversicherer ist erfreulicherweise ausgeblieben.

Ca. 75 % der Gesellschaften können ihre laufende Verzinsung auch in 2009 halten. Ca. ein Viertel der Gesellschaften müssten ihre Überschüsse reduzieren. Hier eine kleine Auswahl der häufigsten Versicherer für betriebliche Altersversorgung.

Gesellschaft	lfd. Verzinsung 2008	lfd. Verzinsung 2009	Veränderung
Debeka Lebensversicherungsverein a.G.	5,10 %	4,80 %	- 0,30 %
VOLKSWOHL Bund Lebensversicherung a.G.	5,00 %	4,75 %	- 0,25 %
Allianz Lebensversicherung AG	4,50 %	4,50 %	---
Gothaer Lebensversicherung AG	4,50 %	4,50 %	---
R+V Lebensversicherung AG	4,50 %	4,50 %	---
GENERALI LEBEN AG	4,35 %	4,35 %	---
Hamburg-Mannheimer Versicherung-AG	4,40 %	4,20 %	- 0,20 %
Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG	4,40 %	4,15 %	- 0,25 %
ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G.	4,10 %	4,10 %	---

Gesellschaft	lfd. Verzinsung 2008	lfd. Verzinsung 2009	Veränderung
Swiss Life	4,10 %	4,10 %	---
DBV-Winterthur Lebensversicherung AG	4,00 %	4,00 %	---
HDI Gerling Lebensversicherung AG	4,00 %	4,00 %	---
NÜRNBERGER Lebensversicherung AG	4,00 %	4,00 %	---
Victoria Lebensversicherung AG	3,70 %	3,60 %	- 0,10 %

Ist Ihr „Hausversicherer“ nicht dabei, oder denken Sie darüber nach evtl. den Versicherer zu wechseln? Gerne helfen wir Ihnen weiter. Anruf oder Mail genügt.

28.01.2009: Aktuelles vom BMF zu Wertkonten

In Ergänzung zum Flexi II, das zum 01.01.2009 in Kraft getreten ist, wartet der Markt aktuell auf das BMF-Schreiben zur steuerlichen Anerkennung von Wertkonten. Mit Schreiben vom 26. September 2008 legte das BMF bereits einen Entwurf des geplanten Schreibens vor. Ursprünglich sollte das endgültige Schreiben bereits Ende 2008 veröffentlicht werden.

Das BMF hat nunmehr darüber informiert, dass man die Veröffentlichung zunächst zurückgestellt hat. Darum wurde das BMF von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger gebeten. Man wolle das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenverbände und eine anschließende Erörterung der Sachlage abwarten. Der Entwurf für das Rundschreiben der Spitzenverbände soll im Februar 2009 vorliegen.

Darüber hinaus hat das BMF vorab über folgende gefasste Beschlüsse informiert:

Organe von Körperschaften

Vereinbarungen über Wertkonten werden zukünftig für **Organe** (z. B. Mitglieder des Vorstands oder Geschäftsführer) steuerlich nicht mehr anerkannt. Infolgedessen führt bereits die Gutschrift des künftig fällig werdenden Arbeitslohns auf dem Wertkonto zum lohnsteuerlichen Zufluss.

Begründet wird dies damit, dass die Einrichtung eines Wertkontos für einen Arbeitnehmer, der zugleich Organ einer Körperschaft ist, mit dem Aufgabenbild des Organs nicht vereinbar ist.

In diesem Punkt geht der Beschluss einen Schritt weiter als der Entwurf des BMF-Schreibens vom September 2008. Nunmehr können alle Organe und damit auch Geschäftsführer, die nicht am Unternehmen beteiligt sind, Wertkonten zukünftig nicht mehr nutzen.

Dabei stellt das BMF klar, dass der Erwerb der Organstellung keinen Einfluss auf das vom Arbeitnehmer bis dahin erworbene Wertguthaben hat. Nach Beendigung der Organstellung kann der Arbeitnehmer das Guthaben weiter befüllen bzw. abbauen.

Bestandsschutzfrage

Abschließend äußert sich das BMF in seinem Informationsschreiben zum Bestandsschutz dahingehend, dass die Einzahlungen bis 31. Januar 2009 bei allen Wertkontenmodellen für Organe, die bis 31. Januar 2009 eingerichtet wurden und aus Vertrauensschutzgründen steuerlich anzuerkennen **wären**, erst bei der Auszahlung zu versteuern sind. D.h. diese Einzahlungen genießen Bestandsschutz.

In diesem Punkt geht das BMF nach Ansicht der febs auch einen Schritt weiter als im Entwurf vom September 2008. Darin galt der Bestandsschutz nur für die Modelle, die steuerlich anerkannt wurden. Dieser erweiterte Bestandsschutz wäre zu begrüßen.

Die erläuterte Übergangsvorschrift gilt nicht für die verdeckte Gewinnausschüttung. Diese Aussage beinhaltet bereits der Entwurf vom September 2008.

Praktische Auswirkungen

Alle Organe, die Einzahlungen in ein Wertkontenmodell leisten, müssen diese zum 01.02.2009 einstellen. Dies dürfte in der Praxis nunmehr hauptsächlich die Fremd-Geschäftsführer und die nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer betreffen. Vorstände und beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer haben ihre Einzahlungen in der Regel bereits aufgrund des Entwurfs aus dem September 2008 eingestellt.

27.01.2009: Neue Vertriebschancen mit der SV-Statusfeststellung

Seit auch die gesetzliche Rentenversicherung maximal für knapp 5 Jahre zu Unrecht gezahlte Beiträge erstattet, ist das Interesse zahlreicher Vertriebe stark zurück gegangen. Völlig zu Unrecht, denn eine Rückzahlung für bis zu 30 Jahre wurde in der Praxis ohnehin immer seltener bewilligt. Aus vertrieblicher Sicht ist die Befreiung für die Zukunft wesentlich rentabler. Schließlich geht es um ersparte Monatsbeiträge von rund 1.000,- Euro und somit um Beitragssummen, die häufig oberhalb von 300.000,- Euro liegen.

Ein weiteres vermeintliches Hindernis ist das obligatorische Feststellungsverfahren. Seit Anfang 2008 wird die SV-Pflicht von neuen Gesellschafter-Geschäftsführern, mitarbeitenden Kindern und Ehegatten automatisch bei Beginn des Arbeitsverhältnisses geprüft. Das bedeutet aber nicht, dass kein Beratungsbedarf besteht.

Bei allen Statusfeststellungen für die Zukunft (ob freiwillig oder obligatorisch) gibt es erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten, um das Arbeitsverhältnis vor Beginn des Feststellungsverfahrens im Hinblick auf das gewünschte Ergebnis der Prüfung zu gestalten. Nutzen Sie diese Chance, die Wahrscheinlichkeit einer schnellen und positiven Entscheidung der Rentenversicherung zu beeinflussen.

Um es interessierten Kunden noch leichter zu machen, bietet febs die Unterstützung bei der SV-Statusfeststellung jetzt bereits ab 790,- Euro. Gerne geben wir auch Tipps zur Gestaltung des Arbeitsverhältnisses.

20.01.2009: BAV-Hinterbliebenenrente jetzt auch für eingetragene Lebenspartner (BAG-Urteil vom 14.01.2009)

Am 14.01.2009 hat das BAG entschieden, dass eingetragene Lebenspartner in der betrieblichen Altersversorgung genauso zu behandeln sind wie verheiratete Ehepartner. Selbst wenn in einer Versorgungsordnung ausdrücklich nur Witwen oder Witwer

im Falle des Todes des Arbeitnehmers Leistungen erhalten sollen, so können auch eingetragene Lebenspartner dieselben Leistungen beanspruchen.

Seit Einführung des Lebenspartnerschaftsgesetzes am 01.01.2005 gibt es nach Auffassung des Gerichtes bzgl. einer Hinterbliebenenversorgung aus der bAV keine ausreichenden Gründe mehr für eine Unterscheidung.

Rückwirkung bis 2005

Hinterbliebenenrentenansprüche können von eingetragenen Lebenspartnern aber nur dann geltend gemacht werden, wenn „am 01. Januar 2005 noch ein Rechtsverhältnis zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner bestand; der Senat hat offen gelassen, ob dazu ein Arbeitsverhältnis erforderlich ist oder ob es ausreicht, wenn der Arbeitnehmer mit Betriebsrentenansprüchen oder unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden ist.“ (Pressemeldung des BAG).

Auswirkungen für die Praxis

Betroffen sind alle Arbeitgeber, deren Versorgungswerk Leistungen an Witwen oder Witwer vorsieht. Hier besteht die konkrete Gefahr, dass für alle Versorgungsfälle (d.h. Todesfälle) von Arbeitnehmern seit 01.01.2005 Ansprüche von eingetragenen Lebenspartnern geltend gemacht werden können. Betroffene Arbeitgeber sollten dringend ihre Versicherungsverträge überprüfen, ob diese auch entsprechende Leistungen im Todesfall vorsehen.

Ansprechpartner

febs Consulting GmbH
Andreas Buttler
Geschäftsführer

Am Hochacker 3
85630 Grasbrunn/München
Tel. 089/890 42 86-10

<http://www.febs-consulting.de>
<mailto:andreas.buttler@febs-consulting.de>