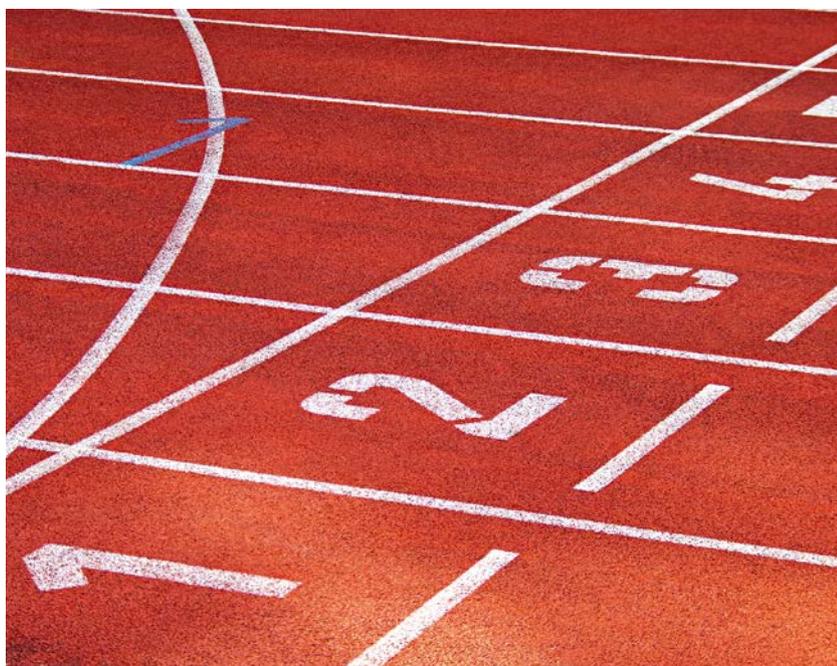


# Die Hürden sind überwindbar

**RECHTLICHE ASPEKTE.** Wenn ein Unternehmen die betriebliche Altersversorgung neu gestalten will, muss es die Interessen der Arbeitnehmer im Auge behalten.



Beliebig lässt sich die Spur bei den Durchführungswegen in der bAV nicht wechseln.

Von **Bernd Wilhelm**

**D**er Begriff des Durchführungswegwechsels ist gesetzlich nicht geregelt, aber allgemein anerkannt. Der Arbeitgeber beschließt hierbei, entweder die Versorgung nicht mehr unmittelbar selbst durchzuführen oder den bisherigen Versorgungsträger zu wechseln. Der Arbeitnehmer übt seine Beschäftigung für den Arbeitgeber weiterhin unverändert aus. Die bAV begründet regelmäßig langfristige Verpflichtungen. Gleichzeitig haben Gesetzgebung und Rechtsprechung die rechtlichen Rahmenbedingungen in der

letzten Zeit stark verändert: Altersvermögensgesetz, Alterseinkünftegesetz, BiMoG et cetera, sodass der ursprünglich gewählte Durchführungsweg nicht mehr den Ansprüchen genügt. Motive für den Wechsel können zum Beispiel eine Senkung der Verwaltungskosten oder die langfristige Sicherstellung der Finanzierung sein. Ferner sind häufig bilanzielle Erwägungen ausschlaggebend. Aber auch die eingeschränkten Finanzierungsmöglichkeiten mancher Durchführungswege lassen den Wunsch nach einem flexibleren Durchführungsweg aufkommen. Wichtig dabei: Der Rechtsprechung des BAG zufolge unterliegt

ein Wechsel des Durchführungswegs nicht der Mitbestimmung, da der Arbeitgeber bei der Einführung der bAV den Durchführungsweg auch einseitig festlegen kann.

## Arbeitsrechtliche Aspekte

Nach der neueren Rechtsprechung des BAG kann die Versorgungszusage selbst aber den Anspruch auf einen bestimmten Durchführungsweg begründen, sofern die Versorgungszusage die externe Durchführung ausdrücklich vorsieht. Das BAG geht dann von einem Verschaffungsanspruch auf einen externen Durchführungsweg aus. Die neuere Rechtsprechung des BAG schränkt daher die Möglichkeit eines einseitigen Wechsels des Durchführungswegs ein. Jedenfalls ist die einseitige Wechselmöglichkeit ausgeschlossen, wenn sie mit einer Verschlechterung für die Versorgungsberechtigten einhergeht. Eine derartige Verschlechterung können zum Beispiel die steuerlichen Folgen des Wechsels darstellen. Es ist hingegen keine Verschlechterung gegeben, wenn durch den Wechsel die Rechtsposition des Versorgungsberechtigten gestärkt wird (zum Beispiel beim Wechsel von der Unterstützungskasse zur Direktzusage, weil die Unterstützungskasse im Gegensatz zur Direktzusage keinen Rechtsanspruch gewähren darf).

## Steuerliche Auswirkungen

In steuerlicher Hinsicht sind zwei beziehungsweise drei unterschiedliche Ebenen bei einem Wechsel des Durchführungswegs zu unterscheiden:

- Auswirkungen auf die Handels- und Steuerbilanz des Arbeitgebers,
- Auswirkungen für den Arbeitnehmer in der Anwartschaftsphase beziehungsweise für den Versorgungsberechtigten in der Leistungsphase,
- Auswirkungen auf einen steuerbefreiten Versorgungsträger.

Sinnvollerweise unterscheidet man bei den Wechselsituationen zwischen internen und externen Durchführungswegen. Direktzusage und Unterstützungskasse zählt man zu den internen Durchführungswegen. Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zu den externen Durchführungswegen. Die gewählte Einordnung orientiert sich an der Gesetzesbegründung zum Alterseinkünftegesetz. Ferner spricht für diese Einteilung, dass aus Sicht der Versorgungsberechtigten die steuerliche Behandlung in Anwartschafts- und Leistungsphase in jeder Gruppe ähnlich gelagert ist.

### Fall 1: Intern auf intern

Bei einem Wechsel zwischen Direktzusage und Unterstützungskassenversorgung kommt es auf Ebene der Versorgungsberechtigten steuerlich zu keiner Veränderung. In der Anwartschaftsphase entsteht lohnsteuerlich kein Zufluss. Die Besteuerung erfolgt in der Leistungsphase in beiden Fällen als nachgelagerter Arbeitslohn (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG / Einkommensteuergesetz).

Der Arbeitgeber muss beim Wechsel von der Direktzusage zur Unterstützungskasse die nach § 6a EStG gebildeten Pensionsrückstellungen gewinnerhöhend auflösen. Im Gegenzug sind die Zuwendungen an die Unterstützungskasse als Betriebsausgaben im Rahmen des § 4d EStG abzugsfähig. Allerdings kann man für Leistungsanwärter nur beschränkt Zuwendungen an eine Unterstützungskasse leisten. Das heißt, die Unterstützungskasse kann für Anwärter nur durch laufende Zuwendungen sukzessive finanziert werden. Folglich kann die Unterstützungskasse

beim Wechsel unterfinanziert sein. Das Trägerunternehmen muss dies im Bilanzanhang ausweisen. Die Anrechte von Leistungsempfängern können durch Einmalzuwendungen ausfinanziert werden.

Im umgekehrten Fall des Wechsels von der Unterstützungskasse auf die Direktzusage fließen die Deckungsmittel aus der Unterstützungskasse dem Trägerunternehmen zu. In der Handelsbilanz führt das beim ehemaligen Trägerunternehmen zu einem Ertrag und steuerlich zu einer Betriebseinnahme. Da der Arbeitgeber aber gleichzeitig eine Versorgungszusage erteilt, bildet er handelsbilanziell dafür Rückstellungen. Steuerlich werden diese anerkannt, wenn sie den formalen Erfordernissen (zum Beispiel Schriftform) des § 6a EStG entsprechen. Es kann aber dazu kommen, dass höhere Pensionsrückstellungen gebildet werden müssen, die als Deckungsmittel aus der Unterstützungskasse an das Trägerunternehmen fließen.

Aus Sicht einer als soziale Einrichtung nach § 1 KStDV (Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung) anerkannten und von der Körperschafts- und Gewerbesteuer befreiten Unterstützungskasse ist darauf zu achten, dass die Auskehrung von Deckungsmitteln nicht zu einem Verlust der Befreiung von Körperschafts- und Gewerbesteuer führt. Hier empfiehlt es sich, im Zweifel eine verbindliche Auskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt einzuholen.

### Fall 2: Extern auf extern

Der Wechsel zwischen externen Versorgungsträgern berührt die steuerliche Ebene des Arbeitgebers nicht. Denn aufgrund der eingeräumten Bezugsrechte beziehungsweise Rechtsansprüche wird das bei den Versorgungsträgern gebildete Deckungskapital steuerlich den Versorgungsberechtigten zugerechnet. Aber auch für den Versorgungsberechtigten ergeben sich steuerlich keine Auswirkungen, wenn das angesammelte Kapital in den Deckungsstöcken verbleibt

und der Wechsel nicht als Neuabschluss eines Versicherungsvertrags (Novation) angesehen wird.

### Fall 3: Intern auf extern

Bei einem Wechsel von Direktzusage oder Unterstützungskasse auf eine Direktversicherung stellt sich aus Sicht der Versorgungsberechtigten das Problem, dass die Leistung von Beiträgen an eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse im begrenzten Umfang des § 3 Nr. 63 EStG möglich ist. Danach können im Kalenderjahr maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zuzüglich 1.800 Euro steuerfrei in eine Direktversicherungs- oder Pensionskassenversorgung einbezahlt werden. Bestehen die Anrechte schon längere Zeit, wird dieser Rahmen meist nicht ausreichen. Übersteigt der vom Arbeitgeber an die Direktversicherung oder Pensionskasse geleistete Beitrag die Grenze des § 3 Nr. 63 EStG müssen die Arbeitnehmer den überstiegenen Beitrag individuell versteuern. Gleichzeitig unterliegen aber die Leistungen aus dem Versicherungsvertrag nach § 22 Nr. 5 EStG ebenfalls der vollen Besteuerung. Aus diesem Grund scheidet ein Durchführungswegewechsel in diesen Konstellationen meist aus, weil diese steuerliche Mehrbelastung regelmäßig nicht die Zustimmung der Versorgungsberechtigten findet.

Eine Ausnahme stellt die Übertragung von einer Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage auf den Pensionsfonds dar. Hier kann der erdiente Teil grundsätzlich steuerfrei nach § 3 Nr. 66 EStG vom Pensionsfonds übernommen werden, wenn der Arbeitgeber den Betriebsausgabenabzug, der über die Rückstellungen hinausgeht, auf zehn Jahre nach § 4e Abs. 3 EStG verteilt. Für die zukünftig noch zu erdienenden Anwartschaften gibt es beim Pensionsfonds keine ausreichende steuerliche Flankierung, sondern es gibt nur den Betriebsausgabenabzug in Höhe von vier Prozent zuzüglich 1.800 Euro jährlich pro Arbeitgeber. Daher empfiehlt sich nur eine

**ÜBERBLICK**

## Die fünf Durchführungswege

Unter folgenden fünf Durchführungswegen können deutsche Unternehmen bei der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung für ihre Mitarbeiter wählen:

**Direktzusage**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich gegenüber dem Mitarbeiter oder dessen Hinterbliebenen im Versorgungsfall aus betrieblichen Mitteln eine Leistung zu gewähren.

**Direktversicherung**

Der Arbeitgeber schließt eine Versicherung auf das Leben des Mitarbeiters ab. Aus dieser sind der Mitarbeiter und/oder seine Hinterbliebenen bezugsberechtigt.

**Pensionskasse**

Eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die den Mitarbeitern und/oder deren Hinterbliebenen einen eigenen Anspruch auf Leistungen gewährt.

**Pensionsfonds**

Rechtlich eigenständiger Versorgungsweg, der Mitarbeitern einen eigenen Anspruch einräumt. Allerdings ist er freier in der Kapitalanlage, so dass die Versorgung stärker an den Chancen und Risiken der Kapitalmärkte partizipiert

**Unterstützungskasse**

Eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die den Mitarbeitern keinen eigenen Anspruch gewähren darf, über die aber aus steuerlichen Gründen höhere Leistungen in Aussicht gestellt werden dürfen als z.B. in der Direktversicherung.

Auslagerung des erdienten Teils auf den Pensionsfonds, und für die Zukunft ein Wechsel auf die Unterstützungskasse.

**Fall 4: Extern auf intern**

Bei einem Wechsel vom externen zum internen Durchführungsweg wird das gebildete Deckungskapital im Rahmen eines Rückkaufs aufgelöst. Da die bislang geleisteten Beiträge des Arbeitgebers an den externen Versorgungsträger ursprünglich in steuerlicher Hinsicht Arbeitslohn darstellten, handelt es sich bei dem Rückkauf um eine Rückgewähr von Arbeitslohn. Dieser erhöht beim Arbeitgeber steuerlich den Gewinn. Der Arbeitgeber wiederum bildet entweder Rückstellungen oder führt Zuwendungen an eine U-Kasse ab. Beide Vorgänge mildern so den Ertrag. Bei einer Unterstützungskasse kommt wiederum das Problem zum Tragen, dass Anwärter nicht vollständig ausfinanziert werden können, sodass dieser Vorgang beim Arbeitgeber im Umstellungszeitraum mit einem zu versteuernden Ertrag verbunden sein kann.

**Welcher Wechsel ist sinnvoll?**

Ein Wechsel des Durchführungswegs wird in vielen Fällen nach der Rechtsprechung des BAG nicht mehr ohne Zustimmung der Versorgungsberechtigten möglich sein. Daneben gab es bislang Konstellationen, in denen aufgrund von Bezugsrechten oder Rechtsansprüchen eine Zustimmung der Versorgungsberechtigten zwingend erforderlich war. Hierzu zählen die Wechsel von einem externen Versorgungsträger auf einen anderen externen oder internen Versorgungsträger. Beiden Konstellationen kommt aber in der Praxis ohnehin eine geringe Bedeutung zu.

Dagegen kommt es in der Praxis häufiger vor, dass ein Wechsel zwischen den internen Durchführungswegen angestrebt wird. Neben der Unzufriedenheit mit der Verwaltung im Rahmen einer Gruppenunterstützungskasse sind ein weiterer möglicher Grund die

steuerlichen Restriktionen im Hinblick auf die Leistungshöhe, die die Unterstützungskasse gewähren kann. Daneben spielen oft auch die als unzureichend empfundenen Ausfinanzierungsmöglichkeiten für Anwärter beziehungsweise die Schwierigkeiten mit der Mitgabe von Versorgungsanrechten beim Arbeitgeberwechsel eine Rolle. Bei Firmen- beziehungsweise Konzernunterstützungskassen kommt es häufig zum Wechsel, wenn entweder im Zuge eines Share-Deals ganze Konzerngesellschaften oder aber im Rahmen eines Asset-Deals einzelne Betriebe oder Betriebsteile verkauft werden.

Die Satzungen dieser firmeneigenen Unterstützungskasse sehen regelmäßig vor, dass nur zum Konzern gehörende Unternehmen ihre Arbeitnehmer über die Unterstützungskasse versorgen können. In diesem Fall ist der Durchführungswegewechsel zwingend. Der umgekehrte Weg, dass von der Direktzusage zu einer Unterstützungskassenversorgung gewechselt werden soll, ist nur für bereits laufende Renten gegen eine einmalige Zuwendung möglich.

Der Wechsel von einem internen auf einen externen Durchführungsweg spielt häufig bei unmittelbaren Versorgungszusagen eine Rolle. Da Pensionsrückstellungen im internationalen Bereich häufig als Hemmnis bei Veräußerungen und Umstrukturierungen empfunden werden, versucht man, die Pensionsrückstellungen auf externe Versorgungsträger auszulagern. Die Auslagerung auf Direktversicherung oder Pensionskasse führt regelmäßig zu unbefriedigenden Ergebnissen. Eine Ausnahme bildet die Auslagerung auf einen Pensionsfonds. Hier können die erdienten Anwartschaften nach § 3 Nr. 66 EStG steuerfrei für die Versorgungsberechtigten auf einen Pensionsfonds übertragen werden. Für die zukünftig noch zu erdienenden Anwartschaften kann eine Auslagerung auf eine Unterstützungskasse sinnvoll sein. ■



**BERND WILHELM LL.M.**  
Rechtsanwalt, ist Fachbereichsleiter Recht Steuern bei der Longial GmbH.

**H<sub>2</sub>****FONDS**

Zeitwertkonten-Vermögensanlage muss nicht langweilig sein

# SO SIEHT SICHERHEIT AUS!

## H2TIME4LIFE\* - Vermögensanlage im Einklang von Rendite und Risiko

**H2TIME4LIFE ist und bleibt das Mass aller Dinge - als erster testierter Zeitwertkontenfonds Deutschlands.** Mit über dreijährigem Track Record beweist H2Time4Life: Rendite und Risiko unter der Massgabe der Investitionsregeln des SGBIV müssen sich nicht ausschließen. Die real erzielte Jahresperformance seit

Auflage des Fonds am 15.12.2008 betrug im September 2012 4,75% p.a.. Ein beachtlicher Wert, der Unternehmen und Arbeitnehmern zu Gute kommt. Schliesslich unterscheiden sich gerade attraktive Unternehmen durch die besten Vorsorgeinstrumente im Kampf um qualifizierte Fachkräfte.

**H2TIME4LIFE** ist Teil einer Familie vermögensverwalteter Investmentfonds:

**H2Fonds - H2Progressive**

Der vermögensverwaltete Aktienfonds  
WKN: A0M574

**H2Fonds - H2Conservative**

Der konservative Mischfonds  
WKN: A0M575

**H2Fonds - H2TIME4LIFE**

Der erste Zeitwertkontenfonds  
WKN: A0RDET

[www.h2-fonds.com](http://www.h2-fonds.com)

24h Informationen für Sie!



Quelle: VWD, eigene Berechnungen

\* Der vollständige Namen des Fonds lautet H2Fonds. Die H2Fonds - Familie wurde 2007 von Prof. Dr. Christof Helberger und der Mahrberg Gruppe initiiert. Risikohinweis: Diese Broschüre dient ausschließlich der Information. Bitte beachten Sie, dass alle Informationen sorgfältig und nach bestem Wissen erhoben worden sind, jedoch keine Gewähr übernommen werden kann. Diese Broschüre ist kein Verkaufsprospekt und enthält kein Angebot zum Kauf oder eine Aufforderung zur Abgabe eines Kaufangebotes für das vorgestellte Produkt und darf nicht zum Zwecke eines Angebotes oder einer Kaufaufforderung verwendet werden. In die Zukunft gerichtete Voraussagen und Angaben basieren auf Annahmen.

Angaben zur historischen Performance können nicht im Sinne eines Versprechens oder einer Garantie über die zukünftige Performance herangezogen werden. Investoren sollten sich bewusst sein, dass die tatsächliche Performance erheblich von vergangenen Ereignissen abweichen kann. Insbesondere, wenn sich die Performance-Ergebnisse auf einen Zeitraum von unter zwölf Monaten beziehen (Angabe von Year-to-date-Performance, Fondsaufgabe vor weniger als 12 Monaten), sind diese aufgrund des kurzen Vergleichszeitraums kein Indikator für künftige Ergebnisse. Alleingige Grundlage für den Anteilserwerb sind die Verkaufsunterlagen zu diesem Fonds (der aktuelle Verkaufsprospekt, der aktuelle

vereinfachte Verkaufsprospekt, der aktuelle Rechenschaftsbericht und falls dieser älter als acht Monate ist - der aktuelle Halbjahresbericht), Verkaufsunterlagen zu dem Fonds sind kostenlos bei der Alceda Fund Management S.A., 36, avenue du X Septembre, 2350 Luxembourg und der HSBC Trinkaus & Burkhardt (International) SA, 8, rue Lou Hemmer, L-1748 Findel-Golf erhältlich. Darüber hinaus können diese Unterlagen kostenlos bei der Zahl- und Informationsstelle in Deutschland, Marcard, Stein & Co AG, Ballindamm 36, D-20095 Hamburg und bei der Informations- und Zahlstelle in Österreich, Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG, Graben 21, A-1010 Wien, angefordert werden.