

18. August 2010

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

archiv

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

editorial

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die neue Ausgabe des Longial Newsletters "Weitblick". Im dritten Quartal 2010 haben wir für Sie wieder einige aktuelle Aspekte und interessante Fragestellungen zur betrieblichen Altersversorgung zusammengestellt. Das sind unsere Themen:

Entlastung bei administrativen Aufgaben verspricht ein neues bAV Portal, das Longial Experten anhand der Praxisanforderungen von Personalern entwickelt haben.

Wie betriebliche Pensionszusagen im Scheidungsfall unter Ehepartnern geteilt werden, bleibt ein relevantes Thema für das Personalmanagement. In dieser Ausgabe beschäftigen wir uns erneut damit – diesmal geht es um steuerliche Fallstricke beim Versorgungsausgleich.

Aus der aktuellen Rechtsprechung greifen wir Urteile auf, die eine uneingeschränkte Pflicht zur Zahlung von PSV- Beiträgen auch für rückgedeckte Versicherungen bestätigen.

Und schließlich informieren wir über Arbeitgeberpflichten, wenn eine Pensionskasse in Schieflage gerät.

Wenn Ihnen unser Newsletter gefällt, freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung

Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



aktuelles

Administrieren, dokumentieren, kommunizieren – Webbasierte Portallösungen gewinnen an Bedeutung und sparen Kosten

Im Laufe ihres Arbeitslebens kommen Arbeitnehmer in aller Regel mehrfach mit der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Berührung: Schon früh nehmen sie an einem System der laufenden Entgeltumwandlung teil, nach einem ersten oder zweiten Karriereschritt erhalten sie meist eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage, und in späteren Jahren kommt oft die Teilnahme an einem Modell der Deferred Compensation (Entgeltumwandlung gegen Einmalbeträge) hinzu.

Arbeitgeberwechsel und möglicherweise auch ein Versorgungsausgleich tragen zur Zerstückelung bestehender Ansprüche bei und erhöhen die Zahl der unterschiedlichen Versorgungsregelungen, denen der Arbeitnehmer unterliegt.

Gerade diese Mehrzahl an Verpflichtungen pro Arbeitnehmer stellt für den Arbeitgeber eine administrative Herausforderung dar. So können sich Wechselwirkungen zwischen den unterschiedlichen Zusagen ergeben, Obergrenzen summarisch für alle einzuhalten sein etc. Aber auch schon allein die Vielzahl der Regelungen unter Beobachtung zu halten und zum richtigen Zeitpunkt jeweils die richtigen arbeitgeberseitigen Aktivitäten auszulösen, bedeutet erhebliche administrative Anstrengung. Zusätzliche Aufgaben für die Personalabteilung ergeben sich aus dem wachsenden Bedürfnis nach Information und Beratung für den Arbeitnehmer.

Ein Pensionsmanagement- Portal, das alle betrieblich gestützten Vorsorgemaßnahmen des Arbeitnehmers für die Arbeit der Personalabteilung transparent und übersichtlich zusammenstellt, kann die Personalverantwortlichen sehr entlasten. Das webbasierte Management- Tool dient als "Befehlszentrale" für die Vergabe von Aufträgen zur Geschäftsvorfallbearbeitung im eigenen Unternehmen oder durch externe Dienstleister. Gleichzeitig stellt es alle relevanten Dokumente, Merkblätter, FAQs etc. zu Beratungs- und Dokumentationszwecken in einheitlicher und transparenter Weise zur Verfügung. Das spart nicht nur Kosten, sondern unterstützt auch bei der Bewältigung der Haftungsanforderungen.

Darüber hinaus steht das Portal rund um die Uhr für Auskünfte zur Verfügung. Arbeitnehmer können aktuelle Informationen abrufen und bequem von zu Hause aus die Bearbeitung bestimmter Geschäftsvorfälle (Veränderungsmeldungen aufgeben, Wahlentscheidungen treffen etc.) auslösen.

Mit dem im Juni 2010 vorgestellten Altersversorgungs- Portal kann Longial jetzt interessierten Unternehmen ein leistungsfähiges Werkzeug für effizientes bAV-Management anbieten. Die Ausgestaltung des Portals orientiert sich an den jeweils individuellen Erfordernissen der Arbeitgeber.



Bei Interesse nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf. Wir prüfen gerne, wie wir Ihnen mit unseren Ideen helfen können.

Dr. Paulgerd Kolvenbach, Sprecher der Geschäftsführung der Longial

praxis

Überraschungen beim Versorgungsausgleich in der Praxis

Im letzten Newsletter haben wir darüber berichtet, dass die Versorgungsausgleichskasse als Auffanglösung für die externe Teilung von betrieblichen Altersversorgungszusagen gegründet wurde.

Unter steuerlichen Gesichtspunkten ist diese Übertragungsmöglichkeit immer dann interessant, wenn der ausgleichsberechtigte Ehegatte keine Zielversorgung angibt oder eine Zielversorgung wählt, die Nachteile für seinen ausgleichspflichtigen Ehegatten hat, wie z.B. die Übertragung auf eine private Lebensversicherung.

Folgendes Beispiel soll die Bedeutung der Versorgungsausgleichskasse unterstreichen:

Wenn im Rahmen einer externen Teilung der Arbeitgeber mit Zustimmung des ausgleichspflichtigen Ehegatten den Ausgleichswert aus einer Direktzusage auf Wunsch des anderen Ehegatten in einen privaten Rentenversicherungsvertrag einzahlt, entsteht folgende nachteilige steuerliche Situation für den ausgleichspflichtigen Ehegatten:

Grundsätzlich ist auch bei der externen Teilung der Ausgleichswert steuerfrei. Allerdings nur dann, wenn die späteren Leistungen aus den in der Zielversorgung begründeten Anrechten voll zu steuerpflichtigen Einkünften bei dem ausgleichsberechtigten Ehegatten führen würden. Bezogen auf das obige Beispiel müssten also die späteren Leistungen aus der privaten Rentenversicherung voll zu steuerpflichtigen Einkünften führen.

Das ist gerade bei privaten Rentenversicherungen nicht der Fall. Hier unterliegt nur der Ertragsanteil der Besteuerung und nicht die gesamte Leistung. Deshalb entfällt dann die Steuerfreiheit des Ausgleichswertes.

Benachteiligt ist in diesem Fall der ausgleichspflichtige Ehegatte, der den Ausgleichswert nun voll zu versteuern hat. Wird dagegen der Wert auf die Versorgungsausgleichskasse übertragen, ist er steuerfrei.

► Fazit:

Im Rahmen der externen Teilung müssen sich die Beteiligten, insbesondere der ausgleichspflichtige Ehegatte auch über die steuerlichen Folgen im Klaren sein, bevor es zu einer Übertragung kommt. Zwar muss in solchen Fällen der ausgleichspflichtige Ehegatte seine ausdrückliche Zustimmung zur Übertragung auf eine private Rentenversicherung erteilen. Wenn er aber über die Folgen nicht entsprechend aufgeklärt wurde, könnten sich hier zukünftig Konfliktpotentiale mit dem Arbeitgeber ergeben.

In den Fällen, in denen der ausgleichsberechtigte Ehegatte also keine eigene betriebliche Altersversorgung hat, sondern nur eine private Lebensversicherung, sollten Arbeitgeber den ausgleichspflichtigen Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass sich hier die Versorgungsausgleichskasse für eine "steuerfreie Lösung" anbietet.

Anja Sprick, Rechtsanwältin bei Longial

Keine niedrigeren PSV- Beiträge für rückgedeckte bAV

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof und das Hamburgische Obergericht bestätigten kürzlich, dass Versorgungssysteme, die der Insolvenzsicherung durch den Pensionssicherungsverein (PSV) unterliegen, auch bei Abschluss von Rückdeckungsversicherungen vollumfänglich sicherungspflichtig sind und keine ermäßigte Beitragsbemessungsgrundlage – wie z.B. bei einer Durchführung über einen Pensionsfonds – herangezogen werden kann.

Das Hamburgische Obergericht führt hierzu in seinem Urteil vom Januar 2010 aus, dass nach der Grundsystematik des Betriebsrentengesetzes nur diejenigen Durchführungswege der Insolvenzsicherungspflicht unterliegen, die den Versorgungsberechtigten unmittelbar einen Anspruch gegen den Arbeitgeber gewähren. Denn hier führt die Arbeitgeberinsolvenz regelmäßig zu einem Ausfall der Versorgungsleistungen. Deshalb unterliegen Direktzusage und Unterstützungskasse der Insolvenzsicherungspflicht. Bei der Direktzusage schuldet der Arbeitgeber unmittelbar die Leistung. Das gleiche gilt für die Unterstützungskasse, weil diese selbst per Gesetz keinen Anspruch auf Versorgungsleistungen einräumen darf.

Im Umkehrschluss besteht keine Sicherungspflicht in den Durchführungswegen Pensionskasse und (regelmäßig) Direktversicherung, da hier den Versorgungsberechtigten ein eigener Anspruch gegen die Pensionskasse oder das Lebensversicherungsunternehmen zusteht.

Eine Durchbrechung dieses Systems stellt die Einführung des Pensionsfonds im Jahr 2002 dar. Hier steht zwar den Versorgungsberechtigten ein eigener Rechtsanspruch gegen den Pensionsfonds zu. Da aber aufgrund der freieren Kapitalanlagemöglichkeiten des Pensionsfonds eine Insolvenz des Arbeitgebers dazu führen kann, dass dieser an den Pensionsfonds etwaige zur Leistungserbringung erforderliche Nachschüsse nicht mehr erbringen kann, liegt eine vergleichbare Lage wie bei der Direktzusage/ Unterstützungskasse vor.

Grundlegende Eigenschaft der rückgedeckten Systeme ist aber, dass die Leistungen aus den Rückdeckungsversicherungen dem Arbeitgeber oder der Unterstützungskasse zustehen und nicht wie beim Pensionsfonds den Versorgungsberechtigten. Die Rückdeckungsversicherungen sind nur Finanzierungsinstrumente, gewähren aber den Versorgungsberechtigten keine unmittelbaren Ansprüche.

Das Gericht sieht die grundsätzliche Wertentscheidung des Gesetzgebers zur Sicherungspflicht durch die Einbindung des Pensionsfonds in die Sicherungspflicht bzw. zu einem niedrigeren Beitrag nicht in Frage gestellt.

➤ Fazit:

Solange der Gesetzgeber das Sicherungssystem der Betriebsrenten in Deutschland nicht grundsätzlich neu regelt, besteht wenig Aussicht auf Erfolg, dass rückgedeckte Versorgungssysteme aus der Beitragspflicht ausgenommen werden oder einen reduzierten Beitrag wie im Durchführungsweg Pensionsfonds entrichten können. Erfreulicherweise gibt es jedoch politische Bestrebungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Beitragsstruktur risikoorientiert zu gestalten, so dass rückgedeckte Systeme geringere Beiträge abführen müssten. Ob das kürzlich herausgekommene Grünbuch der EU- Kommission zur Alterssicherung hier ebenfalls positive Veränderungen erwarten lässt, bleibt abzuwarten.

Bernd Wilhelm, Rechtsanwalt bei Longial

Einstandspflicht des Arbeitgebers für Pensionskassenzusagen

Derzeit werden aufgrund des starken Anstiegs der PSV- Beiträge wieder Modelle für eine risikoorientierte Beitragsstruktur des Pensionssicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (PSVaG) diskutiert. In diesem Zusammenhang ist das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 03.03.2010 (Aktenzeichen 8 Sa 187/09) bemerkenswert, das Folgendes für eine Pensionskassenzusage über eine regulierte Pensionskasse in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) feststellt:

„Setzt eine Pensionskasse wegen eines aufgetretenen Fehlbetrages satzungsgemäß ihre Leistungen herab, so hat der Arbeitgeber gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG dem Arbeitnehmer, dem er die Versorgung über diese Pensionskasse versprochen hat, die Minderung auszugleichen.“

Dieses Urteil überrascht nicht wirklich, da es die Intention des BetrAVG berücksichtigt und letztlich den Arbeitgeber auch für die mittelbaren Durchführungswege im Rahmen der **Subsidiärhaftung** in die Verantwortung nimmt. Der Arbeitgeber hat nach Ansicht des Gerichtes eine typische betriebsrentenrechtliche Versorgungszusage erteilt, aufgrund derer er verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer Leistungen durch die Pensionskasse gemäß

deren Regelungen zu beschaffen. Entscheidend ist nun, dass die bei regulierten Pensionskassen üblichen Satzungsbestimmungen über Leistungsherabsetzungen **nicht Inhalt** des Versorgungsversprechens des Arbeitgebers sind. Der Arbeitgeber hat darüber hinaus nicht nur für die garantierten Leistungen, sondern auch für die bereits in der Vergangenheit erfolgten Leistungserhöhungen aufgrund von Überschüssen der Pensionskasse einzustehen. Ebenso entfällt nicht die Verpflichtung zur Anpassung von laufenden Renten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG.

➤ **Fazit:**

Durch das Urteil wird klargestellt, dass der Arbeitgeber im Falle einer Leistungsherabsetzung bei einer regulierten Pensionskasse, die diese zur Vermeidung einer Insolvenz durchführt, die entsprechenden Minderungen der Leistungen beim Arbeitnehmer auszugleichen hat. Damit kann den Arbeitgeber eine Einstandspflicht im Falle der "Insolvenz" bei regulierten Pensionskassen treffen. Die Absicherung dieser Einstandspflicht gegen die Insolvenz des Arbeitgebers ist derzeit ungeregelt. Die Folgen auf eine mögliche zukünftige Neugestaltung der PSV- Beitragserhebung bleiben abzuwarten.

Dr. Andreas Jurk, Geschäftsführer der Longial

