

Portabilitäts-Check für Direktversicherungs- und Pensionskassenverträge

Der Arbeitnehmer hat das Recht, betriebliche Altersversorgung (bAV) im Wege der Entgeltumwandlung von seinem Arbeitgeber zu verlangen (§ 1a BetrAVG). Direktversicherungen und Pensionskassen sind die häufigst gewählten Durchführungswege der bAV durch Entgeltumwandlung.

Bei Arbeitgeberwechsel bietet das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zwei Möglichkeiten der Mitnahme des bAV-Vertrages (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) zum neuen Arbeitgeber:

- 1) Der neue Arbeitgeber übernimmt den bestehenden Vertrag als Versicherungsnehmer (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) und führt diesen unverändert mit allen Rechten und Pflichten weiter (Versicherungsnehmerwechsel). Allerdings haftet der Arbeitgeber dann für alle bestehenden Risiken wie z.B. Fehler des Vorarbeitgebers, Verstoß gegen die Wertgleichheit, ergänzende Verpflichtungen aus der Versorgungsregelung / Betriebs-

vereinbarung beim Vorarbeitgeber etc. Für den alten Arbeitgeber tritt hiermit die Schuldbefreiung ein.

- 2) Der neue Arbeitgeber übernimmt lediglich das angesammelte Versorgungskapital (Übertragungswert) vom Vorarbeitgeber und überträgt dieses auf seinen Versorgungsträger (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). Der Arbeitnehmer erhält eine Versorgungszusage nach den Regelungen seines neuen Arbeitgebers (Versorgungsregelung, Betriebsvereinbarung).

Der Transfer des Versorgungsguthabens erfolgt zwischen den Versorgungsträgern (Versicherer, Pensionskasse, Pensionsfonds) im Rahmen des bestehenden Übertragungsabkommens der deutschen Versicherungswirtschaft (keine Einrichtungs- und Abschlusskosten, aber veränderte versicherungsmathematische Grundsätze wie Garantiezins, Unisex etc.).

In dieser Ausgabe

Portabilitäts-Check für Direktversicherungs- und Pensionskassenverträge

1

Mindestlohn und betriebliche Altersversorgung

3

Die Versorgungsordnung zur Dokumentation der unternehmensspezifischen bAV-Systematik

3

Erdiebarkeitsfrist von 10 Jahren auch bei Entgeltumwandlung – Verfügung OFD Niedersachsen vom 15.08.2014

4

Jährlicher Kurzcheck für GGF-Pensionszusagen

5

Vorteil für Arbeitgeber: Deckungskapitalübertragung

Die meisten Arbeitgeber bevorzugen die Übertragung des Deckungskapitals auf ihren Versorgungsträger („Hausversicherer“) und erteilen dafür eine wertgleiche Zusage im Rahmen des eigenen Versorgungswerkes.

Für den Arbeitnehmer ergeben sich aber niedrigere Leistungen aufgrund Absenkung des Garantiezinses (kontinuierliche Senkung der Garantiezinsen von 4 % auf 1,25 % im Zeitraum 2000 bis 2015), Anpassung der Sterbetafel an gestiegene Lebenserwartung, Verteuerung der Rententarife für Männer (Unisex) etc. Der Arbeitnehmer wird daher eher den Wunsch haben, den bestehenden Vertrag unverändert fortzuführen, also

Vorteil für Arbeitnehmer: Versicherungsnehmerwechsel (VN-Wechsel)

In diesem Fall bleiben die versicherungsmathematischen Rahmenbedingungen wie Zins, Tarif, Eintrittsalter unverändert. Es kann sich lediglich eine Leistungseinbuße bzw. Beitragssteigerung ergeben, wenn ein Vertrag als Gruppenvertrag (Gruppentarif) beim alten Arbeitgeber geführt wurde, und nun nur als Einzeltarif fortgeführt werden kann (da die Voraussetzungen für den Gruppentarif nicht mehr erfüllt werden).

Die Abwägung der Interessen beider Seiten ist schwer, die Nachteile der Arbeitnehmer bei der Deckungskapitalübertragung sind offensichtlich, die Risiken für den Arbeitgeber bei dem VN-Wechsel sind aber schwer greifbar und für den neuen VN weder sofort erkennbar noch transparent.

Unser Angebot: Portabilitäts-Check

Mit dieser Dienstleistung wird die bestehende und beim Arbeitgeberwechsel zu übertragende Versicherungspolice einer objektiven Risikoanalyse unterzogen. Als Ergebnis dieser Analyse wird eine objektive Empfehlung zur Fortführung der Police durch den neuen Arbeitgeber oder zur Übertragung des Deckungskapitals / alternativ private Weiterführung der Versicherung gegeben. Diese Empfehlung kann dann anschließend umgesetzt werden.

Auftraggeber des Portabilitäts-Checks ist der neue Arbeitgeber, der auch die Kosten trägt, es sei denn, es besteht eine abweichende interne Absprache zwischen Arbeitgeber und -nehmer. Zur Auftragserteilung ist ein kurzer Erhebungsbogen einschließlich Kopie der Versicherungspolice und der Versorgungsregelung, eine Vollmacht zur Abfrage weiterer Daten beim Versicherer und ggf. beim bisherigen Arbeitgeber auszufüllen und einzureichen.

Die Analyse umfasst folgende Punkte:

- Abfrage der notwendigen Informationen beim Versicherer/ Pensionskasse,
- Rechtliche Prüfung des Versicherungsvertrages auf die Möglichkeit der Übernahme vom alten Arbeitgeber (§4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) und
- Darstellung der mit dem VN-Wechsel verbundenen Risiken für den neuen Arbeitgeber einschließlich konkreter Handlungsalternativen.

Das Honorar für den Portabilitäts-Check beträgt EUR 180,- zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer.

Falls auch die Übertragung des Deckungskapitals und die Einrichtung einer neuen Versorgungszusage von uns arbeits- und steuerrechtlich begleitet werden soll, würden wir hierfür den entsprechenden Zeitaufwand bzw. ein vorab vereinbartes Pauschalhonorar berechnen.

Mindestlohn und betriebliche Altersversorgung

Seit 01.01.2015 ist in Deutschland ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn von EUR 8,50 je Stunde geregelt (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns - MiLoG). Ausnahmen von dem Mindestlohn gibt es nur im engen Rahmen, z.B. bei Auszubildenden und Praktikanten. Außerdem gelten noch Übergangsregelungen bis Ende des Jahres 2016.

Wie wirkt sich nun der Mindestlohn auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) aus?

1) Arbeitgeberfinanzierte bAV

Die arbeitgeberfinanzierte bAV kann nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Es ist also nicht möglich, den gesetzlichen Mindestlohn zu unterschreiten und als Ausgleich eine bAV zu gewähren. Obwohl bAV nach der Arbeitsrechtsprechung Entgeltcharakter hat (nachträgliches Entgelt für erbrachte Betriebstreue), kommt der Arbeitnehmer nur in den Genuss dieser bAV, wenn er die gesetzlichen Fristen der Unverfallbarkeit erfüllt (5 Jahre Zusagedauer, Alter 25). Bei Ausscheiden vor Ablauf der fünf Jahre ab Zusagegewährung verfällt die Anwartschaft auf bAV wieder.

2) Entgeltumwandlung

Entgeltumwandlung ist auch zulässig und möglich, wenn das nach Umwandlung in Versorgungslohn verbleibende Entgelt unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Bestehende Versorgungsvereinbarungen, die im Wege des Entgeltverzichts finanziert werden, müssen somit nicht nach Inkrafttreten des MiLoG angepasst werden und auch bei Neuverträgen kann Entgelt umgewandelt werden, auch wenn dadurch das Gehalt des Arbeitnehmers unter den gesetzlichen Mindestlohn sinkt. Voraussetzung ist natürlich grundsätzlich, dass der Arbeitnehmer eine entsprechende Kürzung des Barlohns wirtschaftlich tragen kann.

Die Zulässigkeit zur Unterschreitung des Mindestlohns durch Gehaltsumwandlung ergibt sich aus der Gesetzesbegründung zu § 3 MiLoG: „Vereinbarungen nach § 1a Betriebsrentengesetz (Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung) sind keine Vereinbarung, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen“.

Die Versorgungsordnung zur Dokumentation der unternehmensspezifischen bAV-Systematik

Die unternehmenseigene Versorgungsordnung ist in allen großen Unternehmen längst etabliert. Und das aus gutem Grund: mit der Versorgungsordnung schafft man Rechtssicherheit in den betrieblichen Versorgungssystemen der Unternehmung, die bAV wird hiermit auf eine stabile rechtliche Plattform gestellt. Großunternehmen verfügen in den Personalabteilungen über umfangreiches bAV-know how (teilweise werden im Personalbereich bAV-Spezialisten beschäftigt), mit dem die Regelung der Durchführungswege, Zusagearten und Finanzierungsformen, die Festlegung der Versorgungsgruppen sowie die Reduzierung der unternehmerischen Haftungsrisiken in einer übergeordneten Versorgungsordnung dokumentiert werden.



Die Versorgungsordnung muss auch ständig infolge veränderter arbeits-, steuer-, tarif-, und insolvenzrechtlicher Rahmenbedingungen angepasst bzw. überwacht werden (Stichworte sind Änderung des Betriebsrentengesetzes, z.B. in 2015 Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie, Änderung der Steuergesetze, Arbeits- und Finanzrechtsprechung sowie Erlasse der Finanzverwaltung ggf. auch Änderungen des Tarifrechts). Stichworte zur Versorgungsordnung sind auch der Gleichbehandlungsgrundsatz (verschärft seit einigen Jahren durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG), Haftungsrisiken bei Übernahme von Pensionsverpflichtungen, betriebswirtschaftliche Optimierung der bAV etc.

Kleine und mittlere Unternehmen können nicht selbst über das know how verfügen, eine rechtssichere Versorgungsordnung zu schaffen und weiterzuentwickeln. Als Konsequenz hieraus keine bAV anzubieten, kann auch keine Lösung sein: einerseits hat jeder sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf bAV (§ 1a BetrAVG, Entgeltumwandlung) und andererseits erzielt man mit einer attraktiven bAV-Regelung Wettbewerbsvorteile am Arbeitsmarkt.

Somit erlangt eine qualifizierte und auf die Interessen des Unternehmens abgestimmte Versorgungsordnung eine zentrale Bedeutung. Der Verzicht auf eine Versorgungsordnung in kleinen und mittleren Unternehmen stellt insbesondere aus haftungsrechtlichen Gründen eine nicht zu unterschätzende Gefahr für diese Unternehmen dar.

Wir erstellen professionelle Versorgungsordnungen für Unternehmen jeder Größenklasse. Das Honorar für die Ist-Aufnahme der vorhandenen bAV-Systeme, Vorschläge zur Harmonisierung und Optimierung sowie die Ausformulierung der Versorgungsordnung (z.B. in Form einer Betriebsvereinbarung) wird individuell nach Aufwand und Umfang kalkuliert und im Vorfeld als verbindliches Angebot dem Unternehmen unterbreitet.

Erdienbarkeitsfrist von 10 Jahren auch bei Entgeltumwandlung

– Verfügung OFD Niedersachsen vom 15.08.2014 – S2742 – 259 St241

Am 15.08.2014 hat die OFD Niedersachsen eine Verfügung erlassen, wonach die Erdienbarkeitsfristen für GGF-Pensionszusagen auch bei Entgeltverzicht zu beachten sind.

Damit gilt auch bei Entgeltverzichtsversagen an beherrschende geschäftsführende Gesellschafter, dass

- der Zeitraum zwischen Zusageerteilung (oder -erhöhung) und dem Pensionsalter (Beginn der Altersrente) nicht weniger als 10 Jahre betragen darf und
- eine Pensionszusage nicht mehr erdienbar ist, wenn der GGF das 60. Lebensjahr vollendet hat.

Für nicht beherrschende GGF ist die Pensionszusage im Wege der Entgeltumwandlung nur noch erdienbar, wenn die Restdienstzeit mindestens 3 Jahre beträgt und der GGF mindestens 12 Dienstjahre erreichen kann.

Es ist zu erwarten, dass die Finanzverwaltung die Nichtunterscheidung zwischen arbeitgeberfinanzierter bAV und Entgeltumwandlung auch für die anderen Kriterien, insbesondere das Probezeiterfordernis, heranziehen wird. Begründet wird die Anwendung der Erdienbarkeitsfrist bei Entgeltverzichts-Zusagen mit einem Bezug auf den Wortlaut des BMF-Schreiben vom 09.12.2002 (IV A2 – S 2742 – 68/02).

Der Auffassung der Finanzverwaltung ist aber schon deshalb entgegenzutreten, da die Zusammensetzung des Entgelts der freien Vertragsgestaltung der Vertragsparteien unterliegt. Es kann also keinen Unterschied machen, ob sich der Geschäftsführer für Barlohn oder – Kraft Entgeltverzicht – teilweise für Versorgungslohn entscheidet.

Der Bezug auf das BMF-Schreiben vom 09.12.2002 ist ohnehin nicht zielführend: hier wird die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft eines beherrschenden GGF auf Basis der Zusagedauer ausgestaltet. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft wird aber in diesem Fall (Entgeltumwandlung) nach der Vorschrift des § 2 Abs. 5a BetrAVG berechnet, nämlich auf Basis der umgewandelten Gehaltsbestandteile, d.h. Zusagedauer oder Betriebszugehörigkeit spielen hierbei ohnehin keine Rolle.

Die konsequente Auslegung der aktuellen OFD-Verfügung würde z.B. auch dazu führen, dass im Rahmen einer seit Jahren bedienten Entgeltumwandlungszusage, wobei aber die Entgeltverzichtsbeiträge von Jahr zu Jahr schwanken (z.B. Tantiemenumwandlung) in den letzten zehn Jahren vor der Altersgrenze und insbesondere nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr fortgeführt werden dürften (!).

Für nicht beherrschende GGF, die dem Schutzzweck des Betriebsrentengesetzes unterliegen, würde sogar die Ausübung des Rechts auf Entgeltumwandlung steuerlich sanktioniert (!).

Jährlicher Kurzcheck für GGF-Pensionszusagen

GGF-Pensionszusagen werden fortlaufend neuen geänderten Anforderungen seitens der Finanzgerichtsbarkeit und der Finanzverwaltung ausgesetzt. Wir berichten regelmäßig über diese Veränderungen bzw. zusätzlichen Anforderungen zur Anerkennung der Pensionsrückstellungen und damit der Pensionszusagen. In jedem DLPQ wird mindestens ein GGF-Thema behandelt, z.B. Erdienbarkeitsfrist auch bei Entgeltumwandlung (DLPQ 1/2015, GGF-Kapitalzusagen im Versorgungsausgleich (4/2014), GGF-Hinterbliebenenversorgung für neuen Begünstigten und Finanzendalter 65 (3/2014 und 1/2014) sowie Abfindung der GGF-Pensionszusage und Übernahme einer GGF-Pensionszusage (2/2014) usw.

Insbesondere die Anforderungen der Finanzverwaltung sind selten praxisorientiert oder plausibel, auch die Rechtsprechung der Finanzgerichte erscheint oft sehr unverständlich.

Die betroffenen Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung ihrer Geschäftsführer müssen sich mit dieser Situation auseinandersetzen und die Pensionszusagen an die neuen Anforderungen anpassen. Hiermit ist aber das Unternehmen und manchmal auch sein Steuerberater alleine überfordert.

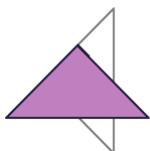
Da die betriebliche Altersversorgung für den geschäftsführenden Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft i.d.R. deutlich attraktiver als die private Vorsorge ist, wäre der Verzicht auf bAV auch kein sinnvoller Ansatz. Insbesondere die unmittelbare Pensionszusage ist und bleibt der flexibelste Durchführungsweg sowohl in der arbeitgeberfinanzierten Form (Leistungszusage oder beitragsorientierte Leistungszusage) als auch im Wege der Entgeltumwandlung (laufende gleichbleibende oder flexible sowie Einmalumwandlung).

Die GmbH und auch ihr Steuerberater werden aufgrund der Dynamik der Veränderungen Schwierigkeiten haben, ständig auf dem Laufenden zu sein. Daher bieten wir ab sofort neben unserer Kurzanalyse (siehe: dr-lutz-pensionsmanagement.de / Auftragsformulare) auch einen jährlichen Kurzcheck der Pensionszusagen an. Es wird jährlich im letzten Quartal (also rechtzeitig vor dem Bilanztermin 31.12.) geprüft, ob sich Änderungserfordernisse aus der Rechtsprechung bzw. den Verlautbarungen der Finanzverwaltung der letzten zwölf Monate für die konkrete Pensionszusage ergeben. Wenn ja, kann noch rechtzeitig vor Ablauf des Geschäftsjahres (Bewertung der Pensionsrückstellungen zum 31.12.) reagiert werden und die Pensionszusage geändert/angepasst werden. Und wenn sich keine Änderungserfordernisse ergeben, erhalten GGF und Steuerberater die Kenntnis, dass die Pensionszusage den rechtlichen Anforderungen genügt (Rechtssicherheit für unseren Kunden).

Der Kurzcheck wird für Pensionszusagen angeboten, die von uns formuliert wurden bzw. für die wir schon eine Kurzanalyse in der Vergangenheit erstellt haben. Die Gebühr beträgt jährlich € 95,- (falls wir das Bilanzgutachten erstellen) bzw. € 175,- (falls das Bilanzgutachten von uns nicht erstellt wird, z.B. Gutachtenerstellung durch Versicherer), jeweils zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer.

Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Gesellschaft für
Pensionsmanagement mbH

Am Hagen 19
51503 Rösrath

Tel.: +49-2204-475-7070
Fax: +49-2204-475-7079
E-Mail: info@dr-lutz.eu

Dr. Lutz Pensionsmanagement – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.DR-LUTZ-PENSIONSMANAGEMENT.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

25. März 2015
