

Versicherungs wirtschaft

63. Jahrgang
1. März 2008

Erste Zahlen 2007
350

Die Rolle der
Rating-Agenturen
372

Nationalabsatz stark
elektronisch
374

Das LAG-Urteil
und die BAV
382

Vorsteherhaftungs-
fälle: Fondskosten
395

Nebenerwerber
ja, aber ...
404

Impulse für D&O
411

Dr. Carsten Zielke

**Fair Value Accounting
für Versicherer bereits
im nächsten Jahr?**

Dr. Dirk Schmidt-Gallas, Verena Beeck

**Das Pricing deutscher Versicherer
im internationalen Vergleich**

Prof. Dr. Christian Führer

**Bemühen um Kosteneffizienz
trägt Früchte**

Eine Analyse der Verwaltungskostenentwicklung
in der privaten Krankenversicherung

Prof. Dr. Detlef Rüdiger, Matthias Beenken

**Das GKV-WSG: Chance oder Risiko
für die PKV?**

Prof. Dr. Peter Koch

**Der Versicherungsgedanke
bei Karl Marx**

Zum 125. Todestag des Begründers des Marxismus

Dr. Kent Leverenz

**Wann ist die Vertragsinformation
„rechtzeitig“?**

Am Beispiel der Lebensversicherung

353

356

360

364

369

392

Betriebliche Altersversorgung

Die Würfel sind noch nicht gefallen!

Entgeltumwandlung und Zillmerung in der betrieblichen Altersversorgung –
Zum Urteil des LAG München vom 15. 3. 2007

Alexander Wiele, Karlsruhe

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts München (LAG) vom 15. 3. 2007 (Az. 4 Sa 1152/06) hat in der Branche weithin Aufmerksamkeit erregt, birgt es doch erheblichen Zündstoff für die laufenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV): Es bedeutet das Ende der Zillmerung (d.h. der Verrechnung der Abschlusskosten mit den ersten Beiträgen bei Versicherungstarifen) in der bAV und führt angesichts der millionenfach abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen in Deutschland zu einer potenziellen Haftung der Arbeitgeber in Milliardenhöhe.

Das Urteil betrifft im konkreten Fall nur Zahlungen an eine Unterstützungskasse nach

§ 1 b Abs. 4 BetrAVG, nicht hingegen die meist übliche Form der Entgeltumwandlung nach § 1 b Abs. 2 und 3 BetrAVG (Direktversicherung, Pensionsfonds, Pensionskasse). Eine Übertragung der wesentlichen Urteilsgründe auf diese anderen Durchführungswege ist jedoch zu befürchten.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, da gegen sie Revision beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt eingelegt wurde.

Im Folgenden soll dargestellt werden, weswegen das Urteil des LAG vom Bundesarbeitsgericht aufgehoben werden muss. Seine Kernaussagen sind rechtlich nicht haltbar.

Der Streitfall

Im Rahmen einer Entgeltumwandlung zur bAV wurde einer Mitarbeiterin von April 2002 bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zum 30. 4. 2005 das monatliche Grundgehalt um 178 Euro gekürzt. 35 monatliche Zahlungen im Gesamtbetrag von 6 230 Euro hat der Arbeitgeber an eine Unterstützungskasse geleistet. Als Versorgungsleistung wurden der Mitarbeiterin ab einem Alter von 65 Jahren eine Altersrente von umgerechnet monatlich 412,67 Euro zugesagt, worin Überschüsse nicht enthalten sind. Bei Ausscheiden der Mitarbeiterin belief sich der Rückkaufswert der Versicherung lediglich auf 639 Euro.

Doppelt vergütet hält besser!

Das LAG hat den Arbeitgeber dazu verurteilt, an die ehemalige Mitarbeiterin einen Betrag in Höhe von 5 591 Euro, also die Differenz

zwischen umgewandeltem Entgelt und Versicherungsrückkaufswert, zu zahlen. Der Arbeitgeber soll also an die Mitarbeiterin rund 90 Prozent des Gehalts entrichten, welches er im Rahmen der Entgeltumwandlung zur bAV zuvor bereits an die Unterstützungskasse gezahlt hat. Das Gericht hält die Entgeltumwandlungsvereinbarung auf Grundlage eines gezeilmerten Tarifs nämlich grundsätzlich für rechtsunwirksam.

Kernaussagen des LAG München

Diese Rechtsunwirksamkeit ergibt sich für das LAG vor allem aus folgenden Gründen:

1. Weil der im Rahmen der Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossene Rückdeckungsversicherungsvertrag gezeilert sei, verstoße diese gegen das zwingende Wertgleichheitsgebot nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG. Daher sei die Vereinbarung nach § 134 BGB iVm § 17 Abs. 3 S. 3 BetrAVG nichtig. Es sei mit dem Grundgedanken der Wertgleichheit unvereinbar, wenn bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers der vorhandene Versicherungswert lediglich knapp über 10 Prozent des umgewandelten Gehalts entspreche.

2. Der Arbeitgeber handele bei der Weiterleitung des umgewandelten Gehalts nicht nur als Zahlstelle/Bote, sondern schulde dem Arbeitnehmer wegen der durchführungsunabhängigen Haftung nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG als Erfolg die Wertgleichheit der aus der Entgeltumwandlung begründeten Versorgungsanwartschaften. Es handele sich dabei um eine verschuldensunabhängige Ausfallhaftung. Der Erfolg werde aber auf absehbare Zeit wegen der Zillmerung nicht eintreten, da die Versorgungsanwartschaft in den ersten ca. 20 Jahren nicht annähernd den Wert des umgewandelten Entgelts erreiche.

3. Die Entgeltumwandlung mit Zillmerung oder ähnlicher Berücksichtigung der Abschlusskosten in den ersten Jahren, die zu einer „essenziellen Minderung“ des Deckungskapital führten, verstoße gegen das Verbot der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Ziffer 2 BGB, da sie mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung nicht vereinbar sei.

4. Die Zillmerung einer Rückdeckungslebensversicherung, welche die aktuelle Versorgungszusage wesentlich minimiere, sei mit dem Grundgedanken der zum 1. 1. 2005 gesetzlich neu und verbessert geregelten Portabilität der Betriebsrentenansprüche in § 4 BetrAVG nicht vereinbar und mithin auch deswegen rechtsunwirksam. Nach § 4 BetrAVG könne der Arbeitnehmer den aktuellen Übertragungswert seiner betrieblichen Altersversorgung beim Arbeitgeberwechsel mitnehmen. Da jedoch heutzutage Arbeitnehmer nicht mehrere

Jahrzehnte lang bei einem Arbeitgeber angestellt seien, müsste der Arbeitnehmer, der im Rahmen der bAV einen gezeilmerten Versicherungsvertrag abgeschlossen hat, bei jedem Arbeitsplatzwechsel praktisch bei Null wieder anfangen, was die Regelungen der Portabilität konterkarieren würde.

5. Die Zillmerung verstoße auch gegen die Grundsätze der neuen Rechtsprechung von Bundesverfassungsgericht (Beschluss v. 15. 2. 2006, Az. 1 BvR 1317/96) und Bundesgerichtshof (Urteile vom 12. 10. 2005, Az. IV ZR 162/03, IV ZR 177/03, IV ZR 245/03), wonach bei einer vorzeitigen Beendigung von gezeilmerten Lebensversicherungsverträgen das Ziel der Vermögensbildung nicht vereitelt werden dürfe und die Abschlusskosten bei vorzeitiger Beendigung des Vertrags nicht dazu führen dürften, dass der Rückkaufswert unverhältnismäßig gering sei oder gegen Null tendiere. Dies gelte erst recht bei Entgeltumwandlungsverträgen.

Kritik

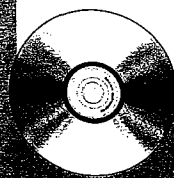
Alle fünf Kernthesen des LAG sind aus rechtlicher Sicht unhaltbar:

Zu 1.: Gebot der Wertgleichheit

Gezeilmerte Verträge im Rahmen der arbeitnehmerfinanzierten bAV verstoßen nicht gegen das Gebot der Wertgleichheit. Das Urteil des LAG weist insoweit methodische Mängel bei der Gesetzesinterpretation auf und kommt infolgedessen zu einem rechtlich falschen Ergebnis. Die umgewandelten Entgeltanteile führen nämlich auch bei gezeilmerten Tarifen zu „wertgleichen Anwartschaften“ im Sinne des Gesetzes.

Das LAG leitet die grundsätzliche Unwirksamkeit der Entgeltumwandlung bei gezeilmerten Rückdeckungsversicherungen aus deren Verstoß gegen das Gebot der Wertgleichheit her. Dabei setzt es sich aber mit dem Begriff der Wertgleichheit überhaupt nicht auseinander und liefert auch in seiner Urteilsbegründung keine Definition dieses Begriffs. Auch legt sich das LAG nicht fest, ob sich der Wert der Anwartschaft auf den Zeitpunkt des Ausscheidens und gegebenenfalls auf den Rückkaufswert bezieht oder ob auf die zugesagte Versorgungsleistung bei Eintritt des Versorgungsfalls abgestellt werden soll. Stattdessen stellt es lediglich und dabei deutlich ergebnisorientiert fest, dass ein Verstoß gegen das Wertgleichheitsgebot vorliege, wenn die Mitarbeiterin nach drei Jahren Laufzeit bei Rückkauf des gezeilmerten Vertrags nur einen Bruchteil ihres umgewandelten Entgelts erhalte.

Dies ist schon deshalb nicht überzeugend, weil auch bei ungezeilmerten Tarifen die umgewandelten Entgeltanteile und der Rückkaufswert



- Systematische Altersvorsorge – Wege zu gesichertem Einkommen im Ruhestand**
Klaus Zeller
2007, CD (65 Min. Laufzeit),
€ 25,90
ISBN 978-3-93771-203-1

Vorgestellt werden Basisrente, Riesterrente, betriebliche und private Altersvorsorge.



- Betriebliche Altersversorgung – Damit Sie den Ansprüchen Ihrer Mitarbeiter gerecht werden**
Christopher M. Jung
2007, CD (58 Min. Laufzeit),
€ 25,90
ISBN 978-3-93771-204-8

Dieses Hörbuch informiert unterhaltsam über die fünf Wege der betrieblichen Altersversorgung.

Ja, ich bestelle ___ Ex.!
Fax 0721 3509-201

Name/Vorname

Firma

Straße/Hausnummer

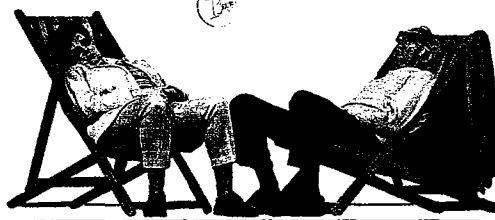
PLZ/Ort

Tel./Fax

Datum/Unterschrift

Die Riesen der betrieblichen Altersversorgung

Deutsche Pensionskassen
am Jahresende 2006:
insgesamt 152
mit Kapitalanlagen in Höhe von
92,53 Milliarden Euro und
6,96 Millionen versicherten Personen



Versicherte
Personen

Die Kapitalkräftigsten

Kasse	Milliarden Euro	Versicherte Personen
BVV Versorgungskasse d. Bankgewerbes	18,58	406 990
Bayer-Pensionskasse	6,44	109 830
IBM Deutschland Pensionskasse	6,00	45 280
Hoechst-Gruppe Pensionskasse	5,50	106 700
BASF Pensionskasse	5,01	116 910
Allianz Versorgungskasse	3,79	67 380
Zusatzversorg.-kasse d. Baugewerbes	2,93	1 088 290
Hamburger Pensionskasse von 1905	2,71	549 440
Degussa-Hüls Pensionskasse	2,69	51 910
Versorgungskasse Energie	2,14	87 010
R+V Pensionsversicherung	1,92	50 560
Allianz Pensionskasse	1,82	732 010

1918 © Globus

Quelle: BaFin

wert nicht identisch sein können. Vor allem jedoch führt die Auslegung der maßgeblichen Vorschriften zu dem Ergebnis, dass sich die Wertgleichheit der Anwartschaft auf die Versorgungsleistung bei Eintritt des Versorgungsfalles beziehen muss.

Was ist „wertgleich“?

Der Begriff der Wertgleichheit ist nirgends im BetrAVG definiert und daher auslegungsbedürftig. Aus dem historischen Zusammenhang ergibt sich, dass mit „wertgleichen Anwartschaften“ in § 1 Abs. 2 Ziffer 3 BetrAVG die „nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechneten Anwartschaften“ gemeint sind. Dies folgt eindeutig aus den Gesetzesentwürfen und der Gesetzesbegründung. Die Zillmerung aber ist gerade ein Verfahren, welches seit jeher bei der Berechnung von Anwartschaften nach versicherungsmathematischen Grundsätzen Anwendung findet. Hätte der Gesetzgeber die gezillmerten Tarife für die bAV ausschließen wollen, so hätte er hierfür eine Ausschlussregelung in das BetrAVG mit aufnehmen müssen. Denn bei Erlass der einschlägigen Regelungen des BetrAVG war die Problematik durchaus bekannt. So wurde damals beispielsweise für die Riester-Vorsorge eine Verteilung der Abschlusskosten auf einen Zehnjahreszeitraum gesetzlich vorgeschrieben. Für die bAV wurde dagegen ohne jede Einschränkung auf das VVG und damit das dort ebenfalls anerkannte Zillmerungsverfahren verwiesen. Erst mit Wirkung zum 1. 1. 2008 sieht der neue § 169 Abs. 3 VVG eine Verteilung der Ab-

schlusskosten auf fünf Jahre bei der Berechnung des Rückkaufswertes vor. Im Rückschluss hieraus ist also die Zillmerung bei Verträgen der bAV mit Entgeltumwandlung bisher uneingeschränkt wirksam gewesen. Dies gilt umso mehr, als mit § 1 a BetrAVG die Verpflichtung der Arbeitgeber zum Abschluss von Entgeltumwandlungsvereinbarungen eingeführt wurde. Es wäre höchst ungerecht und verfassungsrechtlich bedenklich, wenn der Gesetzgeber einen Kontrahierungszwang für die Arbeitgeber betreffend die bAV durch Entgeltumwandlung einführt, dabei aber die bisher im Rahmen der Entgeltumwandlung weit verbreiteten Tarife mit Zillmerung ohne gesetzliche Klarstellung gerichtlich verboten oder als unzulässig erachten würden.

Zudem ergibt die sog. teleologische Auslegung, (d.h.) die Frage nach Sinn und Zweck einer Vorschrift, dass sich im Rahmen der bAV die Wertgleichheit an der Ablaufleistung und nicht am Rückkaufswert des Versicherungsvertrags oder gar am umgewandelten Entgelt zu bemessen hat. Denn für die bAV kann selbstverständlich der Vergleichsmaßstab betreffend die Wertgleichheit nur die zugesagte Versorgungsleistung im Alter sein. Entscheidend ist also, dass die Versorgungsleistung im Alter ein nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnetes Äquivalent zu den umgewandelten Entgeltbestandteilen darstellt. Dem Ziel der bAV werden nach allgemeiner Ansicht gezillmertere Verträge besser gerecht, da sie zu einer höheren Ablaufleistung führen als ungezillmertere Verträge. Außerdem kann auch nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (Ur-

teil vom 12. 10. 2005, s.o.) nicht zugunsten einzelner Versicherter der Risikogemeinschaft, welche nach kurzer Laufzeit den Vertrag kündigen, einfach der Rückkaufswert optimiert werden. Insbesondere nicht, indem hierfür auf Kosten der meisten anderen Versicherten die Abschlusskosten nicht mehr mit den ersten Prämien verrechnet werden und entsprechend ihre Ablaufleistung minimiert wird.

In dem vom LAG entschiedenen Fall trägt die zugesagte Versorgungsleistung bei Eintritt des Versorgungsfalles unabhängig von zusätzlichen Überschussbeteiligungen schon ein Mehrfaches des umgewandelten Entgelts. Damit dürfte an der Wertgleichheit kein Zweifel bestehen.

Unwirksamkeitsfolge

Schließlich nimmt das LAG auch irrig an, dass im Falle eines Verstoßes gegen das Wertgleichheitsgebot die Entgeltumwandlungsvereinbarung unwirksam sei. Diesbezüglich verweist das Gericht auf § 17 Abs. 3 S. 3 BetrAVG, wonach von den Bestimmungen des BetrAVG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Die vom LAG statuierte Unwirksamkeitsfolge ergibt sich aber weder aus dem Wortlaut des Gesetzes noch aus dem Sinn und Zweck der bAV. Denn hierdurch würde der Arbeitnehmer seine Versorgungszusage verlieren, was den Zweck der bAV konterkarieren würde.

Zu 2.: Falsche Interpretation der Haftungsregelung

Das LAG interpretiert im Übrigen die Haftungsregelung des § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG falsch. Nach dieser Regelung haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen der Altersversorgung auch dann, wenn er einen mittelbaren Durchführungsweg beispielsweise über eine Direktversicherung wählt. Er schuldet im Falle der Entgeltumwandlung jedoch nicht, wie es das LAG irrtümlicherweise und entgegen dem Wortlaut der Regelung annimmt, auch bei vorzeitiger Beendigung die Wertgleichheit der Anwartschaft mit den umgewandelten Entgeltbestandteilen als Erfolg. Vielmehr hat er nur dafür einzustehen, dass bei mittelbarer Durchführung die Versicherung, Pensionskasse etc. mindestens die Leistung erbringt, welche er dem Arbeitnehmer zugesagt hat. Im Sachverhalt, welcher dem Urteil des LAG zugrunde lag, hat der Arbeitgeber die Leistungen aus der Rückdeckungslebensversicherung zugesagt. Er schuldet der Mitarbeiterin also lediglich die korrekte Weiterleitung der umgewandelten Entgeltbestandteile an die Unterstützungskasse und die grundsätzliche Erbringung der zugesagten Versorgungsleistung.

gen durch die Unterstützungskasse bei Eintritt des Versorgungsfalls. Hingegen ist er nicht für eine bestimmte Höhe der Anwartschaft auf Versorgungsleistungen bei vorzeitiger Auflösung des Vertrags oder konkret für das Vorliegen eines ungezillmerten Tarifs verantwortlich. Denn der Arbeitgeber ist eben doch nur Zahlstelle/Bote, womit sich der Arbeitnehmer bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung im Rahmen eines mittelbaren Durchführungswegs auch einverstanden erklärt hat.

Zu 3.: Unangemessene Benachteiligung?

Der Arbeitnehmer wird durch gezillmerte Tarife in der bAV auch nicht unangemessen benachteiligt. Wie zu 1. ausgeführt, erhält der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls regelmäßig eine höhere Ablaufleistung als bei ungezillmerten Tarifen. Auch verstößt die Zillmerung wie oben dargelegt nicht gegen das Gebot der Wertgleichheit als wesentlichen Grundgedanken der Regelung des § 1 Abs. 2 Ziffer 3 BetrAVG. Zudem ist nicht nachvollziehbar, inwieweit der Arbeitgeber in missbräuchlicher Weise eigene Interessen dadurch verfolgen sollte, dass er eine Entgeltumwandlungsvereinbarung auf Basis eines gezillmerten Versicherungstarifs anbietet; zumal in der Branche bisher fast ausschließlich gezillmerte Tarife erhältlich gewesen sind. Ein Verstoß gegen den § 307 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Ziffer 2 BGB ist daher unabhängig vom Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen dieser Norm abzulehnen.

Zu 4.: Verstoß gegen den Grundsatz der Portabilität?

Die Entgeltumwandlung verstößt auch nicht gegen den Grundsatz der Portabilität. Es ist methodisch fehlerhaft und dementsprechend wenig überzeugend, aus dem erst im Jahre 2005 eingeführten § 4 BetrAVG, welcher die Portabilität der Versicherungsverträge regelt, die Unzulässigkeit einer im Jahre 2002 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarung herzuleiten. Insbesondere legt § 30 b BetrAVG fest, dass der Übertragungsanspruch des § 4 Abs. 3 BetrAVG nur für Zusagen ab dem 1. 1. 2005 gilt. Darüber hinaus berücksichtigt das LAG überhaupt nicht, dass im entschiedenen Fall gar kein Arbeitgeberwechsel vorlag. Drittens wird in dem neuen § 4 BetrAVG auch nicht die Portabilität der Versorgungszusagen im Durchführungsweg der Unterstützungskasse geregelt, wie es in dem vom LAG entschiedenen Sachverhalt der Fall war. Zusammenfassend ist also überhaupt nicht nachvollziehbar, wenn das LAG im entschiedenen Fall die Entgeltumwandlungsvereinbarung an den Vorgaben des § 4 BetrAVG misst.

Zwar berücksichtigt die derzeitige Gesetzeslage tatsächlich nicht hinreichend, dass der Arbeitnehmer bei einem gezillmerten Tarif im Falle eines Arbeitgeberwechsels in den ersten Jahren anschließend wieder „bei Null anfangen“ muss. Denn in § 4 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 3 BetrAVG ist vorgesehen, dass der Arbeitnehmer den bestehenden Vertrag auflösen und auf Basis des hieraus resultierenden Übertragungswerts einen neuen Vertrag beim neuen Arbeitgeber abschließen muss. Aus diesem Regelungsdefizit lässt sich jedoch keinesfalls ein Verbot gezillmelter Tarife ableiten.

Zu 5.: Höchststrichterliche Urteile betreffen Vermögensanlage, nicht bAV

Um die Unzulässigkeit der Zillmerung zu belegen, bezieht sich das LAG auf Entscheidungen von Bundesverfassungsgericht und Bundesgerichtshof (s.o.), die aber die Zulässigkeit der Zillmerung gerade ausdrücklich anerkennen. Es wird dort lediglich der Interessenkonflikt zwischen optimaler Ablaufleistung und angemessener Höhe des Rückkaufswerts bei einer planwidrigen, vorzeitigen Beendigung des Vertrags zu lösen versucht. So macht der Bundesgerichtshof im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung Vorgaben für einen Mindestbetrag, den der Versicherte bei vorzeitiger Auflösung eines gezillmerten Vertrags zu erhalten habe. Das Bundesverfassungsgericht hat den Gesetzgeber mit seiner Entscheidung vom 15. 2. 2006 aufgefordert, bis zum 31. 12. 2007 eine angemessene Lösung für diesen Interessenkonflikt bereitzustellen. Dies ist in § 169 Abs. 3 VVG mit

Wirkung zum 1. 1. 2008 erfolgt. Der Schluss des LAG, dass die Unzulässigkeit der Zillmerung nun erst recht für Entgeltumwandlungen gelten müsse, ist schlicht falsch. Denn die höchstrichterlichen Entscheidungen betreffen nur den privaten, primär auf die Vermögensanlage ausgerichteten Bereich der Lebensversicherungen. In der bAV steht dagegen der Gedanke der Altersversorgung im Vordergrund.

Fazit

Durch die Neuregelung des § 169 Abs. 3 VVG und die dort vorgesehene Verteilung der Abschlusskosten auf fünf Jahre bei Rückkauf des Vertrags mag das Verfahren der Zillmerung zukünftig an Bedeutung verlieren. Jedoch kann an der Wirksamkeit bisheriger Entgeltumwandlungsvereinbarungen auf Grundlage gezillmelter Versicherungsverträge kein ernsthafter Zweifel bestehen. Der Arbeitgeber kann nicht rückwirkend dazu verpflichtet werden, wegen der Differenz zwischen umgewandelten Entgeltbestandteilen und Rückkaufswert dem Arbeitnehmer bei dessen Ausscheiden eine zweite Vergütung für ein und dieselbe in der Vergangenheit erbrachte Arbeitsleistung erneut zu bezahlen. Es liegt nun am Bundsarbeitsgericht, dieses bisherige rechtlich unhaltbare Ergebnis, das Millionen Fälle in Deutschland betreffen könnte, zu korrigieren.

Der Autor: Alexander Wiele ist Rechtsanwalt in der Anwaltskanzlei Knorz.Schütz.Lawyers, Büro Karlsruhe.

Mitnahmen von Direktversicherungen leichter

BMF präzisiert Rechtslage

Am 5. Februar 2008 hat das Bundesministerium der Finanzen die Überarbeitung des BMF-Schreibens vom 17. 11. 2004 – des wohl wichtigsten zur betrieblichen Altersversorgung – veröffentlicht. Darin nimmt das BMF auf insgesamt 28 Seiten zu einer Vielzahl von bisherigen Zweifelsfragen Stellung. „Die meisten Ausführungen bestätigen allerdings nur die in Fachkreisen bereits vorgenommenen Interpretationen der Rechtslage und beinhalten keine neuen Überraschungen“, beruhigt Andreas Buttler, Chef der febs Consulting GmbH, alle verunsicherten Arbeitgeber.

Lediglich im Zusammenhang mit der Portabilität bei alten § 40 b-Direktversicherungen enthält das BMF-Schreiben eine deutliche Erleichterung für Arbeitgeber. Bisher musste ein neuer Arbeitgeber in der Regel bereit sein, die bestehende Police mit allen Rechten und Pflichten vom Vorarbeitgeber zu übernehmen, um dem Arbeitnehmer auch zukünftig die steuerfreie Auszahlung der Leistungen sowie die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung zu erhalten. Denn hätte er, z.B. im Rahmen des so genannten Direktversicherungs-Übertragungsabkommens, lediglich das

Versorgungskapital vom ehemaligen Arbeitgeber übernommen, so würde die Versicherung steuerlich als Neuzusage behandelt. Damit ist jetzt Schluss.

Im neuen Schreiben erlaubt das BMF eine arbeitsrechtliche Übertragung des Versorgungskapitals, verbunden mit einer Neuzusage beim neuen Arbeitgeber. Trotz arbeitsrechtlicher Neuzusage kann der Arbeitgeber die neu abgeschlossene Police steuerlich wie einen Altvertrag behandeln und weiterhin nach § 40 b EStG pauschal versteuern. Und auch die Ablaufleistung bleibt – wie beim alten Vertrag – steuerfrei.

febs Consulting empfiehlt deshalb Arbeitgebern grundsätzlich, alle mitgebrachten 40 b-Police neuer Arbeitnehmer in einem einheitlichen Kollektivvertrag beim Hausversicherer zu führen. „Unsere Erfahrung zeigt, dass hierdurch der Verwaltungsaufwand und die Haftungsrisiken des Arbeitgebers langfristig erheblich reduziert werden können“, begründet febs-Chef Buttler diesen Beratungsansatz.

Weitere Infos: <http://www.febs-consulting.de/akademie>.