

AUF EIN WORT

Sehr geehrte
Damen und Herren,

Schwerpunktthema dieser Ausgabe ist die **betriebliche Altersversorgung**, deren **arbeitsrechtliche, steuerrechtliche und scheidungsrechtliche Aspekte** besonders beleuchtet werden.

Bitte beachten Sie auch unsere **Sonderbeilage** zum Thema „**Zeitwertkonten**“.

Eine ausführliche Rechtsberatung kann und will diese Publikation nicht ersetzen; wenn es uns aber gelingt, die eine oder andere Frage zu beantworten oder Sie einfach für bestehende Probleme zu sensibilisieren, haben wir unser Ziel erreicht.

Für die bevorstehende Weihnachtszeit und den Jahreswechsel wünschen wir Ihnen alles Gute.

Ihre Anwaltskanzlei
Winter Jansen Lamsfuß

ARBEITSRECHT

Die betriebliche Altersversorgung – eine sichere Bank in der Weltwirtschaftskrise?

Noch immer herrscht gerade bei vielen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Unwissenheit und Unsicherheit über die betriebliche Altersvorsorge.

Wo liegen die Vorteile, welche gesetzlichen Grundlagen gelten?

Recht Aktuell sprach mit Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Frank Neumann über die Chancen und Risiken, die die betriebliche Altersvorsorge bietet.

Recht Aktuell: Warum sollten Arbeitgeber einer betrieblichen Altersvorsorge zustimmen und warum sollen Arbeitnehmer eine betriebliche Altersvorsorge abschließen?

Frank Neumann: Es ist zunächst so, dass die Arbeitgeber gemäß § 1 a des Betriebsrentengesetzes seit dem 01.01.2002 einer Entgeltumwandlung eines Arbeitnehmers zulassen bzw. zustimmen müssen.

Die **Arbeitnehmer** haben einen **geldwerten Vorteil** im Sinne der **vorgelagerten Besteuerung** und der **Ersparnis** von **Sozialversicherungsbeiträgen** während der Finanzierungsphase.

Recht Aktuell: Warum sollten gerade Arbeitgeber beim Arbeitnehmer den Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung einfordern?

Frank Neumann: Für den **Arbeitgeber** sprechen **viele Vorteile** für die Vereinbarung einer betrieblichen Altersversorgung. So ist z. B. aus Sicht des Arbeitgebers, aber auch des Arbeitnehmers die **Bindung an das Unternehmen** und die langfristige Zusammenarbeit anzustreben.

Es ist sicherlich so, dass ein Arbeitnehmer, der eine betriebliche Altersversorgung mit dem Arbeitgeber vereinbart hat, **loyaler** zum Unternehmer und zum Unternehmen steht.

Die Arbeitnehmer wiederum profitieren von den vorgelagerten Steuerersparnissen und der Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge.



Frank Neumann,
Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Fortsetzung auf S. 2

Recht Aktuell: Das hört sich ja grundsätzlich positiv an, wo liegen denn die Risiken einer betrieblichen Altersvorsorge?

Frank Neumann: Diese Frage ist nicht so einfach zu beantworten. Zunächst einmal ist wesentlich, dass die betriebliche Altersvorsorge im engeren Sinne für Arbeitnehmer einem **Insolvenzschutz** unterliegt, nach dem der Pensionssicherungsverein in Köln für nicht erfüllte betriebliche Altersversorgungen haftet.

Ob die betriebliche Altersvorsorge später auch den gewünschten Ertrag bringt, muss im Rahmen einer **sorgfältigen Produktauswahl** bei Abschluss des Vertrages geprüft werden. Insbesondere sollte der Arbeitgeber prüfen, welcher Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfond, Unterstützungskasse oder Pensionszusage) der richtige für den Arbeitnehmer ist.

Das **größte Risiko** hat der Arbeitgeber bei einer Pensionszusage, auch wenn diese durch eine Lebensversicherung rückgedeckt ist. Der Arbeitgeber sollte auf jeden Fall regelmäßig prüfen, ob die **Rückdeckung** z. B. durch eine Lebensversicherung **ausreichend** ist, die Pensionszusage abzudecken. Dies ist gerade in den Zeiten, in denen die Lebensversicherungen an Zuwächsen durch Überschussbeteiligungen verlieren, ein ganz wesentlicher Punkt, den der Arbeitgeber regelmäßig prüfen sollte. Ansonsten entstehen hier unabsehbare Risiken und ggf. auch bilanziell falsche Darstellungen, da keine ausreichenden Rückstellungen gebildet werden.

Recht Aktuell: Gilt die Absicherung durch den Pensionssicherungsverein für alle Beschäftigten?

Frank Neumann: Grundsätzlich ja, wobei zu beachten ist, dass der Pensionssicherungsverein z. B. für **Organe, wie Geschäftsführer nicht haftet**. Gerade Geschäftsführern ist anzuraten, die Pensionsvereinbarung und eine etwaige Rückdeckung auf Ertrag zu prüfen und ggf. nachzubessern.

Bedenken Sie bitte, dass die Lebensversicherungen noch vor ein paar Jahren eine viel höhere Rendite versprochen haben, als zur Zeit gehalten werden kann.

RA-Praxis-Tipp: Unsere Kanzlei bietet in Zusammenarbeit mit einem Spezialisten der Deutschen Vermögensberatung AG eine Überprüfung der Risiken bezüglich abgeschlossener, betrieblicher Altersversorgungen an. Wenden Sie sich in diesem Falle vertrauensvoll an unsere arbeitsrechtliche Abteilung, diese wird Ihnen gerne weiterhelfen.

Recht Aktuell: Herr Neumann, was können Sie uns zu diesem Thema abschließend raten?

Frank Neumann: Wenn Sie aktuell einen **Rahmenvertrag** oder eine **Direktzusage** vereinbart haben, sollten Sie diese auf Herz und Nieren durch einen Rechtsanwalt und/oder einen externen Spezialisten in diesem Bereich **überprüfen** und eine **Bestandsaufnahme** bzw. eine **Risikoanalyse** durchführen. Nur so können Sie gezielt einige Risiken als Arbeitgeber minimieren.

Recht Aktuell: Herr Neumann, vielen Dank für dieses Interview.



Steuerliche Aspekte der betrieblichen Altersversorgung

Die betriebliche Altersversvorsorgung ist neben der gesetzlichen und der privaten eine der drei Säulen der Altersvorsorge.

Es gibt fünf Arten der betrieblichen Altersversorgung, die steuerrechtlich zweigeteilt behandelt werden.

Leistungen aus Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds werden den **sonstigen Einkünften** im Sinne des § 22 EStG zugeordnet, während Leistungen von Unterstützungskassen und aus Pensionszusagen Einkünfte aus **nichtselbständiger Arbeit** im Sinne des § 19 EStG darstellen.

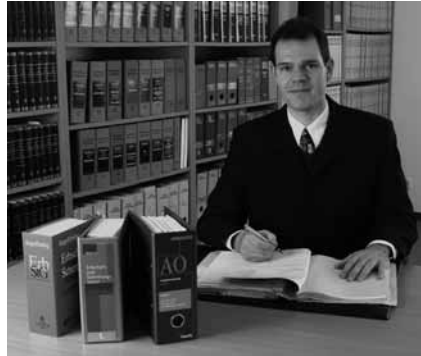
Durch das Alterseinkünftegesetz wurde ab dem 01.01.2005 eine nahezu vollständige **nachgelagerte Besteuerung** eingeführt (die Leistungsphase, also der Zufluss der Rente, wird in voller Höhe besteuert, während die Beitragsphase, in der die Rente aufgebaut wird, steuerlich gefördert wird).

Seit dem Jahr 2005 werden Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds grundsätzlich steuerlich gleich behandelt. Die Beiträge sind prinzipiell steuerpflichtiger Arbeitslohn, der bis zu bestimmten Höchstgrenzen steuerfrei ist und darüber hinausgehend als Sonderausgaben berücksichtigt werden kann.

Die **Arbeitgeberbeiträge**, die unmittelbar an die Versicherungsgesellschaft geleistet werden, sind laufende **Betriebsausgaben**, die voll abzugsfähig sind.

Für den **Arbeitnehmer** sind die Beiträge ab dem 01.01.2005 jährlich bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze sowie einem zusätzlich Betrag von 1.800 Euro **steuerfrei**.

Eine **Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber ist möglich**, wenn die betriebliche Altersversorgung sowohl beim ehemaligen als auch beim neuen Arbeitgeber über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder einer Direktversicherung durchgeführt wird.



Oliver Titze,
Fachanwalt für
Steuerrecht

Sofern die Versorgungsleistungen auf steuerfreien Beitragsleistungen des Arbeitgebers beruhen, sind die Versicherungsleistungen bei Zufluss in voller Höhe (nach Abzug von Werbungskosten oder Pauschbetrag) als Einnahmen steuerpflichtig. Wenn die Versorgungsleistungen sowohl auf steuerfreie als auch auf steuerpflichtige Beitragsleistungen zurückgehen, teilt die auszahlende Stelle dem Steuerpflichtigen mit, welche Anteile voll steuerpflichtig und welche mit dem Ertragsanteil zu versteuern sind.

Bezüglich der Unterstützungskasse und Pensionszusage hat schon früher die nachgelagerte Besteuerung gegolten, so dass diese Arten der betrieblichen Altersversorgung von der Neuregelung des Alterseinkünftegesetzes nicht betroffen sind.

Bei der Unterstützungskasse sind die Beiträge für den **Arbeitgeber** als Betriebsausgaben abzugsfähig, bei der Pensionszusage ist eine Steuererminderung durch Rückstellungsbildung möglich. Die Rückstellungen führen zu einem jährlich gewinnmindernden Aufwand des Arbeitgebers während der aktiven Dienstzeit des Berechtigten. Die Rückstellung wird bis zum Versorgungsfall systematisch aufgebaut und ab dem Versorgungsfall nach und nach wieder gewinnerhöhend aufgelöst.

Die Pensionszusage und die jährlichen Leistungen des Arbeitgebers, welche die Anwartschaft auf die Versorgungsleistung begründen, sind für den **Arbeitnehmer** noch ohne steuerliche Auswirkung. Nach Eintritt des Versorgungsfalls sind die laufenden und einmaligen Bezüge, die der Arbeitnehmer (oder sein Rechtsnachfolger) aufgrund der Pensionszusage des Arbeitgebers erhält, in vollem Umfang steuerpflichtig, dem Steuerabzug zu unterwerfender Arbeitslohn in Form von Versorgungsbezügen.



FAMILIENRECHT

Betriebliche Altersvorsorge im Versorgungsausgleich



Christina Greuter,
Fachanwältin für
Familienrecht

Zusammen mit einer **Ehescheidung** wird über den Versorgungsausgleich zum **Ausgleich** der während der Ehe erwirtschafteten **Rentenanwartschaften** entschieden. Hierein fallen grundsätzlich auch **alle Formen betrieblicher Altersvorsorge**, wenn sie auf eine Rentenzahlung d. h. wiederkehrende Leistungen gerichtet sind. So sind etwaige Einmalzahlungen nicht einzubeziehen, diese könnten aber im Zugewinnausgleich zu berücksichtigen sein.

In den Versorgungsausgleich wird **nur der Ehezeitanteil** der Betriebsrente eingerechnet, der im Einzelfall ermittelt werden muss. Hierbei wird der auf die Ehezeit anfallende Anteil der Betriebszugehörigkeit und der diesem Prozentsatz entsprechende Anteil des Anrechtes festgestellt.

Weiter wird in den Versorgungsausgleich eine betriebliche Altersvorsorge nur dann einbezogen werden, wenn die entsprechende Anwartschaft **bei Ehescheidung bereits unverfallbar ist**. Unverfallbarkeit liegt dann vor, wenn die Mindestzeiten der Betriebszugehörigkeit bereits abgelaufen sind.

Die Anwartschaften auf die dies bei Ehescheidung noch nicht zutrifft, die also noch verfallbar sind, bleiben dem **späteren schuldrechtlichen Versorgungsausgleich vorbehalten**. Voraussetzung für diesen ist, dass der ausgleichspflichtige Ehegatte die Betriebsrente bezieht und der berechtigte Ehegatte entweder Rente erhält, über 64 Jahre alt oder erwerbsunfähig ist.

Achtung! Um hier etwaige Ansprüche nicht zu verlieren, ist dringend zu beachten, dass der schuldrechtliche Versorgungsausgleich nur auf Antrag durchgeführt wird.

Wirtschaftsrecht Aktuell

GmbH-Reform tritt in Kraft

Am 28. 10. 2008 wurde das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) im Bundesgesetzblatt verkündet und am **1. November 2008 in Kraft**.

Gründung und Organisation der GmbH sollen unkomplizierter und einfacher werden.

Insbesondere soll die Attraktivität der GmbH im Vergleich mit ausländischen Rechtsformen wie der englischen „Limited“ erhöht werden, indem die Möglichkeit der Gründung einer **haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft nach § 5 a GmbH-Gesetz** eröffnet wurde. Der Start ist ohne Kapital möglich, das Mindestkapital darf nach und nach angespart werden.

Wichtig! Das „haftungsbeschränkt“ bei der Unternehmergesellschaft („Mini-GmbH“) **darf weder fehlen noch abgekürzt werden**. Andernfalls kommt es zur **unbeschränkten Haftung der Gesellschafter mit dem Privatvermögen**.

Außerdem soll der Missbrauch der Rechtsform der GmbH besser unterbunden und ihre Gläubiger besser geschützt werden.

RA-Praxis-Tipp: Wegen **fehlender Anerkennung und Imageprobleme** ist die „Mini-GmbH“ nur bedingt empfehlenswert.

In der Praxis werden insbesondere die **Banken** – wie bei einer „Limited“ auch – der „Mini-GmbH“ nur unter erschwerten Bedingungen einen Kredit einräumen.

Horst Hermann Jansen,
Fachanwalt für Steuerrecht und
vereidigter Buchprüfer



ARBEITSRECHT

Bürgenhaftung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Der Generalunternehmer muss mit der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer des Subunternehmers rechnen!

Der Fall:

Ein **Generalunternehmer** (GU) beauftragt ein deutsches Bauunternehmen als **Subunternehmer** (SU), welches – der Globalisierung sei Dank – wiederum einen SU aus Polen und einen SU aus der Türkei beauftragt. Die 20 Arbeiter werden aus Polen und aus der Türkei entsandt und arbeiten für 8 Monate auf der Baustelle in Bergisch Gladbach. Für ihre Tätigkeit erhalten sie 7,00 Euro brutto Stundenlohn und keinerlei sonstige Leistungen. Der GU zahlt die Schlussrechnung und die Arbeiter reisen zurück nach Hause.

Nach weiteren 2 Monaten wird der GU von den türkischen und polnischen Arbeitnehmern auf Zahlung der **Differenz zum Mindestlohn** (aus den jeweiligen Tarifverträgen) **in Höhe von 9,82 Euro** in Anspruch genommen, je Arbeitnehmer für 8 Monate ca. 3.160 Euro netto, insgesamt also 63.200 Euro netto!

Ferner wird der GU von der ZVK/ULAK (Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft) auf Zahlung von Beiträgen zur Urlaubskasse in Höhe von 39.860 Euro in Anspruch genommen. Die beiden SU sind inzwischen insolvent.

Ergebnis:

Der GU haftet verschuldensunabhängig aus § 1a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) in diesem Falle wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, er kann also unmittelbar in Anspruch genommen werden. Die Inanspruchnahme erfolgt durch die Arbeitnehmer, auch im Falle derartiger Nachunternehmerketten, und durch die ZVK oder ULAK, welche die Sozialkassenbeiträge einfordern. Der **Umfang der Haftung ist begrenzt auf den Nettomindestlohn** und die Sozialkassenbeiträge, unabhängig davon, was zwischen Arbeitnehmer und SU vereinbart war, auch unabhängig davon, ob der SU insolvent ist.

Zwar hat der GU nach der Inanspruchnahme einen Rückgriffsanspruch gegen den SU, dieser ist jedoch – wie hier – nicht immer werthaltig oder realisierbar. Auch ein Regress gegen den Mitbürge, also den unmittelbaren Nachunternehmer, der die SU beauftragt hat, ist nur anteilig möglich.



RA-Praxis-Tipp: Vor Zahlung der Schlussrechnung sollte sich der GU aktuelle Informationen über eventuelle Beitragsschulden des SU von der ULAK geben lassen, um ggf. die Schlussrechnung entsprechend zu kürzen.

Es empfiehlt sich in allen Fällen der potentiellen Inanspruchnahme durch die ZVK/ULAK, von dieser aktuelle Unbedenklichkeitsbescheinigungen zum Stand der Schlussrechnung anzufordern.

Bei unklaren Informationen sollte der GU **15 % bis 20 % des Auftragswertes einbehalten**.

Ebenso kann der GU vom SU Nachweise über die tatsächliche Lohnzahlung an die Arbeitnehmer verlangen.

Häufig werden Bürgschaften zwischen GU und SU in den AGB's oder dem Bauvertrag vereinbart. Hierbei ist jedoch **Vorsicht geboten**, da die entsprechenden Klauseln hinreichend klar und deutlich verfasst sein müssen sowie inhaltlich und optisch hervorgehoben sein müssen.



Sören Riebenstahl,
Fachanwalt für
Arbeitsrecht

STEUERRECHT

Gläserner Anleger

Kapitalanleger werden derzeit nicht nur durch die Turbulenzen am weltweiten Finanzmarkt gebeutelt. Die zunehmende **Verschärfung der Kontrollen durch die Finanzbehörden** macht aus dem gebeutelten Kapitalanleger auch noch einen **gläsernen Steuerpflichtigen**.

Mit dem Ende der Steueramnestie im März 2005 hat das **Zeitalter des gläsernen Anlegers** begonnen. Einen Tag später startete der Kontenabruf und drei Monate später trat die **EU-Zinsrichtlinie** in Kraft.

Seit dem 1. August 2008 führt die Finanzverwaltung eine neue **bundeseinheitliche Ordnungszahl** (sogenannte **Steuer-Identifikationsnummer**) ein, mit der jeder Bürger mit einem unveränderlichen Kennzeichen von **Geburt bis 20 Jahre nach seinem Tod** durch das **Bundeszentralamt für Steuern** als staatli-

che Verwaltung zentral erfasst wird. Das macht Kontrollen diesseits und jenseits der Grenze deutlich einfacher, da elektronische Kommunikations- und Verarbeitungswege bundesweit besser nutzbar werden und steuerlich relevante Daten einfacher zugeordnet werden können.



Horst Hermann Jansen, Fachanwalt für Steuerrecht und vereidigter Buchprüfer

Unser Service:

Unsere Rechtsanwälte und Mitarbeiter sind für Sie erreichbar:

**Montag bis Donnerstag:
7.30 bis 19.00 Uhr,
Freitag:
7.30 bis 17.30 Uhr.**

Damit ist gewährleistet, dass Sie Ihren Rechtsanwalt auch vor oder nach Ihrem Arbeitstag noch sprechen und wichtige und eilige Informationen mitteilen können. Sollte Ihr Anwalt einmal nicht zur Verfügung stehen, können Sie unseren Mitarbeiterinnen am Empfang jederzeit eine Nachricht hinterlassen. Ihre Information gelangt auf dem schnellsten Weg zu Ihrem Rechtsanwalt. Nutzen Sie diesen besonderen Service unserer Kanzlei in eilbedürftigen Fällen, wenn Fristabläufe drohen oder sonst schnelle anwaltliche Hilfe vonnöten ist.

Rechtsanwälte Winter • Jansen • Lamsfuß

Falko Winter (bis 2008)
Horst Hermann Jansen
Elmar Ernst Lamsfuß
Frank Neumann
Dirk Torsten Keller
Wolfgang Bosbach
Barbara Reul-Nocke
Astrid Conrads-Schneider
Christina Greuter
Sören Riebenstahl
Oliver Titze
Carsten Krug
Dr. Reinhard Göbel
Dr. Hans-Joachim Franke
Harald Hasberg (bis 2008)
Konrad Heimes
Michael Heckmann
Christiane Jansen
Refik I. Kakmaci



Büro Bergisch Gladbach
51467 Bergisch Gladbach
Odenthaler Straße 213-215
Telefon 0 22 02 / 93 30-0
Telefax 0 22 02 / 93 30-20

Büro Overath
51491 Overath
Hauptstraße 58
Telefon 0 22 06 / 29 28
Telefax 0 22 06 / 8 29 75

Büro Rösraht
51503 Rösraht
Hauptstraße 23-25
Telefon 0 22 05 / 90 87 10
Telefax 0 22 05 / 90 87 11

Büro Köln (Weiden)
50859 Köln
Aachener Straße 1212
Telefon 0 22 34 / 40 31-0
Telefax 0 22 34 / 40 31-20

Büro Berlin
10405 Berlin
Prenzlauer Allee 36
Telefon 0 30 / 44 01 53-15
Telefax 0 30 / 44 01 53-20

E-Mail: kontakt@winter-jansen-lamsfuss.de
Internet: www.winter-jansen-lamsfuss.de