

NETWORK-KARRIERE

EUROPAS GRÖSSTE WIRTSCHAFTSZEITUNG FÜR DEN DIREKTVERTRIEB



ZKZ 66685

„NICHT WAS WIR ESSEN,
MACHT UNS DICK,
SONDERN DAS WIE!“

DR. ECKART VON HIRSCHHAUSEN

© Frank Eidel



Rolf Sorg:

PM-International AG steigert
Jahresumsatz 2017 um über
37 Prozent auf 632 Mio. US-Dollar



Britta Frank:

proWIN Führungskraft des
Jahres 2017 – Traumkarriere
mal zwei



Pit Gleim:

BEMER Group feiert
sensationellen Erfolg
in den Vereinigten
Staaten



Randy Gage:

Abzocker-Clubs: Der Network-Marketing
Krypto-Währungsbetrug



BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG: DOPPELT ZUR KASSE GEBETEN

Der Bundesfinanzminister kündigte die künftige Behandlung von fehlerhaft gestalteter betrieblicher Altersversorgung (bAV) an: Demnach sind Sonderzahlungen des Arbeitgebers bei Kalkulationsfehlern des Anbieters für Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig. Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden für dieses „Steuer-sparmodell“ also doppelt zur Kasse gebeten.

Zunächst erfolgen Nachforderungen von Einzahlungen beim Arbeitgeber

Das BMF befasst sich mit dem Fall, dass die Versorgungseinrichtung aus diversen Gründen inklusive Kalkulationsfehlern, Fehlinvestitionen und Insolvenzrisiken ihre Leistungen nicht mehr erfüllen kann und vom Arbeitgeber daher Sonderzahlungen zu dem anfordert. Die ausdrückliche Erwähnung verdeutlicht, dass diese Risiken bereits häufiger oder massenhaft bestehen und künftig vermehrt erwartet werden und von daher bereits Thema der Finanzverwaltung mit zunehmendem Regelungsbedarf sind.

Liegt die Ursache in Kalkulationsfehlern, so ist die Sonderzahlung lohnsteuerpflichtig

Also, wenn für einen Arbeitnehmer (AN) z. B. nur 100.000 EUR an Deckungskapital vorhanden sind und 25.000 EUR einmalig nachfinanziert werden müssen, so muss er (der AN) diesen Betrag versteuern und wohl



© WavebreakmediaMicro/Fotolia

auch Sozialabgaben darauf zahlen. Er wird für einige Monate also ggf. netto keinen Lohn erhalten oder als Rentner für einige Jahre keine Rente. Die bAV wird für den AN zur Quelle zusätzlicher Risiken.

Unrealistische bAV-Beratung führt (auch) zur (Steuer-)Haftung

Wenn der Kalkulationszins zunächst korrekt war und die Zinsen unerwartet fielen oder aber die Lebenserwartung korrekt kalkuliert und dann gestiegen ist, ist keine Lohnsteuer fällig. Wenn indes der Kalkulations-

zins von Anfang an unrealistisch hoch war oder die Lebenserwartung bereits erkennbar zu niedrig angesetzt, liegt insoweit eine spätere Anpassung nicht am Niedrigzinsumfeld oder Einbruch am Kapitalmarkt oder an der Verlängerung der Lebenserwartung, sondern war von Beginn an absehbar.

Fehlende Überprüfung der bAV durch Mitarbeiter und Betriebsräte führt zum Insolvenz-Risiko

Wer also als Arbeitgeber nicht prüft, wie die Versorgungseinrichtung kalkuliert hat, der setzt sich nicht nur dem Risiko von Nachzahlungen aus, sondern darf u. U. auch noch Lohnsteuer und evtl. Sozialabgaben darauf zahlen und setzt ggf. auch seine AN und Betriebsrentner erheblichen finanziellen Risiken von hohen Einmalzahlungen an Lohnsteuer und Sozialabgaben aus. Dessen sollten sich alle bewusst sein, die mit der bAV als zuverlässige Versorgungsform rechnen wollen. Durch diese Risiken kann die bAV selbst zur Altersarmut, Überschuldung und Insolvenz führen.

Alternative der Enthftung für Arbeitgeber, Betriebsrat und Mitarbeiter

Als Arbeitgeber wird man sich überlegen, ob der eigene steuerliche Berater hier in den letzten Jahrzehnten seinen Job korrekt erledigte, eingeschlossen den Hinweis auf die Unterfinanzierung, also eine finanztechnische Haftung, eingeschlossen das Insolvenzrisiko.

Daneben werden Arbeitgeber zunehmend versuchen sich durch Abfindung zu enthaften – hoffentlich ohne, dass dies in eine Regresshaftung von bis zu 30 Jahren nach §§ 18 ff. BetrAVG führt bzw. zur Haftungs-

nieren versucht. Die Abfindung der Mitarbeiter – besser noch die komplette Rückabwicklung – wäre hingegen häufig ein Modell zur Ersparnis von Sozialversicherung und Einkommensteuer, sofern man dieses beherrscht. Der normale Vermittler wittert eine Provision und bietet daher die Nachfinanzierung an.



© WavebreakMediaMicro/Fotolia

falle einer Doppelzahlung bei der bAV: Denn später ausgeschiedene Arbeitnehmer sind erfahrungsgemäß bisweilen hemmungsloser, frühere Betriebsräte und Arbeitgeber zu verklagen.

Wie konnte es so weit kommen, dass Arbeitgeber für die bAV als soziale Wohltat auch noch haften?

Die erste Ursache ist die Bequemlichkeit von Arbeitgeber, Arbeitnehmern und Betriebsräten. Oder der Glaube daran, dass Vermittler in der bAV wüssten, was sie tun. Im Zweifel kennen diese durch Schulungen nur die (potenziellen) Vorteile einer bAV – aber bezüglich der (Haftungs-) Risiken wurden sie nicht ausgebildet. Der kritische Jurist vermutet einen Betrug in mittelbarer Täterschaft, also durch einen Vermittler, der ahnungslos die besten Abschlüsse erfolgreich umsetzt, schmerzfrei. Man hätte von Anfang an unabhängige Sachverständige einschalten müssen – damals beim Abschluss von solchen Modellen und heute, damit Sanierung und Enthftung gelingen können.

Die zweite Ursache liegt beim Gesetzgeber: Das Betriebsrentenrecht führte den Arbeitgeber in die Haftung gemäß seiner Fürsorgepflicht und entsprechend seiner Einstandspflicht, etwa wenn ein Träger der bAV seine Leistungen herabsetzen muss – und der Arbeitgeber „nachschießen“ darf. Nun eröffnet der BMF noch „zur Strafe“ obendrein die Abgabepflicht, wenn der Arbeitgeber dies durch seine Nachfinanzierung zu sa-

BAG: Haftung ist verfassungsgemäß

Das Bundesarbeitsgericht führt im Urteil vom 12.06.2007 – Az.: 3 ZR 14/06 aus: „Verfassungsrecht steht der Verpflichtung der Beklagten auf Abschluss einer Vereinbarung über die Entgeltumwandlung und der daran gebundenen Durchführungspflicht nicht entgegen. ... Hinzu kommt, dass es grundsätzlich das Recht des Arbeitgebers ist, den Versicherungsträger auszuwählen ... Er hat es deshalb in der Hand, weitere Maßnahmen zur Risikoverringerung zu treffen. Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, die Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung abzuwickeln, gibt es nunmehr eine Absicherung über den Sicherungsfonds für die Lebensversicherer ... Eine weitere Möglichkeit für den Arbeitgeber, sein Risiko zu begrenzen, besteht darin, bei der Entgeltumwandlung nicht alle Risiken – Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung –, sondern nur das Altersrisiko der Arbeitnehmer abzudecken.“

Wer also als Arbeitgeber – zu einem vermeintlichen Mehrnutzen der Arbeitnehmer – erhöhte Risiken eingeht, macht also mehr, als er riskieren müsste. Wer ganz sicher gehen will, sagt als Arbeitgeber selbst gar nichts zu, sondern überlässt dies einer Konzernstiftung, die in eigenem Namen Betriebsrentenzusagen ganz außerhalb des Betriebsrentengesetzes und damit ohne dessen Einschränkungen erteilt, für die der Arbeitgeber allenfalls freiwillig Nachzahlungen leisten darf.

VITA

Dr. Johannes Fiala

Rechtsanwalt (München), MBA
Finanzdienstleistungen (Univ.), MM (Univ.),
Geprüfter Finanz- und Anlageberater (A.F.A.), Lehrbeauftragter für Bürgerliches- und Versicherungsrecht (Univ.) und Bankkaufmann.
www.fiala.de



Dipl.-Math. Peter A. Schramm

Sachverständiger für Versicherungsmathematik (Diethardt),
Aktuar DAV, öffentlich bestellt und vereidigt von der IHK Frankfurt am Main für Versicherungsmathematik in der privaten Krankenversicherung.
www.pkv-gutachter.de

