

Sicherheit ist das Ziel

Betriebliche
Altersversorgung



betriebliche Altersversorgung

Versicherung goes Zukunft

Mit neuen Services kann verlorenes Vertrauen zurückgewonnen werden.

Ethik als USP

Dr. Robert Mayr, DATEV Vorstandsvorsitzender, über künstliche Intelligenz.

Gehaltsextras gefällig?

Unternehmen können Extraleistungen bieten, um attraktiv zu bleiben.



 VIMCAR | FLEET

Firmenwagen- versteuerung und Fahrtenbuch sind nur der Anfang.

Gemeinsam gegen die Alltagshürden
der Mandanten bei der Fahrzeugverwaltung!

vimcar.de/steuerberater

Haben Sie noch Fragen? Gerne beraten wir Sie! steuerberater@vimcar.de und 030 555 732 980



Wussten Sie schon ...



> 25 Mio.

25,6 Millionen Renten gab es in Deutschland (2017).

Quelle: Statistisches Bundesamt



Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ermöglicht seit Anfang 2018 mehr Menschen – auch Geringverdienern – betriebliche Altersversorgung (bAV). Seit Januar 2019 ist die zweite Stufe des Gesetzes in Kraft. Danach ist bei Neuabschlüssen ein Arbeitgeberzuschuss zur bAV zu zahlen. Der steuerfreie Höchstbetrag der Entgeltumwandlung wurde von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) angehoben. Die Neuerungen bei der bAV und ihre praktische Relevanz haben uns veranlasst, das Thema zum Schwerpunkt dieses Magazins zu machen.

MARKUS KORHERR
Chefredakteur DATEV magazin



4 von 10

... Berufstätigen wünschen sich, dass ihr Vorgesetzter durch künstliche Intelligenz unterstützt wird.

Quelle: Digitalverband Bitkom



62 %

... einer Gruppe von Online-Nutzern gab an, wegen Sicherheitsbedenken auf Internetdienste wie Online-Banking, Social Media oder Cloud-Dienste zu verzichten.

Quelle: Digitalverband Bitkom



> 15 Mio.

2017 gab es 15,77 Millionen Verträge betrieblicher Altersversorgung in Deutschland. Ein starker Anstieg, denn 2002 waren es noch 8,1 Millionen.

Quelle: GDV e.V.



> 27 Mrd.

27,34 Milliarden Euro an Leistungen wurden 2017 für betriebliche Altersversorgung gezahlt.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales



> 3/4

78 Prozent der Zahlungen im deutschen Einzelhandel werden mit Bargeld getätigt.

Quelle: Deutsche Bundesbank

»LEGE DAS RUDER ERST AUS DER HAND, WENN DAS BOOT AN LAND IST.« (WEISHEIT AUS GABUN)



TRIALOG.tv

Mindestlohn einfach erklärt – im Video bei TRIALOG.tv

www.trialog-magazin.de



GEHALTSEXTRAS

Gehaltsänderungen oder Prämienzahlungen bieten gute Anlässe für individuelle Beratung.

www.datev.de/gehaltsextras

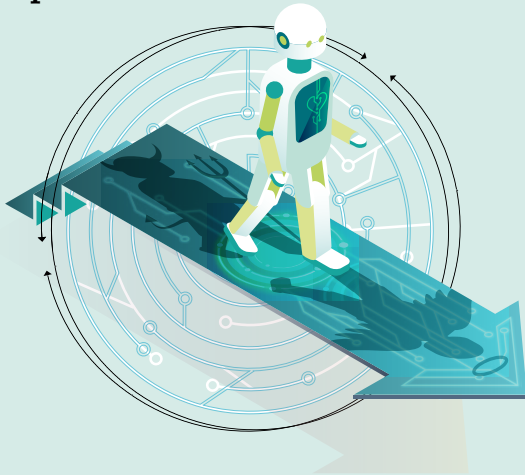


DIGITAL SCHAFFT PERSPEKTIVE

Digitalisierung ist in vollem Gange. Dabei ergeben sich enorme Zukunftschancen für die Steuerberatung.

www.datev.de/digitalisierung

Perspektiven



06 Ethik als USP

Künstliche Intelligenz (KI) ist, was wir aus ihr machen. Unsere Aufgabe ist es, dafür ethische Leitplanken zu definieren. DATEV-Vorstand Dr. Robert Mayr über ein entscheidendes Zukunftsthema.

Aus der Genossenschaft

20 „Den Kunden in den Mittelpunkt stellen“

Prof. Dr. Peter Krug, Entwicklungsvorstand der Genossenschaft, spricht über Kritik aus der Mitgliedschaft, agile Arbeitsweisen und kommende Programmverbesserungen.

Praxis

22 Versicherung goes Zukunft

Für eine Branche, die lange einen der wichtigsten Trends verschlafen hat, bietet sich dank moderner Services die Chance, verlorenes Kundenvertrauen zurückzugewinnen.

25 Druck abgelassen

Mit der neuen Regelung zur Steuerbefreiung von Sanierungserträgen und der Wiedereinführung der Sanierungsklausel für den Verlustabzug bei Körperschaften wird das deutsche Steuerrecht deutlich sanierungsfreundlicher.

Titelthema

Betriebliche Altersversorgung

08 Versorgung im Aufwind

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) hat Defizite der betrieblichen Altersversorgung ausgeräumt. Das erläutert Prof. Dr. Thomas Dommermuth im Interview.

11 Mehr Mittel möglich

Die Reform der betrieblichen Altersversorgung durch die Gesetzesnovelle ist insgesamt gut gelungen. In Detailfragen sollte aber noch nachjustiert werden.

14 Rechte, Pflichten und Gefahren

Arbeitgeber haften vielfach gegenüber Mitarbeitern bei der betrieblichen Altersversorgung. Bei fehlender Aufklärung oder Beratung verjähren Ansprüche erst spät.

17 Korrekt informieren

Auskünfte zur betrieblichen Altersversorgung müssen verständlich, richtig und vollständig sein. Nur so können Schadensersatzansprüche ausgeschlossen werden.



- 28 Einfach zwei**
Zum Jahresbeginn 2019 wurden neue Vorschriften in das Umsatzsteuergesetz eingefügt. Dadurch ist nun auch der Begriff Gutschein umsatzsteuerlich definiert.

Kanzleimanagement

- 31 Individuell wählen**
Für den Erfolg eines Unternehmens sollten Mitarbeiter langfristig gebunden werden. Kanzleien können ihre Mandanten dahingehend beraten und mehr als nur Gehaltserhöhungen empfehlen.



Produkte & Services

- 33 Vermeiden Sie Forderungsausfälle bei Ihren Mandanten**
Erhalten Sie Daten über die Liquidität des Kunden Ihres Mandanten, um frühzeitig Ausfallrisiken zu erkennen.
- 34 Die Kanzlei-Website aufwerten**
Das kostenlose Magazin und die Erklärvideos von TRIALOG.tv liefern wichtige Inhalte für Unternehmer.
- 35 "Die Qualität der Drucke und die Aufmachung kommen sehr gut an"**
DATEV bietet auch kleineren Kanzleien die Möglichkeit, ihre Geschäftsunterlagen einheitlich und professionell im eigenen Design drucken und binden zu lassen.

- 35 Gut gerüstet**
PSD2/ZAG, Kontenzwecke und Einkommensteuer-Belegbuchung stehen exemplarisch für das aktuelle Vortragsprogramm des DATEV-Thementags Rechnungswesen 2019.

Impressum

- 36 Gut, besser, EQ-Check**
Holen Sie noch mehr aus Ihrer Buchhaltung heraus und optimieren Sie Ihre Kanzlei- und Mandantenprozesse mit den DATEV-Anwendungen.



- 37 Sommerfrische für Ihre Kanzlei**
Genießen Sie fünf Tage Auszeit an der Ostsee und beschäftigen Sie sich mit aktuellen Themen und Entwicklungen, um Ihre Kanzlei zukunftsfähig aufzustellen.

Werte & Visionen

- 38 Kredit für den Papst**
An wen wandte sich ein europäischer Herrscher in der ersten Hälfte des 14. Jahrhunderts, wenn er Geld benötigte? Am besten ging er zu einer der Bankiersfamilien aus Florenz.

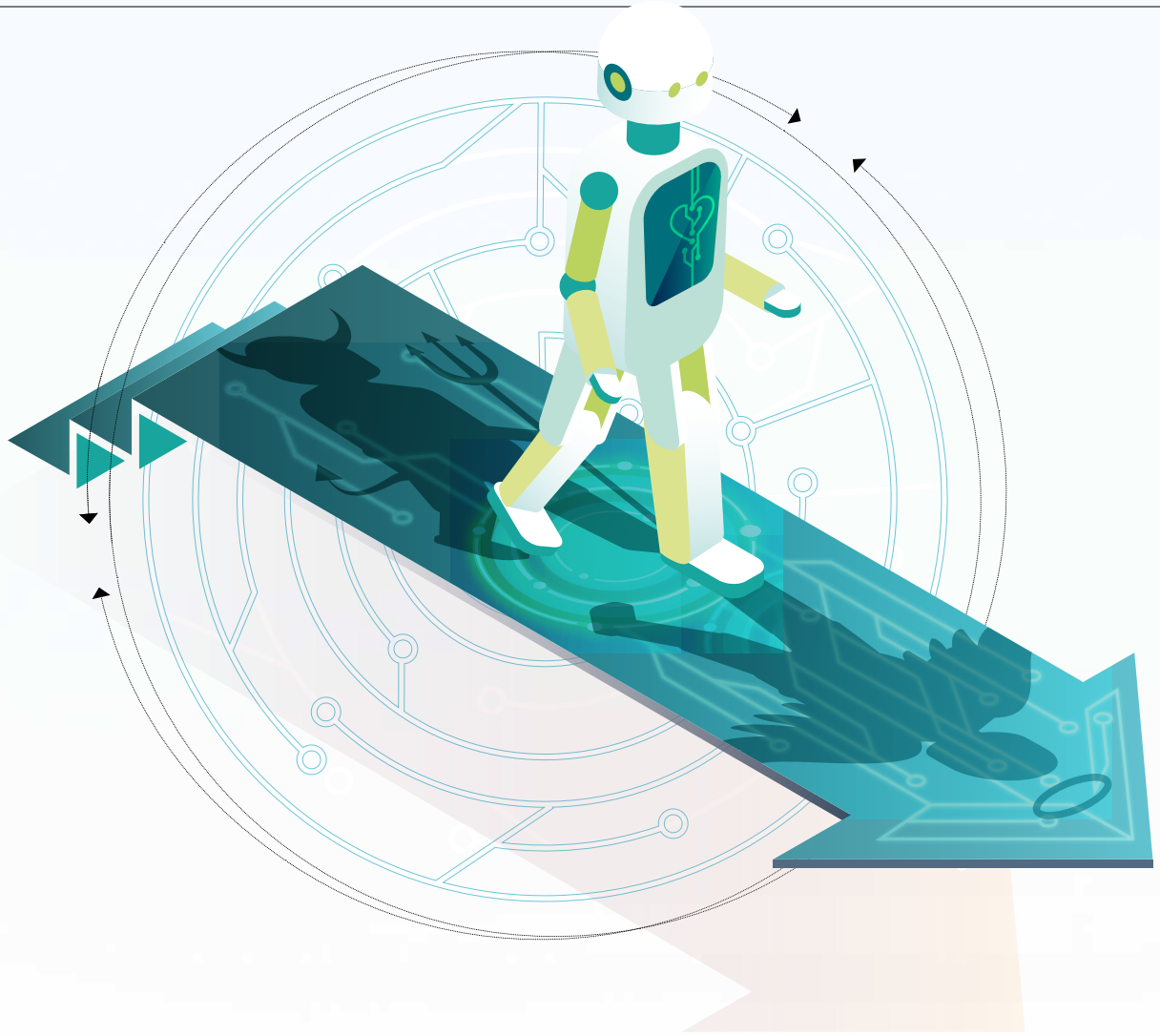


VORSCHAU
AUSGABE
05 / 19

Titelthema

Immobilien und Steuern

Häuser und Grundstücke sind bedeutende Teile vieler Vermögen. Eigentümer müssen sich auf steuerrechtliche Reformen einstellen.



Ethik als USP

Künstliche Intelligenz | KI ist, was wir aus ihr machen. Unsere Aufgabe ist es, dafür ethische Leitplanken zu definieren.

Sprachassistenten, die viel mehr können als nur auf Wunsch Musik und Filme abspielen. Saugroboter, die reinigen und dabei ganze Räume vermessen. Oder FIBU-Automaten, die mehr sind als intelligente Taschenrechner. Künstliche Intelligenz (KI) durchdringt immer stärker unseren Alltag, macht vieles einfacher und bequemer.

Aber wie weit lassen wir künstliche Intelligenz in unser Leben, welche Freiheiten gewähren wir ihr? Und wie bereiten wir uns darauf vor, dass künstliche Intelligenz sich Freiheiten nehmen wird? Denn seitdem Menschen sich mit technischem Fortschritt auseinandersetzen, beschäftigt sie die Angst davor, dass die Technik sie überflügeln oder gar beherrschen könnte. In einer der bekanntesten filmischen Auseinandersetzungen

mit dem Thema, „2001: Odyssee im Weltraum“, stellt die künstliche Intelligenz mit dem Namen HAL eine Gefahr für die Menschheit dar. Im Zentrum: die Angst, dass am Ende ein Rechner die Entscheidungen über Leben und Tod trifft.

Freiraum, den wir bestimmen

Heute, da wir uns damit befassen, wie wir den Nutzen künstlicher Intelligenz in unseren Alltag integrieren können, erscheinen derartige Befürchtungen vielleicht abwegig. Ich persönlich finde es spannend, darüber nachzudenken, wie unsere Zukunft, unser Leben mit künstlicher Intelligenz aussehen und wie sich beispielsweise unser Arbeits- und Wirtschaftsleben

verändern könnte. Trotzdem ist es an der Zeit, ethische Leitplanken einzuziehen und damit die Grundlage dafür zu schaffen, dass künstliche Intelligenz ein Teil unserer Gesellschaft wird. Wie gehen wir etwa mit den vielen Daten um, die wir erheben können? Wem gehört das Datenmaterial – und wer soll davon profitieren können? Wie gehen wir mit Technologie um, die selbst lernt – und durch die wir womöglich bestimmte Fertigkeiten verlieren werden?

So mancher sieht ethische Richtlinien, wie sie beispielsweise die EU nun für künstliche Intelligenz initiiert, als Korsett, das dem Fortschritt die Luft abschnürt. Andere wiederum glauben, dass ohne ethische Regulierung die künstliche Intelligenz eine neue industrielle Revolution entfesselt, die für die Gesellschaft insgesamt eine Bedrohung darstellt.

Ethikstandards als europäisches Markenzeichen

Wahrscheinlich liegt die Wahrheit irgendwo dazwischen. Ich glaube, es ist sogar sinnvoll, die Ethik als Beschleuniger zu betrachten und nicht als Bremse. Denn ist es nicht das, was wir Europäer – gerade mit Blick auf die Entwicklungen in China oder in den USA – als Markenzeichen setzen können? Ein ethisch geleiteter Entwurf von künstlicher Intelligenz, der beispielsweise den Schutz der Privatsphäre mit dem technischen Fortschritt verbindet. Ein Alleinstellungsmerkmal, mit dem wir punkten können. Und ein Element, bei dem wir jetzt noch Gestaltungsspielraum haben. Künstliche Intelligenz ist weder gut noch schlecht. Sie ist das, was wir aus ihr machen. Die Wertigkeit bestimmt am Ende der Mensch. ●

FOLGEN SIE MIR AUF TWITTER



twitter.com/Dr_Robert_Mayr



DR. ROBERT MAYR

Vorstandsvorsitzender der DATEV eG

Versorgung im Aufwind

Gesetzesnovelle zur bAV | Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) hat Defizite der betrieblichen Altersversorgung ausgeräumt. Das sagt Prof. Dr. Thomas Dommermuth, der im Interview aber auch erklärt, warum diese Vorsorgevariante so lange ein stiefmütterliches Dasein fristete.

Interview: Robert Brütting



DATEV magazin: Konnte das BRSG die bestehenden Schwachstellen bei der betrieblichen Altersversorgung (bAV) beseitigen?

THOMAS DOMMERMUTH: Teils, teils. Bei der bAV gab es in der vor 2018 geltenden Form eine Fülle von Aspekten, die in erheblichem Maße suboptimal waren. Daher wäre eine umfassende Reform der bAV eine unglaublich große Herausforderung gewesen. Das sogenannte Sozialpartnermodell (bAV II) mit seiner neuen Beitragszusage ohne Mindestleistung

etwa kann die bestehenden Unzulänglichkeiten allein nicht meistern. Zum Glück führt das BRSG neben der bAV II aber noch zahlreiche andere Neuerungen ein, die auch für die weiterhin gültige bAV I gelten.

Können Sie einige dieser positiven Neuerungen kurz benennen?

Allen voran zu begrüßen ist der neue, frühestens ab 2019 geltende gesetzlich obligatorische Arbeitgeberzuschuss in Höhe



von 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbeitrags. Er kann die sogenannte 20-35-Asymmetrie in eine 35-35-Symmetrie verwandeln und dadurch das Problem der Sozialabgabenüberbelastung in der bAV vermeiden. Die 20-35-Asymmetrie bereitete vielen Menschen, die Vorsorge betrieben, derartige Probleme, dass bei ihnen die bAV häufig schlechter abschnitt als die staatlich nicht geförderte, dafür aber wesentlich flexiblere private Schicht drei.

Können Sie das etwas genauer erklären?

Die 20-35-Asymmetrie im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung bedeutet, dass es in der Beitragsphase zu einer Einsparung an Sozialabgaben von circa 20 Prozent kommt, in der Rentenphase hingegen zu einer Belastung von circa 35 Prozent. Das ist eine gewaltige Belastung für die bAV gewesen, die durch ihre möglichen Vorteile, wie etwa die nachgelagerte Besteuerung oder Kollektivtarife, nur schwer zu kompensieren war.

Wäre es möglich, das anhand von Zahlenbeispielen etwas genauer zu erläutern?

Man stelle sich vor, das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt übersteigt die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung nicht – 2019 sind das 54.450 Euro; dann würde ein Arbeitnehmer, der 2019 die Entgeltumwandlung zur bAV betreibt, insgesamt 20,725 Prozent des bAV-Beitrags an Sozialabgaben einsparen, vorausgesetzt, er ist kinderlos, sein Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenkasse beträgt den Durchschnittswert von 1,1 Prozent und er überschreitet nicht die Beitragshöchstgrenzen zur bAV gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) – der Jahresbeitrag 2019 beträgt hier 3.216 Euro.

Und wie hoch wäre dann die Belastung in der Rentenphase?

Während der Arbeitnehmer nur gut 20 Prozent seines bAV-Beitrags, also gut die Hälfte an Sozialabgaben, einspart, steckt sich der Arbeitgeber fast ebenso viel in die eigene Tasche. Die späteren Sozialabgabenlasten muss der Rentner aber komplett allein tragen, was zu einer asymmetrischen Partizipation an Nutzen und Lasten führt.

Wie errechnen sich dabei die Lasten?

Zunächst einmal aus den Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von insgesamt 19 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen aus der bAV (Basis: 2019); das gilt, sofern die Einnahmen im Falle einer Monatsrente die Freigrenze gemäß § 226 Abs. 2 SGB V übersteigen. Für 2019 sind das 155,75 Euro monatlich, bei einer einmaligen Kapitalleistung sind es 18.690 Euro. Diese Freigrenze gilt jedoch bei freiwilligen Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gemäß § 237 SGB V nicht. Darüber hinaus errechnen sich die Lasten aus der Reduzierung der gesetzlichen Rente, die bei sozialabgabenfreier bAV gemäß § 70 Abs. 1 in Verbindung mit § 161 Abs. 1 SGB VI aus der Minderung der Entgeltpunkte resultiert.

Können Sie auch das anhand eines Beispiels erläutern?

Für eine heute 40-jährige Person, die mit 67 Jahren in Rente geht, würde eine derartige Reduzierung der gesetzlichen Rente 16,8 Prozent der Betriebsrente ausmachen, sofern man das Durchschnittsentgelt gemäß § 1 Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung (SVRechGrV) 2019 in der Beitragsphase um zwei Prozent per annum sowie den aktuellen Rentenwert gemäß § 1 der Rentenwertbestimmungsverordnung (RWBstV) 2019 um ein Prozent per annum dynamisiert.

Ein richtiges Problem ergäbe sich doch, sofern man die beiden Lasten addiert?

Die Addition der beiden Lasten – 19 Prozent Beitragsbelastung sowie 16,8 Prozent Reduzierung der gesetzlichen Rente – würde sich dann auf 35,8 Prozent in Bezug auf die Leistung in der bAV summieren. Bei kürzerer Anwartschaftsphase wäre die Belastung hinsichtlich der bAV-Leistung größer, bei längerer Anwartschaftsphase hingegen kleiner. Selbst bei einem Eintrittsalter von 30 Jahren betrüge die Gesamtlast in unserem Beispiel immer noch 33,2 Prozent.

Ein weiteres Problem neben der 20-35-Asymmetrie war doch auch die sogenannte Doppelverbeitragung?

Korrekt! Sie hat dazu geführt, dass im Rahmen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung aus einer 20-35-Asymmetrie gar eine 11-35-Asymmetrie wurde.

Woran lag das?

An dem Umstand, dass in der Beitragsphase wegen Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung (BBG Kranken) nur maximal 11,55 Prozent Sozialversicherungsbeiträge eingespart wurden, die späteren Betriebsrenten aber voll mit bis zu 35,8 Prozent belastet worden sind.

Und, konnte auch diese Schwachstelle durch das BRSG behoben werden?

Glücklicherweise ja. Durch die Kombination der bAV mit der Riester-Förderung gelingt es fortan, die Doppelverbeitragung komplett zu vermeiden – das gilt auch für Altverträge sowie für diejenigen, die mehr verdienen, als die BBG Kranken ausmacht.

Die sogenannten Geringverdiener entschieden sich früher kaum für die bAV. Woran lag das?

Die 20-35-Asymmetrie betraf zwar diejenigen Arbeitnehmer nicht, deren spätere Leistungen aus der bAV die dann gültige Freigrenze gemäß § 226 Abs. 2 SGB V nicht überstiegen.

Dafür handelte es sich bei diesen Personen aber oft um Geringverdiener, deren Problem vor der Reform war, dass eine

Betriebsrente voll auf die spätere Grundsicherung angerechnet wurde. Zudem war ihr verfügbares Einkommen oft zu gering für eine Entgeltumwandlung. All das waren Faktoren, die einer Eigeninitiative im Bereich der betrieblichen Vorsorge oft entgegenstanden.

Und, wie sieht es nach der Reform aus?

Jetzt gilt mit dem § 82 Abs. 4 und 5 SGB XII – rückwirkend ab dem 1. Januar 2018 – ein Freibetrag, der die Anrechnung von Einkommen aus einer zusätzlichen Altersvorsorge auf die Grundsicherung in Höhe von zunächst bis zu 100 Euro monatlich

verhindert. Die neuen Vorschriften sind zu begrüßen, denn sie könnten Menschen, die früher einer Entgeltumwandlung negativ gegenüberstanden, dazu bewegen, sich für die bAV zu entscheiden.

Abschließend noch eine Frage zu den steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen und dem damit verbundenen Rechnungszins von sechs Prozent. Hat das BRSG hier für Abhilfe gesorgt?

Leider nicht, das ist eine Schwachstelle der Gesetzesreform und aus Arbeitgebersicht äußerst unbefriedigend, ist doch der gesetzliche Rechnungszins meilenweit entfernt vom realen Abzinsungssatz. Ob das verfassungswidrig ist, müsste das BVerfG klären. ●

ROBERT BRÜTTING

Rechtsanwalt in Fürth sowie Fachjournalist Recht und Redakteur beim DATEV magazin

Zu begrüßen ist der neue, frühestens ab 2019 geltende gesetzlich obligatorische Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbeitrags.

UNSER GESPRÄCHSPARTNER



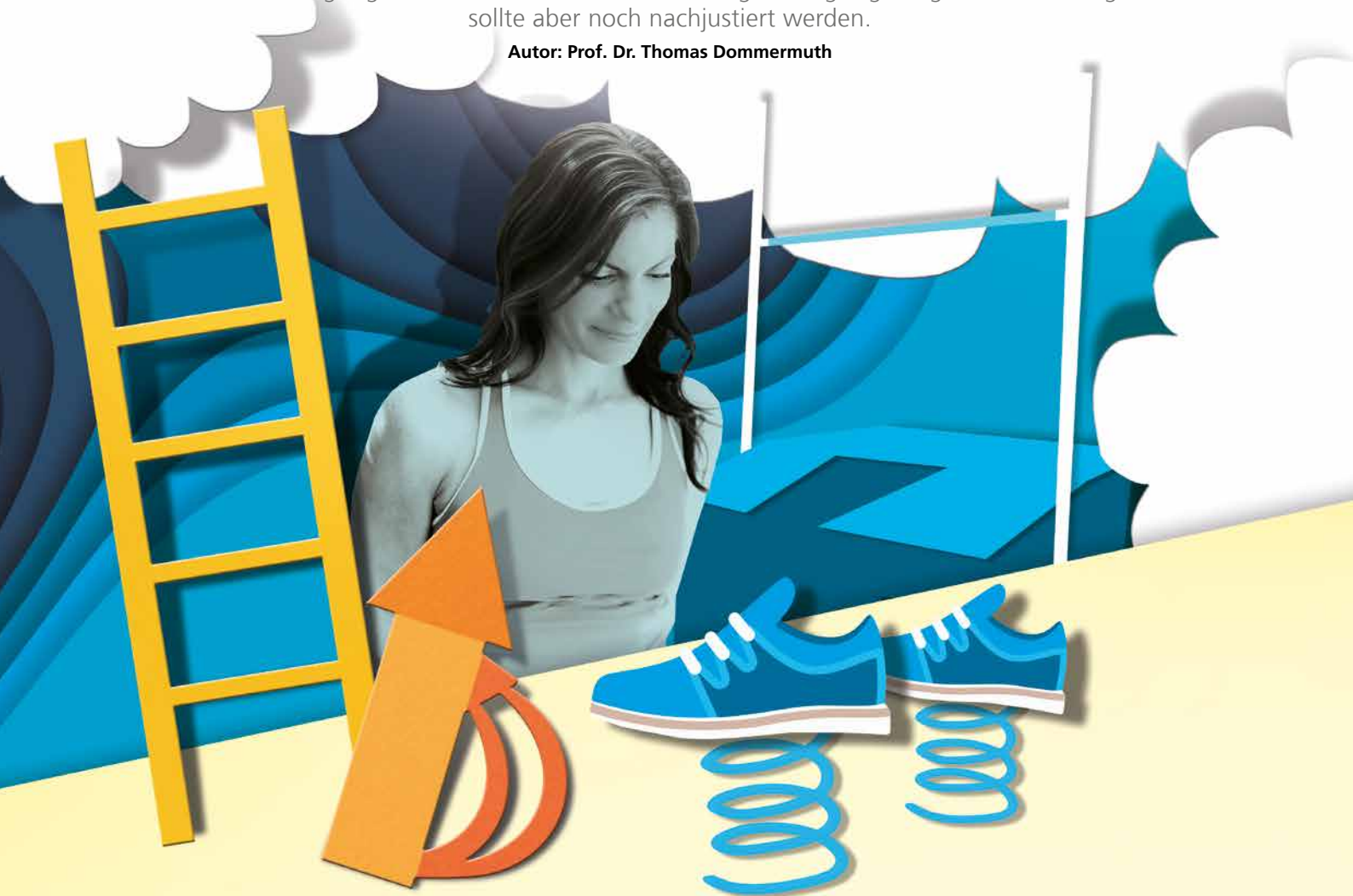
PROF. DR. THOMAS DOMMERMUTH

Steuerberater sowie Professor für Steuerlehre an der Hochschule Amberg-Weiden. Sein Spezialgebiet ist die Beratung in der betrieblichen Altersversorgung. Er ist Beiratsvorsitzender des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung und war zudem in die Entstehung verschiedener Gesetzgebungsverfahren involviert.

Mehr Mittel möglich

Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) | Die Reform der betrieblichen Altersversorgung durch die Gesetzesnovelle ist insgesamt gut gelungen. In Detailfragen sollte aber noch nachjustiert werden.

Autor: Prof. Dr. Thomas Dommermuth



Das in den §§ 19 bis 25 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) kodifizierte Sozialpartnermodell soll einer kapitalmarktorientierten Kapitalanlage in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erstmals eine Chance geben, indem es in § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG die Beitragszusage ohne Mindestleistung für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds einführt und damit den Arbeitgeber aus der Subsidiärhaftung des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG befreit. Wie der Name andeutet, kann das Sozialpartnermodell nur über einen Tarifvertrag entstehen oder gemäß § 24 BetrAVG durch dessen Übernahme in eine (Betriebs-)Vereinbarung nicht tarifgebundener Unternehmen. Das Sozialpartnermodell beseitigt kein einziges der bestehenden Attraktivitätsprobleme. Zweifellos ist es gerade in zinslosen Zeiten zu begrüßen,

dass die Kapitalmarktorientierung der bAV gestärkt werden soll (siehe auch das Interview auf Seite 8 ff.). Es ergeben sich jedoch erhebliche Zweifel, ob Arbeitnehmer und Arbeitgeber das überhaupt wollen. Die direkte Aktionärsquote 2018 mit gerade einmal sechs Prozent – andere bedeutende Industrieländer weisen fast ausnahmslos über 20 Prozent auf – bestätigt jedenfalls den Wunsch nach derartiger Anlage auf Arbeitnehmerseite nicht. Ebenso war für die Arbeitgeber die Subsidiärhaftung bislang kein Problem (vgl. BT-Drucks. 18/12612, S. 24), da die Garantien der Produkthanbieter eine solche in der Vergangenheit grundsätzlich vermeiden konnten. Auch hier ist somit kein echter Drang nach reiner Beitragszusage erkennbar. Die Gewerkschaften werden sich schwer damit tun, ihren Schützlingen zu erklären, dass beim Sozialpartnermodell ihre

Betriebsrenten auch absinken können. Daher ist es nicht erstaunlich, dass trotz Inkrafttreten zum 1. Januar 2018 bislang weder ein konkretes Sozialpartnermodell eingerichtet wurde, noch für 2019 in Sicht ist. Schließlich macht das Sozialpartnermodell die bAV noch komplexer, da es der bisherigen bAV I nun die neue Welt bAV II hinzufügt, und verstößt daher gegen das eigentliche Ziel, die bAV zu vereinfachen.

Arbeitsrechtliche Vorschriften

Der Arbeitgeber wird in der bAV I und II – dort in § 23 Abs. 2 BetrAVG – zu einem gemäß § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG sofort unverfallbaren Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Beitrags zugunsten einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds verpflichtet, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Ist die Einsparung geringer als jene 15 Prozent (zum Beispiel 10,55 Prozent bei einem Arbeitsentgelt zwischen Beitragsbemessungsgrenzen Kranken- und Rentenversicherung (BBK Kranken und Renten)), muss er weniger zuschießen. Wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor dem 1. Januar 2019 geschlossen, gilt die Verpflichtung gemäß § 26a BetrAVG n. F. erstmals ab 1. Januar 2022, ansonsten ab 1. Januar 2019. Der Zuschuss schöpft die Höchstgrenze des § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) – 2019: 6.432 Euro per annum – zusammen mit der Entgeltumwandlung aus, wird also auf Arbeitnehmerseite bei Überschreitung jener Grenze steuerpflichtig. Dasselbe gilt in Bezug auf die Höchstgrenze der Verbeitragung gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) – 2019: 3.216 Euro per annum; der Zuschuss darf in denselben Vertrag oder einen neuen eingezahlt werden. Auch die Entgeltumwandlung kann zugunsten des Zuschusses reduziert werden, um eine Überschreitung jener Höchstgrenzen zu vermeiden. Der Zuschuss ist die wirkungsvollste Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität der bAV, denn er verwandelt die problematische 20-35-Asymmetrie grundsätzlich in eine 35-35-Symmetrie (siehe Interview auf Seite 8 ff.). Die nachgelagerte Besteuerung sowie die Rabattierung der bAV durch Gruppentarife sorgen dann in der Regel für einen Vorteil der bAV gegenüber privater Vorsorge der Schicht drei (private Vorsorge).

Steuerrechtliche Vorschriften

Die bisherige Höchstgrenze (vier Prozent der BBG Renten) wird ab 1. Januar 2018 auf acht Prozent erhöht und die 1.800 Euro per annum fallen dafür weg (§ 3 Nr. 63 EStG). Nach § 40b EStG pauschal versteuerte Beiträge werden künftig in ihrer tatsächlichen Höhe auf die Höchstgrenze von acht Prozent

angerechnet. Das ist günstiger als die alte Rechtslage, nach der jene 1.800 Euro selbst in Jahren geringster §-40b-Beiträge wegfielen. Weitere Verbesserungen bestehen in einer günstigeren Vervielfältigungsregelung bei Beendigung des Dienstverhältnisses sowie der neu eingeführten Möglichkeit, Beiträge für Zeiten nachzuholen, in denen das Dienstverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn gezahlt wurde. Die Vervielfältigungs- sowie die Nachholungsregel sind zu begrüßen, ebenso die Ausweitung der laufenden Höchstgrenze auf acht Prozent. Sie dürften jedoch bei rational handelnden Arbeitnehmern regelmäßig ins Leere gehen, da die sozialversicherungsrechtliche Höchstgrenze bei den vor der Reform geltenden vier Prozent der BBG Renten verharret. Überschreitet der Beitrag jene vier Prozent, entsteht die problematische Doppelverbeitragung (siehe hierzu Interview auf Seite 8 ff.) mit der Folge, dass die 35-35-Symmetrie nicht zustande kommt. Lediglich

beherrschende Gesellschaftergeschäftsführer und Vorstände von Aktiengesellschaften, die von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind, werden in der Probezeit von der Erweiterung der steuerlichen Höchstgrenze profitieren.

Hilfe für Geringverdiener

§ 100 EStG hingegen zielt auf Geringverdiener ab, die sich keine Entgeltumwandlung leisten können. Der Arbeitgeber soll durch einen Förderbetrag in Höhe von 30 Prozent des Beitrags zugunsten einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds zu arbeitgeberfinanzierter bAV motiviert werden. Die 30 Prozent darf er vom Gesamtbetrag der Lohnsteuer einbehalten, der im Rahmen der nächsten Anmeldung an das Finanzamt abzuführen wäre. Der Beitrag muss mindestens 240 Euro per annum betragen und darf 480 Euro per annum nicht übersteigen. Der Förderbetrag wird allerdings nur gewährt, wenn der laufende Arbeitslohn im Sinne von § 39b Abs. 2 Satz 1 und 2 EStG 2.200 Euro monatlich (Geringverdienergrenze) nicht übersteigt. Hat der Arbeitgeber bereits 2016 einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag oder Zuschuss gewährt, wird der Förderbetrag auf denjenigen Beitrag begrenzt, den das Unternehmen ab 2017 oder später zusätzlich zahlt (Aufstockung). Wendete ein Arbeitgeber zum Beispiel 2016 300 Euro per annum für eine Direktversicherung auf, wäre der Förderbetrag bei 60 Euro Aufstockung nicht 108 Euro (30 Prozent der 360 Euro), sondern lediglich 60 Euro. Bei 128,57 Euro Aufstockung werden exakt jene 128,57 Euro gefördert, bei höherer Aufstockung weniger als der Aufstockungsbetrag, jedoch 30 Prozent des Gesamtbeitrags maximiert auf 480 Euro per annum. Gemäß § 100 Abs. 6 EStG ist der Arbeitgeberbeitrag beim Arbeitnehmer bis zu 480 Euro per annum steuerfrei. Diese Steuerfreiheit tritt zu derjenigen des § 3 Nr. 63 EStG hinzu. Die gänzlich neue Vorschrift ist zu begrüßen,

Auch die Entgeltumwandlung kann reduziert werden, um eine Überschreitung der Höchstgrenzen zu vermeiden.

da sie Menschen unter die Arme greift, die sich keine Entgeltumwandlung leisten können. Sie erfordert jedoch einen ungezillmerten Versicherungstarif, den vor 2017 abgeschlossene Altverträge sehr selten erfüllen.

Steuerbilanzielle Pensionsrückstellungen

Äußerst unbefriedigend ist aus Arbeitgebersicht, dass der Gesetzgeber sich im BRSG nicht zu einer Reform des § 6a EStG bei der Berechnung von steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen durchringen konnte, obwohl der gesetzliche Rechnungszins meilenweit vom realen Abzinsungssatz entfernt ist. Das Finanzgericht (FG) Köln (Beschluss vom 12.10.2017 – 10 K 977/17) hat das mit der Frage an das Bundesverfassungsgericht (BVerfG, 2 BvL 22/17) quittiert, ob § 6a in der aktuellen Fassung gegen Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG) verstoße (vgl. ausführlich Dommermuth in HHR, § 6a, Rn. 3).

Sozialversicherungsrechtliche Vorschriften

Werden Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds mit der Riester-Förderung gemäß § 1a Abs. 3 BetrAVG und § 82 Abs. 2 EStG kombiniert, sind die Beiträge insoweit nicht sozialabgabenfrei, da § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV infolge des § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG nicht greifen kann (§ 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 Sozialgesetzbuch IV [SGB VI]). In der vor 2018 geltenden Fassung nahm § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V darauf noch keine Rücksicht; er unterwarf die Leistungen aus riestergeförderter bAV unter dem Vorbehalt der Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V der vollen Beitragslast zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und damit der Doppelverbeitragung. Mit der Neuregelung ist damit ab 2018 und auch für bereits vorher vereinbarte Verträge Schluss. § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V n. F. eliminiert die riestergeforderte bAV vorbehaltlos aus jener Sozialabgabenpflicht und damit zugleich auch die gesamten Sozialabgabenwirkungen in der Beitrags- und Rentenphase bei einer Kombination von bAV und Riester. Das BRSG sieht keine Übergangsregelung für Altfälle vor. Damit wird die Leistung nach dem 31. Dezember 2017 aus der Verbeitragung zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung komplett herausgenommen, selbst dann, wenn sie bereits vor 2018 erstmals gezahlt wurde und auch wenn in der Vergangenheit bereits eine Kombination von bAV und Riester-Förderung erfolgte.

Zusätzliche Altersvorsorge und Grundsicherung

Ab dem 1. Januar 2018 gilt zudem ein Freibetrag, der die Anrechnung von Einkommen aus einer zusätzlichen Altersvorsorge auf die Grundsicherung in Höhe von zunächst bis zu 100 Euro monatlich verhindert (§ 82 Abs. 4 und 5 SGB XII). Übersteigt diese zusätzliche Altersvorsorge 100 Euro, erhöht der übersteigende Betrag zu 30 Prozent den Freibetrag. Der

gesamte Freibetrag ist auf 50 Prozent der Regelbedarfsstufe eins (2019: 212 Euro monatlich) begrenzt. Als Einkommen aus einer zusätzlichen Altersvorsorge in diesem Sinne gelten gemäß § 82 Abs. 5 Satz 2 SGB XII n. F. Leistungen aus allen Durchführungswegen der bAV sowie aus Riester- und Basisrentenverträgen, aber auch aus der Schicht drei und aus freiwilligen Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung. Das gilt allerdings nur, wenn diese Leistungen monatlich bis zum Lebensende geleistet werden. Ein Kapitalwahlrecht ist schädlich (vgl. die Gesetzesbegründung in BT-Drucks. 18/11286, S. 46). Die neue Vorschrift ist zu begrüßen, auch wenn der Anteil der Grundsicherung im Rentenalter zurzeit lediglich bei circa fünf Prozent liegt. Da aber die Angst vor einem bedrohlichen Ereignis fast immer größer ist als die Bedrohung selbst, gehen viele Geringverdiener davon aus, dass sie später in der Grundsicherung landen werden. Solche Menschen hatten eine Entgeltumwandlung früher wegen der Angst, die daraus resultierende Rente an die Grundsicherung zu verlieren, nicht abgeschlossen. Das kann sich nun ändern.

Resümee

Das BRSG führt zahlreiche Neuerungen ein, die auch für die weiterhin gültige bAV I gelten. Kern der Reform ist der Arbeitgeberzuschuss zur bAV, der ab 2019 verpflichtend ist. Zu begrüßen sind auch der neue § 100 EStG, der Arbeitgeber erstmals fördert, wenn sie mit arbeitgeberfinanzierter bAV Geringverdienern unter die Arme greifen, sowie die Erweiterung des § 3 Nr. 63 EStG; letztere fällt allerdings zu gering aus und wird in vielen Einkommensbereichen ins Leere gehen, da sie nicht sozialversicherungsrechtlich flankiert wird. Das gilt auch für die Ausdehnung der bereits heute möglichen Vervielfältigung sowie die neue Möglichkeit, bei ruhendem Arbeitsvertrag unterlassene Beiträge nachzuholen. Alles in allem ist das BRSG gelungen und wird die bAV voraussichtlich wieder richtig attraktiv machen. Etliche Details müssen allerdings in den nächsten Schritten unbedingt verbessert werden. ●

PROF. DR. THOMAS DOMMERMUTH

Steuerberater und Professor für Steuerlehre an der Hochschule Amberg-Weiden mit dem Spezialgebiet Beratung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung; Beiratsvorsitzender des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung; Berater bei der Entstehung verschiedener Gesetzgebungsverfahren

MEHR DAZU

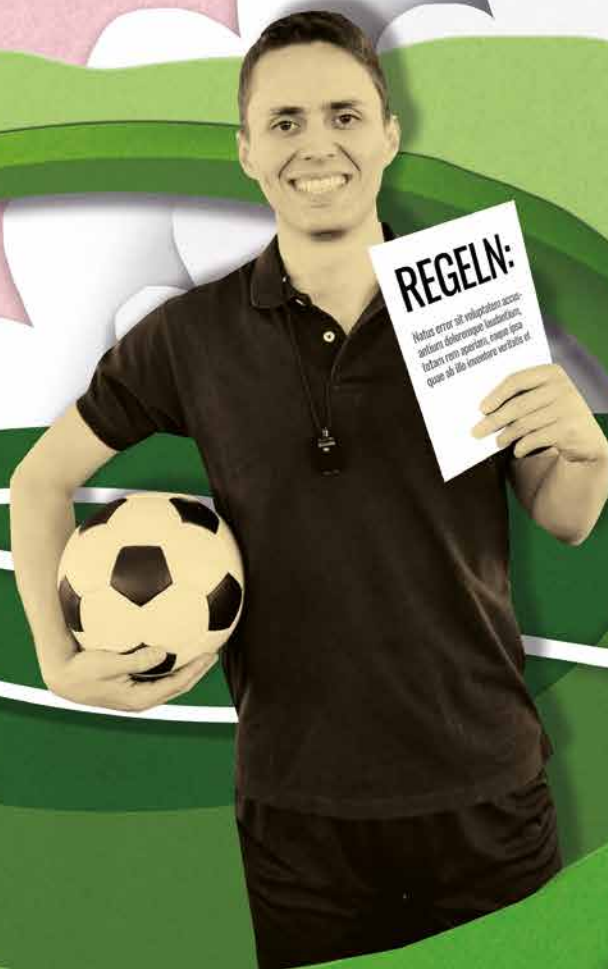
Fachbücher für Mandanten:

Betriebliche Altersversorgung, Art.-Nr. 36039

TeleTax Dialogseminar online

bAV 2.0 – Chaos im Mittelstand – Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz, Art.-Nr. 76934

Rechte, Pflichten und Gefahren



Informationspflichten | Arbeitgeber haften vielfach gegenüber Mitarbeitern bei der betrieblichen Altersversorgung. Bei fehlender Aufklärung oder Beratung verjähren die Ansprüche des Arbeitnehmers häufig erst zehn Jahre nach dem jeweiligen Pflichtverstoß.

Autoren: Dr. Johannes Fiala und Peter A. Schramm

Die Arbeitgeber haften auf Schadensersatz, sofern die Beratung bezüglich der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) fehlerhaft war, und zwar auch dann, wenn diese Beratung durch ein Kreditinstitut erfolgte. Das gilt analog ebenso für Versicherungsvermittler aller Art, denn diese sind ebenfalls im Pflichtenkreis des Arbeitgebers tätig, mithin dessen Erfüllungsgehilfen. So jedenfalls entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm mit Urteil vom 06.12.2017 (Az. 4 Sa 852/17). Im zugrunde liegenden Fall bemerkte der Arbeitnehmer erst nach Auszahlung der bAV, dass auf diese noch Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu bezahlen waren.

Rechtsprechung uneinheitlich

Auf einer bAV-Handelsblatt-Fachtagung hatte der damalige Vorsitzende des Ruhegeldsenats beim Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits 2005 im Rahmen eines Fachvortrags beziehungsweise mit einem Fachaufsatz zum Thema Hinweis-, Aufklärungs- und Beratungspflichten im Betriebsrentenrecht für Wirbel gesorgt. Das LAG Hamm, aber noch nicht jedes Arbeitsgericht, folgt inzwischen dieser Linie der Arbeitgeberhaftung. Das LAG München (Urteil vom 15.03.2007, Az. 4 Sa 1152/06) allerdings verurteilte einen Arbeitgeber bereits vor mehr als zehn Jahren zur Lohnnachzahlung, weil die Entgeltumwandlung mit gezillmerten Tarifen, also solchen, die die Abschlusskosten in den ersten bis zu weniger als zehn Jahren verteilt erheben, nicht zur gesetzlich verlangten Wertgleichheit mit dem umgewandelten Entgelt führte.

Mehr als 20 Millionen Verträge betroffen

Selbstverständlich ist nicht nur über die GKV-Beitragspflicht sowie die Beiträge zur Pflegeversicherung zu informieren, sondern auch darüber, dass der Arbeitnehmer diese dann als Rentner ganz allein bezahlt, also nicht nur wie bis 2003 geregelt den halben Beitrag. Fachanwälte und Interessenvereine sind massenhaft gegen den vollen GKV-Beitrag auf Betriebsrenten seit 2004 vorgegangen, unter anderem haben sie geklagt – bis hin zum Verfassungsgericht: stets erfolglos, weil der Falsche verklagt wurde! Demgegenüber erscheint die Haftung des Arbeitgebers erfolversprechender zu sein. Noch krasser ist das wirtschaftliche Ergebnis, wenn wegen Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze ohnehin fast oder gar kein Beitrag zur GKV angefallen wäre, sofern – richtig informiert – auf die Entgeltumwandlung ganz verzichtet worden wäre.

Agenten und Makler in Sachen bAV

Gesichert ist, dass kein Arbeitgeber seine Mitarbeiter über

die bAV ungefragt aufzuklären hat, vgl. § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Erst, wenn die Entscheidung des Mitarbeiters für insbesondere eine Entgeltumwandlung gefallen ist, beginnen begrenzte Aufklärungs- und Beratungspflichten. Wer als Arbeitgeber dies einem Versicherungsvermittler oder Bankberater überlässt, ist besser beraten, wenn er den Beratungsinhalt prüft und auch der Personalakte beifügt. Die Betreuung durch Vermittler und Berater, aber auch Rückfragen von Arbeitnehmern bei solchen Betreuern führen zu einer weiterlaufenden Haftung, verhindern also den Ablauf der Verjährung. Denn es kann eine korrekte Beratung sicher auch bei vorher abgeschlossenen Verträgen nachgeholt werden, damit die bAV-Verträge gegebenenfalls noch beitragsfrei gestellt werden können.

Vermittlerhaftung und Beraterhaftung

Der Bundesgerichtshof (BGH) jedenfalls geht davon aus, dass jede Beratungspflichtverletzung separat zu betrachten ist, auch bei der Verjährung. Beim Unterlassen zählt der letztmögliche Zeitpunkt korrekter beziehungsweise Beratung. Hier würde dann auch ein Vermittler dem Arbeitgeber gegenüber haften für eine Falschberatung, entweder bei der Erstberatung oder bei versprochener Betreuung auch später – etwa bei einer auch bereits geplanten Gesetzesänderung (im Fall des LAG Hamm wegen der vollen GKV-Beitragspflicht seit dem 01.01.2004). Indes:

Der Vermittler könnte den Arbeitgeber ja korrekt beraten haben und nur danach in den Gesprächen mit den Arbeitnehmern falsch informiert haben oder später im Rahmen der Betreuung, ohne dass es überhaupt noch Gespräche mit den Arbeitnehmern gab. Unter Umständen hat der Vermittler beziehungsweise Berater dem Arbeitgeber sogar eine Dokumentation gegeben, die korrekt war, dem Arbeitnehmer gegenüber aber nichts dokumentiert, weil dieser ja kein Versicherungsnehmer wurde. Dies wäre dann nicht gesetzwidrig, sodass sich die Frage stellt, wie es in dieser Konstellation mit der Beweislast aussieht. Denn der Vermittler ist gegenüber dem Arbeitnehmer gegebenenfalls ja nur Gehilfe der Arbeitgeber bei der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten. Letztere erfahren nicht selten erst nach einem verlorenen Prozess vor dem Arbeitsgericht, wie man sich als Arbeitgeber hätte schützen können. Die Vermittlerhaftung jedenfalls verjährt erst zehn Jahre nach der Falschberatung. Entsprechendes gilt im Falle einer Betreuung. Diese Frist wird oft abgelaufen sein, wenn der Betriebsrentner seine bAV-Auszahlung erhält. Daher könnte eine Feststellungsklage durch den Arbeitgeber geboten sein. Nicht übersehen werden sollten die Verminderungen der Ansprüche auf gesetzliche Renten sowie Kranken- und Arbeitslosengeld, wohl auch Unfallrenten – durch Ent-

Beratungspflichten entstehen erst, wenn sich der Mitarbeiter für eine Entgeltumwandlung entschieden hat.

geltumwandlung. Mit Blick auf die Wirtschaftlichkeit stellt sich dann immer wieder auch die Frage, ob die gesetzliche Rente nicht rentabler ist.

Verteidigungsoptionen

Vermittler wie auch die Arbeitgeber könnten sich gegenüber den Arbeitnehmern wehren, indem sie nachweisen, dass gar kein Schaden entstanden ist und daher kein Feststellungsinteresse besteht. Dass mehr als zehn Jahre nach der Gesetzesänderung und breiter Information in den Medien immer noch die meisten Arbeitnehmer nichts über diese Umstände wissen, überrascht, ist aber leider eine Tatsache. Sie könnten bei nachträglicher Information die Verträge beitragsfrei stellen und sollten darauf hingewiesen werden. Wenn sie dennoch weiter zahlen, haftet dafür nicht mehr der Arbeitgeber. Zudem könnte das als Nachweis dienen, dass die Mitarbeiter bei korrekter früherer Information ebenfalls die Entgeltumwandlung vorgenommen beziehungsweise weitergezahlt hätten, sodass ein eventueller Schaden nicht kausal auf die Falschberatung zurückzuführen ist. Frei nach dem Motto: Der Arbeitgeber wollte zur Risikostreuung auch Geld verbrennen. Das wäre ein strategischer Ansatz, die eigene Haftung zu reduzieren. Der Verjährung vorbeugend bietet sich die Feststellungsklage an, von Arbeitnehmern gegenüber – oft auch ehemaligen – Arbeitgebern sowie von Arbeitgebern gegenüber Vermittlern, Beratern, Banken sowie Versicherern.

Zum Anerkenntnis auffordern

Vorher aber sollten die Arbeitgeber ihre Kreditinstitute oder Versicherer beziehungsweise Vermittler in Sachen betrieblicher Altersversorgung auffordern, die eigene Haftung bei Klagen von Arbeitnehmern anzuerkennen, vielleicht unter der Voraussetzung, dass sie bei deren Abwehr mitwirken. So hatten sich mit potenzieller Haftung für insgesamt mehrere Milliarden Euro branchenweit auch die Versicherer wegen der Haftung des Arbeitgebers bei fehlender Wertgleichheit infolge Zillmerung gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, weil dieser dann für die Auffüllung auf einen wertgleichen Betrag der Leistungsansprüche zum umgewandelten Entgelt haftet.

Widerruf der Verträge

Wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einmal vergleichen, welche Gelder einbezahlt wurden und was davon aktuell nach Abzug von Abschlusskosten sowie laufenden Verwaltungskosten noch übrig ist, etwa als Rückkaufswert oder Ablaufleistung, dann stellen sie oft eine größere Abweichung von den bei Vermittlung vorgelegten Musterberechnungen zur Illustration fest – regelmäßig also Vermögensverluste. Davon gehen noch Steuerabzüge sowie Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ab, was das unerwartet geringe Ergebnis noch einmal um die Hälfte vermin-

dern kann. Auch lassen sich viele Verträge der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen einer Lebensversicherung oft wegen fehlerhafter Widerrufsbelehrung widerrufen und rückabwickeln – dies eine Ewigkeit lang. Zahlreiche Arbeitnehmer sind selbst zum Widerruf berechtigt, wenn sie persönlich Versicherungsnehmer geworden sind. Auch für Arbeitgeber – vom Einzelunternehmen bis hin zur GmbH & Co. KG – bietet sich für Versicherungsverträge ab 1995 der Widerruf an mit der Aussicht nach sachverständiger versicherungsmathematischer Begutachtung, um bis zu mehr als das Doppelte des Rückkaufswerts zu bekommen. Dies ist auch eine Option für den wirtschaftlichen Exit des Arbeitgebers aus der Haftung bei der betrieblichen Altersversorgung. So wird aus einer Niederlage die Chance auf einen noch höheren Gewinn für den Arbeitgeber, der auch für die Arbeitnehmer noch rechtzeitig ein größeres Risiko beseitigt.

Insolvenz des Arbeitgebers

Denn sollte der Arbeitgeber insolvent werden, wird der Insolvenzverwalter Direktversicherungen und Entgeltumwandlungen gegenüber dem Versicherer möglichst widerrufen, was den Lebensversicherungsvertrag vernichtet und deren Wert der Insolvenzmasse zuführt. Damit gehen dann auch alle Begünstigungen und Verpfändungen an die Arbeitnehmer ins Leere. Diese verlieren dadurch ihre betriebliche Altersversorgung vollständig – weil keine Ansprüche an den Pensionssicherungsverein bestehen – oder können eventuelle Forderungen aus der bAV-Zusage zur Insolvenzquote lediglich mit meist einstelligen Prozentsätzen anmelden.

Handlungsbedarf für alle Seiten

Ein vielfältiger, gegenläufiger sowie dringender und fristgebundener Handlungsbedarf liegt nahe, für den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, für den Vermittler gegenüber dem Arbeitgeber und für Letzteren gegenüber allen, und zwar möglichst vor dem anderen und vor Fristablauf. Auf die ursprünglichen Berater darf man nicht zählen, weil diese häufig mit der Verjährung ihrer Haftung rechnen, durch schlichtes Nichtstun, bis sich der Arbeitnehmer bei Rentenbeginn oder Fälligkeit der Direktversicherung wegen der Geringleistung irgendwann beim Arbeitgeber meldet. ●

DR. JOHANNES FIALA

Rechtsanwalt sowie Rechtsbeistand und PhD, MBA Finanzdienstleistungen (Univ.), MM (Univ.); geprüfter Finanz- und Anlageberater (A. F. A.) sowie Bankkaufmann

PETER A. SCHRAMM

Dipl.-Mathematiker, Sachverständiger für Versicherungsmathematik, Aktuar (Deutsche Aktuar-Vereinigung) sowie für Versicherungsmathematik in der privaten Krankenversicherung öffentlich bestellt und vereidigt von der IHK Frankfurt am Main



Korrekt informieren

Gesetzliche und vertragliche Auskunftspflichten | Auskünfte zur betrieblichen Altersversorgung müssen verständlich, richtig und vollständig sein. Nur so können Schadensersatzansprüche der Begünstigten ausgeschlossen werden.

Autor: Dr. Thomas Frank

Zwei Beispiele aus der Beratungspraxis des letzten Jahres zeigen, dass Informationen nicht unbedacht erteilt werden sollten. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielt der scheidende Arbeitnehmer die gute Nachricht: „Ihnen wurde von der Firma zum Zeitpunkt Ihres Ausscheidens am 31. Januar 2006 eine unverfallbare Anwartschaft aus der Ruhegeldordnung zugesagt.“ Von der ungelenkten Formulierung abgesehen war dies auch inhaltlich falsch. Der Arbeit-

nehmer hatte keine Anwartschaft erworben, versuchte aber, vor dem Arbeits- und Landesarbeitsgericht, eine Zahlung durchzusetzen. In einem anderen Fall erhielt der Begünstigte die Bestätigung, dass ihm eine Altersrente „in Höhe von 70 Prozent des pensionsfähigen Nettoentgelts aus einer Bruttovergütung von 5.000 Euro“ zustehe. Doch wie viel ist das? Eine falsche Auskunft kann jedenfalls zu einem Anspruch des Begünstigten auf Schadensersatz führen.

Unternehmen müssen daher neben ihren vertraglichen Auskunftspflichten insbesondere den neuen gesetzlichen Anforderungen gerecht werden.

Neue Rahmenbedingungen

Im Schatten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sind zum 1. Januar 2018 auch Änderungen durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie in Kraft getreten. Seitdem sind die gesetzlichen Auskunftspflichten zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) umfassend in § 4a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) normiert.

Aktives Arbeitsverhältnis

Die gesetzliche Neuerung verpflichtet Arbeitgeber, den aktiven Arbeitnehmern auf Verlangen mitzuteilen,

- ob und wie eine Anwartschaft erworben wird,
- wie hoch der Anspruch auf Altersversorgung aus der erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
- wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und
- wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

Das Gesetz lässt einen Interpretationsspielraum, wie weit die Auskunftspflicht tatsächlich reicht. Die Auskunft zur Höhe des Anspruchs beschränkt sich auf die Altersleistung. Die bloße Berechenbarkeit des Anspruchs wie im eingangs erwähnten Beispiel dürfte hierfür nicht ausreichen. Möglich sind aber Schätzungen, auf die der Arbeitnehmer dann hingewiesen werden sollte. Über eine etwaige Invaliden- oder Hinterbliebenenleistung muss nicht informiert werden. Anders aber die Auskunft über Anwartschaften, die auch Anwartschaften auf Invaliden- oder Hinterbliebenenleistungen erfasst. Seit dem 1. Januar 2018 sind Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer anzupassen (§ 2a Abs. 2 BetrAVG). Auch auf solche Anpassungen erstreckt sich die Auskunftspflicht. Es empfiehlt sich zudem, klarzustellen, wenn keine Anpassungen von Anwartschaften erfolgen, um einer falschen Erwartungshaltung beim Arbeitnehmer vorzubeugen. Die Auskunftspflicht kann sich auch erstrecken auf

- die Höhe des Übertragungswerts im Fall der Übertragung einer Anwartschaft,
- die Höhe eines Anspruchs auf Altersversorgung aus dem Übertragungswert und die Frage,
- ob im Fall einer Übertragung eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

Die Auskunft zur Übertragung von Anwartschaften kann nicht nur für Direktversicherungen oder Pensionskassen verlangt werden, bei denen solche Übertragungen an der Tagesordnung sind. Vielmehr erfasst die Auskunftspflicht alle Formen der bAV. Die Auskunft kann auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt werden.

Beendetes Arbeitsverhältnis

Ausgeschiedenen Arbeitnehmern ist mitzuteilen, wie hoch die Anwartschaft auf bAV ist und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird. Die Auskunft gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmern erstreckt sich auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen. Gemäß der EU-Mobilitätsrichtlinie ist auch über die Bedingungen für die Behandlung ruhender Anwartschaften zu informieren. Vor diesem Hintergrund sind die nationalen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes zu lesen. Arbeitnehmer sollten daher auch über ihre Verhaltenspflichten, zum Beispiel hinsichtlich von Mitwirkungs- und Nachweispflichten, aufgeklärt werden.

Wenn noch nicht geschehen, empfiehlt es sich, Arbeitnehmern die geltende Versorgungsordnung mitzugeben. Hinterbliebene sind im selben Umfang zu informieren wie ausgeschiedene Arbeitnehmer, allerdings nur hinsichtlich der Hinterbliebenenleistung. Doch können sie den Anspruch erst nach dem Tod des Begünstigten geltend machen. Die Auskunft betrifft dann nicht die Anwartschaft, sondern den gegebenen Anspruch.

Die Auskunft zur Höhe des Anspruchs bezieht sich auf die Arbeitsleistung.

Auskunft nur auf Verlangen

Auskünfte sind nur auf Verlangen zu erteilen. Jährliche standardisierte Mitteilungen oder routinemäßig erstellte Bescheinigungen anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind ein freiwilliger Service des Arbeitgebers. Diese sollen nicht die gesetzliche Auskunftspflicht erfüllen. Der Umfang solcher Mitteilungen kann daher unverändert bleiben. Doch auf Verlangen eines Arbeitnehmers müssten die fehlenden Informationen nachgereicht werden. Ob die Auskunft grundsätzlich auf die gesetzlichen Vorgaben ausgedehnt werden soll, ist auch eine Frage des administrativen Aufwands. Das Risiko einer unzureichenden Auskunft muss nicht überbewertet werden. Zwar droht ein Schadensersatzanspruch. Dieser wird aber oft daran scheitern, dass kein Schaden eingetreten ist. Auch im eingangs erwähnten Sachverhalt folgt allein aus der fehlerhaften Nachricht kein Anspruch des Begünstigten. Vielmehr müsste er einen Schaden nachweisen, der infolge der Falschauskunft entstanden ist. Falsche Auskünfte sind in der Regel unverbindlich und begründen keine Verpflichtung des Arbeitgebers.

Vertragliche Auskunftspflicht

Auch als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis ergibt sich, wann und inwieweit der Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet ist. Eine solche Auskunft muss verständlich, richtig und vollständig sein. Etwaige Hinweise zur Steuer- und Sozialabgabenbelastung etwa dürfen nicht unvollständig sein. Bestehen Zweifel, sollten solche Hinweise besser entfallen. Denn jeder muss sich über die für ihn geltenden Vorschriften selbst informieren (Bundesarbeitsgericht – BAG, Urteil vom 22.01.2009, Az. 8 AZR 161/08). Das gilt auch für den Arbeitnehmer und seine Abgabenlast. Eine Information kann sich darin erschöpfen, den Arbeitnehmer auf bestehende Regelungen zu verweisen (BAG, Urteil vom 15.04.2014, Az. 3 AZR 288/12). Selbstredend müssen solche Regelungen für den Arbeitnehmer zugänglich sein.

Eigenverantwortung des Arbeitnehmers

Grundsätzlich trifft den Arbeitnehmer eine Eigenverantwortung. Der Arbeitgeber muss daher nicht von sich aus darauf hinweisen, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung hat (BAG, Urteil vom 21.01.2014, Az. 3 AZR 807/11). Denn dieser Anspruch ergibt sich ohne Weiteres aus dem Gesetz (§ 1a BetrAVG). Wenn aber ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nach den Möglichkeiten der bAV fragt, muss dieser auf die Entgeltumwandlung hinweisen. Denn seit dem 1. Januar 2018 müssen Arbeitgeber darüber informieren, ob und wie eine Anwartschaft erworben wird.

Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber hat gleichwohl Hinweis- und Informationspflichten, auch ohne dass ihn der Arbeitnehmer darauf anspricht. Diese beruhen immer auf den Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer Interessenabwägung. Dabei steht das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers den Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers gegenüber. Je schwieriger die Rechtsmaterie oder je größer und vorhersehbarer der drohende Nachteil ist, desto größer ist das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers. Aufzuklären ist daher über eine neue bAV oder die Änderung eines bestehenden Versorgungswerks, etwa wenn nachträglich ein Antragserfordernis eingeführt wird (vgl. BAG, Urteil vom 21.02.2017, Az. 3 AZR 542/15). Selbst wenn der Arbeitnehmer nur begünstigt wird, muss es ihm doch möglich sein, seine Rechte durchzusetzen. Vorsicht geboten ist bei Modellrechnungen, denn diese sind fehleranfällig und können verzerrend sein. Trifft der Arbeitnehmer deswegen eine unrichtige Entscheidung, kann das eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers nach sich ziehen (BAG, Urteil vom 21.11.2000, Az. 3 AZR 13/00). Andererseits können Modell-

rechnungen, beispielsweise im Fall von Wahlrechten, sinnvoll oder gar erforderlich sein. Ein Patentrezept gibt es hierfür nicht.

Veranlassung durch den Arbeitgeber

Hat der Arbeitgeber Vertrauen in sein Handeln geweckt oder hat er eine Gefahrenquelle geschaffen, muss er den Arbeitnehmer aufklären. Je größer das beim Arbeitnehmer erweckte Vertrauen ist oder je größer, atypischer und schwerer erkennbar die betriebsrentenrechtlichen Gefahren sind, desto eher treffen den Arbeitgeber Informationspflichten und desto weitreichender sind sie. Gesteigerte Informationspflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn eine Vereinbarung auf seine Initiative hin und in seinem Interesse zustande kommt. Erhöhte Vorsicht ist geboten, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Angebot eines Aufhebungsvertrags unterbreitet. Dadurch kann der Eindruck erweckt werden, der Arbeitgeber würde auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung Risiken aussetzen (BAG, Urteil vom 17.10.2000, Az. 3 AZR 605/99). Das Informationsbedürfnis steigt, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem zeitlichen oder sachlichen Zusammenhang mit dem Ruhestand steht. Der Arbeitgeber muss aber keinesfalls den Arbeitnehmer warnen, wenn im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dessen Anwartschaft verfallen würde (BAG, Urteil vom 15.10.2013, Az. 3 AZR 10/12).

Fazit

Alle Informationen, die Arbeitgeber zur bAV herausgeben, müssen verständlich, richtig und vollständig sein. Die Entwicklung in der Rechtsprechung zeigt aber, dass die Anforderungen an Arbeitgeber nicht überspannt werden müssen und durchaus eine Eigenverantwortung der Arbeitnehmer verlangt werden darf. Reichweite und Grenzen der Informationspflicht werden zwar durch Abwägung ermittelt, doch geben die Beispiele aus der Rechtsprechung eine Leitlinie vor. Der erweiterte Umfang der gesetzlichen Auskunftspflichten wird von den Arbeitnehmern noch nicht eingefordert. Dies mag sich aber in Zukunft ändern. Früher oder später werden sich die Arbeitgeber darauf einstellen müssen. Bei unzureichender Auskunft drohen zwar Schadensersatzansprüche. Diese werden aber oft daran scheitern, dass kein Schaden vorliegt oder dass der Arbeitnehmer auch bei richtiger Information nicht anders gehandelt hätte. ●

DR. THOMAS FRANK

Rechtsanwalt in der Praxisgruppe Pensionen im Münchener Büro der internationalen Kanzlei Hogan Lovells

„Den Kunden in den Mittelpunkt stellen“

Programmentwicklung | Seit fünf Jahren ist Prof. Dr. Peter Krug Entwicklungsvorstand der Genossenschaft. Im Interview spricht er über Kritik aus der Mitgliedschaft, agile Arbeitsweisen und kommende Programmverbesserungen.

Autor: Thomas Günther



DATEV magazin: Herr Prof. Dr. Krug, beginnen wir mit dem Blick in den Rückspiegel: Können Sie kurz zusammenfassen, was 2018 gebracht hat?

PROF. DR. PETER KRUG: Ein ganz wichtiger Punkt war die Plausibilitätsprüfung auf Basis der Kontenzwecke, die die Arbeit in der Kanzlei enorm vereinfacht. Weitere Neuerungen waren das Kassenarchiv online, die PayPal-Anbindung, die Felderweiterungen im Kanzlei-Rechnungswesen und die Vereinfachung der Inbetriebnahme von Unternehmen online. Wir haben die Kassenbücher komplett modernisiert. Hier haben wir aber noch viel Arbeit vor uns, wir stehen derzeit bei 60, 70 Prozent. Nicht zu vergessen die Performanceverbesserungen beim Arbeitsplatz. Die liegen im Millisekundenbereich, was erst mal nicht nach viel klingt. Aber hochgerechnet auf jeden Prozessschritt und ein gesamtes Jahr ist das eine große Zeitersparnis. Die Cloudbox, das neue DMS und in der Wirtschaftsberatung der Digitale Finanzbericht, der sich zunehmenden Interesses erfreut, waren weitere wichtige Themen.

Wie fällt Ihre Gesamtbilanz für das vergangene Jahr aus?

Persönlich am meisten gefreut hat mich, dass wir Pilot- und Stabilisierungsphase deutlich verkürzt haben, wodurch wir die Nettoentwicklungszeit unserer Mitarbeiter deutlich effizienter gestalten können. Gleichzeitig haben wir die Anzahl der A-Fehler auf ein Allzeittief reduziert. Aber, und das sage ich auch ganz bewusst, wir sind noch lange nicht am Ziel. Die Zahl der Kundenwünsche wird immer größer sein als das, was wir umsetzen können. Wir müssen künftig auch deutlich klarer kommunizieren, warum wir etwas tun oder auch nicht, und nicht nur, dass wir etwas tun oder nicht tun. In der DATEV-Community mehrt sich Kritik der Mitglieder. Unterm Strich lässt sie sich mit zu langsam in der Entwicklung, zu wenig Blick auf Kundenanforderungen, zu komplizierte Programme zusammenfassen. Diese Kritik haben wir wahrgenommen, intern klar angesprochen und reflektiert. Man muss diese Kritik differenziert betrachten. Auf der einen Seite haben viele der Aussagen ihre Berechtigung. Da müssen wir selbstkritisch sein, schneller werden. Viele Kundenwünsche schleppen wir ja schon eine ganze Zeit lang mit. Auf der anderen Seite müssen wir klar sagen, dass wir nicht jeden Kundenwunsch sofort umsetzen können, sondern schauen müssen, was zu welchem Zeitpunkt möglich ist. Zudem wird es nicht immer eine 100-Prozent-Lösung geben können, sondern wir werden Lösungen auf den Markt bringen, die direkt Kundennutzen stiften und parallel weiterentwickelt werden. Das ist ein Veränderungsprozess, der momentan stattfindet und den wir auch in den Köpfen unserer Mitglieder verankern müssen.

Das hat etwas mit agilen Arbeitsweisen zu tun. Wie kann sich dies positiv auf unsere Kunden auswirken?

Oberste Prämisse der agilen Arbeitsweise ist es, immer den Kunden in den Mittelpunkt zu stellen und regelmäßig Kundennutzen zu liefern. Wir haben mittlerweile viel mehr Kundenkontakt, können Produkte gemeinsam mit Kunden

weiterentwickeln, weil wir sie frühzeitig und kontinuierlich in den Entwicklungsprozess einbinden, dadurch auch Dinge ändern. Nehmen Sie das Beispiel Meine Steuern: Da hatten wir eine meiner Meinung nach schon wirklich gute Lösung. Es hat sich aber gezeigt, dass sie für den Massenbetrieb noch nicht geeignet ist. Also haben wir sie aufgrund des Kunden-Feedbacks überarbeitet. Das ist der zweite große Vorteil der Agilität: Wir sind viel flexibler als früher, können schneller auf sich ändernde Rahmenbedingungen reagieren. Das heißt für den Kunden: wesentlich kürzere Auslieferungszyklen und dadurch wesentlich schnellerer Zugriff auf Programmverbesserungen.

Welche Neuerungen und Programmverbesserungen sind für 2019 und 2020 geplant?

Ein wichtiges Thema ist die Fibu-Automatisierung, die wir für erste geeignete Mandate in diesem Jahr freigeben wollen. Ebenfalls im zweiten Halbjahr wollen wir Meine Steuern flächendeckend freigeben. Zudem treiben wir die E-Commerce-Aktivitäten weiter voran, derzeit laufen Verhandlungen mit Plattform- und Marktplatzanbietern, um ähnliche Schnittstellen zu konzipieren, wie wir es bereits mit Pay-Pal geschafft haben. Bei Unternehmen online müssen wir die Betriebsstabilität verbessern. Die Anwender erwarten zurecht 100-prozentige Verfügbarkeit. Dafür haben wir extra neue Teams eingesetzt, die sich nur um die Stabilität und die Sicherheit kümmern. Im Lohnbereich wollen wir zum einen die Vorerfassung modernisieren, und zum anderen entwickeln wir ein zukunftsweisendes Online-Lohnprogramm. Wir haben 2019 bereits den Abruf sowie die Einstellungen des Controllingreport comfort überarbeitet und modernisiert und werden am Steuerbürgerszenario weiterarbeiten, MyDATEV vorantreiben und viele, viele kleinere Verbesserungen auf den Markt bringen.

Apropos Steuerbürger: Eine Sorge in der Mitgliedschaft ist, dass Kapazitäten aus dem Kerngeschäft abgezogen und in die Entwicklung des sogenannten Steuerbürgerszenarios gesteckt werden.

Beim Steuerbürgerszenario gibt es sehr viele Synergieeffekte mit dem Programm Meine Steuern, das wir als Basis verwenden können. Das Delta unserer 1.800 Entwickler, die sich zusätzlich um das Steuerbürgerszenario kümmern, ist sehr klein, liegt unter einem Prozent. Zudem haben wir für dieses Projekt zusätzliche Kapazitäten geschaffen – die Sorgen unserer Mitglieder sind also völlig unbegründet. ●

THOMAS GÜNTHER

Redaktion DATEV magazin



MEHR DAZU

Das vollständige Interview lesen Sie
www.datev-magazin.de





Versicherungswirtschaft | Für eine Branche, die lange einen der wichtigsten Trends verschlafen hat, bietet sich dank moderner Services die Chance, verlorenes Kundenvertrauen zurückzugewinnen.

Autor: Stephen Voss

Die Digitalisierung ist ein Thema, das nicht nur die Lenker der produzierenden Industrie oder die Protagonisten der deutschen Politik im Wahlkampf beschäftigt. Sie ist vielmehr eine epochale Veränderung unserer Wirtschaftssysteme und betrifft alle Bereiche und Sektoren. Einige Experten bescheinigen der Digitalisierung sogar eine Transformationskraft, die unsere Art zu arbeiten nachhaltig und für immer verändern wird. Damit hat die digitale Transformation längst einen Stellenwert erreicht, an dem auch die Führungsetagen der deutschen Versicherungswirtschaft nicht mehr vorbeikommen. Zu Recht, werden viele Insider der Branche ausrufen. Doch wohin und vor allem wie entwickelt sich die deutsche Versicherungswirtschaft aktuell? Fakt ist: Die Zeichen stehen auf Sturm. Es gibt viel zu tun, um die Branche auf den notwendigen digitalen Standard zu heben. Denn der Kunde erwartet einen gewissen Grad an digitalem Rundumservice, den er – konditioniert durch andere digitale Taktgeber wie Google, Amazon, Apple oder auch WhatsApp – bereits aus anderen Bereichen seines Alltags kennt. Dieser Standard an digitalem Mindestmaß beinhaltet unter anderem schnelle Kommunikation, mobile Verfüg-

barkeit der Informationen, Transparenz und Flexibilität im Produkt sowie beim Service – alles Attribute, nach denen man noch vor wenigen Jahren lange in der Versicherungsbranche suchen musste.

Rückblick

Während in anderen Wirtschaftszweigen schon mit der flächendeckenden Verfügbarkeit des Internets Mitte der 1990er-Jahre die Chancen neuer Technologien entdeckt wurden, drängte sich bei den Versicherern bislang eher der Eindruck auf, als schaue sich die Branche die ganze Entwicklung aus der Distanz an und warte ab, was sich am Ende durchsetzt. Gerade die Chancen der mobilen Verfügbarkeit von Daten wurden von vielen Versicherern schlicht übersehen. Dabei birgt genau dies einen der größten Vorteile für die Versicherten – denn Schäden passieren schließlich selten sitzend am PC, sondern eher unterwegs. Genau an diesem Punkt ist die Versicherungsbranche endgültig ins Hintertreffen geraten.

Mit der Einführung der ersten Smartphone-Generation ab dem Jahr 2007 ist für viele Gesellschaften – nicht zuletzt die großen Online-Händler wie Amazon – endgültig klar geworden, dass der Mensch die Bequemlichkeit von mobil verfügbaren Services sehr schätzt. Damit wurden neue ertragreiche Märkte geschaffen und Servicestandards neu gesetzt. Versicherungen haben diese Zeichen der Zeit allerdings nicht rechtzeitig erkannt, und das, obwohl eine Versicherung qua ihrer Aufgabe doch eigentlich viele Berührungspunkte mit dem Alltag ihrer Kunden hat. Das ganze Verhalten der Versicherungsbranche erinnert damit ein wenig an Thomas Watson, Chairman von IBM, der im Jahr 1943 felsenfest prognostizierte, dass es weltweit einen Markt für vielleicht fünf Computer gebe. Heute wissen wir, dass es anders gekommen ist.

Dienstleistungen im Netzwerk

Diese Art der digitalen, einfachen und bequemen Services ist aber keine Option mehr, sondern obligatorisch, will man den Wünschen der Kunden nach mehr Komfort auch tatsächlich entsprechen. Die digitalen Kundenlieblinge wie Amazon werden schließlich nicht nur deshalb so häufig genutzt, weil sie die digitalen Bedürfnisse der Kunden besonders gut verstanden haben. Sie sind und waren vor allem gut darin, ihre Services in einem Ökosystem mit anderen Dienstleistungen zu kombinieren. Viele Firmen kombinieren ihre Fähigkeiten mit anderen Unternehmen und schaffen damit ein Netzwerk an Dienstleistungen, die das Kundenerlebnis drastisch verbessern. So sind beispielsweise bei vielen Online-Händlern die Bezahlungsmöglichkeiten sowie eine Paket-Tracking-Funktion in die Angebote für Kunden integriert. Finanz- und Versandunternehmen agieren also gemeinsam in einem Verbund – zum Wohle des Kunden. Genau diese Art der Vernetzung muss von Versicherern noch deutlich stärker entwickelt und forciert werden. Nur wenn sie es schaffen, ihre eigenen Services logisch in andere Angebote zu integrieren, werden sie das volle Potenzial, das ihnen die Digitalisierung bietet, nutzen können. Denn wenn ein Versicherungsprodukt einfach zu einem Autokauf hinzugefügt oder der Vorgang einer Schadensabwicklung ähnlich transparent nachverfolgt werden kann wie die letzte Bücher-sendung, werden Versicherer wieder attraktiver für ihre Kunden.

Ein weiterer positiver Nebeneffekt: Durch die Vernetzung der eigenen Kompetenzen mit weiteren Anbietern entlang der eigenen Wertschöpfungskette können Versicherer neuen, innovativen und vor allem agilen Marktteilnehmern auf Augenhöhe begegnen – und ihren Kunden so eine Alternative zu GAFAA (Google, Apple, Facebook, Amazon, Alibaba) bieten.

Veränderungsdruck

Viele Unternehmen haben heterogene alte Systeme, und nicht jede Gesellschaft verfügt bereits über eine eigene agile IT beziehungsweise Mitarbeiter, die in der Lage sind, diese IT hin zu besseren digitalen Services zu transformieren. Daher rächt sich nun, dass IT-Abteilungen in den 1990er-Jahren oft als Dienstleistung ausgegliedert wurden. Vor diesem Hintergrund war es für viele Versicherungsgesellschaften zunächst opportun, sich zumindest einen Anstrich von Digitalität zu geben. Im Anschluss wurden allerorten Kunden-Apps gebaut und so die vermeintliche Digitalisierung des eigenen Geschäftsmodells vorgetäuscht. Die Abwicklungsprozesse dahinter und die Geschäftsabläufe blieben davon aber verschont – und somit weiterhin analog. Die App war nichts anderes als eine digitale neue Fassade vor einer weiterhin alten Technikwelt. Heutzutage gehen manche Versicherer wiederum einen relativ radikalen Weg und setzen sich die komplette Transformation des eigenen Unternehmens zum obersten Ziel. Das ist im Grunde auch richtig – doch zu beneiden sind die damit betrauten Vorstände und Manager nicht. Denn es geht bei der Digitalisierung nicht allein um Technik, sondern auch um Nachhaltigkeit und eine veränderte Denkweise aller Beschäftigten. Es braucht ein konsequentes und gefühlsvolles Changemanagement, damit wirklich alle Beteiligten – vom Vorstand bis zum Sachbearbeiter – mit auf die Reise genommen werden und geschlossen hinter dem Veränderungsprozess stehen.

Agile Infrastrukturen

Es gibt aber auch Versicherer, die deutlich strategischer vorgehen. Diese Gesellschaften scheuen nicht die Veränderung, wissen aber gleichzeitig auch, wie komplex eine vollumfängliche Transformation der existierenden Organisation sein kann. Diese Erkenntnis ist grundsätzlich gut, denn es wird zumindest teilweise ein digitaler Weg eingeschlagen. Solche Unternehmen bauen neben der großen Organisation kleinere digitale Ausgründungen mit eigener Infrastruktur auf. Der Vorteil liegt auf der Hand: Losgelöst von Konzernrestriktionen können diese agilen Einheiten dem großen Mutterschiff vorausseilen und die Gewässer der Digitalisierung ergründen. Untiefen können so rechtzeitig erkannt, umschiffen und Erfahrungen gesammelt werden. Wichtig ist dabei vor allem, dass diese Schnellbootunternehmen wirklichen Handlungsspielraum bekommen. Vielfach ist eine solche digitale Einheit, die auf der grünen Wiese entstanden ist, auch selbst gar kein Risikoträger. Sie nutzt zwar die

Mechanik für die Risikoabdeckung und gegebenenfalls auch den Service der eigenen Konzerngesellschaft, birgt aber auch die Gefahr des Medienbruchs, wenn der große Tanker nicht schnell genug auf die Bedürfnisse der kleinen Einheit reagieren kann. In der Folge kommt der vermeintlich so schöne neue digitale Prozess bei der Abgrenzung zur Konzernmutter ins Stottern oder gar ins Stocken – mit Auswirkungen auf den Kunden. Trotzdem ist dieser Weg sinnvoll und wichtig. Denn er zeigt auf, wie Produkte, Prozesse und Services schneller, effizienter und für den Kunden logischer gedacht und entwickelt werden können. Die Unternehmen können davon enorm profitieren. Wenn sie dann noch ihre Top-talente in die Schnellboote schicken, um zu lernen, und sie dann zurück in den Konzern als Multiplikatoren holen, ist schon viel erreicht.

Kooperation mit Insurtechs

Eine dritte Möglichkeit für etablierte Versicherer mit Blick auf die Implementierung eines digitalen Ökosystems ist die Kooperation mit Unternehmen, die ihrerseits einen gewissen Digitalisierungsgrad mit einbringen können: eine Zusammenarbeit mit Start-ups, den neuen Ideentreibern der Industrie – in der Versicherungswirtschaft Insurtech genannt –, die das Thema Versicherung aus anderen Blickwinkeln und zum Teil mit anderen Augen betrachten. Der Vorteil dieser Insurtechs liegt darin, dass sie Prozesse, aber auch Services komplett neu denken sowie konzernunabhängig, revolutionär und kontrovers vorgehen können. Sie müssen keine Rücksicht auf kulturelle Begebenheiten, Stimmungen der Belegschaft, politische Konzernhierarchien oder Ähnliches nehmen. Es bietet sich demnach für ein großes Unternehmen an, sich diese Freidenker zunutze zu machen. Eine solche Mannschaft kann Schwung in die eigene Organisation bringen und ist freier, neue Ideen und Konzepte zu formulieren. Aber auch ein Insurtech muss in die eigene Digitalisierungsstrategie sinnvoll integriert werden. Und sie sind bei Weitem kein Allheilmittel, denn viele Insurtechs haben sich lediglich auf einen kleinen Teil der Wertschöpfung einer Versicherung spezialisiert. Nur die allerwenigsten haben digitale Lösungen für alle Prozesse einer Versicherung oder besitzen gar selbst die Lizenz, Risikoträger zu sein.

Ausgliederungen

Letztere bieten daher einen im Markt noch sehr neuen Ansatz an, das Modell Insurance as a Service (IaaS). Hiermit können große Versicherer komplette Teilbereiche ihrer Wertschöpfungskette beziehungsweise Versicherungssparten in einem Servicemodell extern ausgliedern. Das klingt erst einmal wie das Ausleihen der Kronjuwelen, ist es aber nicht. Diese Unter-

Vernetzung muss von Versicherern noch deutlich stärker entwickelt und forciert werden.

nehmen werden durch ein solches Modell in kürzester Zeit direkt in die Lage versetzt, neue moderne Produkte unter eigenem Namen auf den Markt zu bringen, für deren Entwicklung

sie ansonsten Monate – wenn nicht Jahre – hätten investieren müssen. Das IaaS-Modell bietet ihnen damit quasi auf dem Silbertablett Geschwindigkeit für die Umsetzung kundenzentrierter effizienter Produkte. Gleichzeitig schafft es Freiräume, die Digitalisierung nachhaltig und strukturiert auf den Weg zu bringen. Entscheidend ist, im IaaS-Modell den richtigen Partner zu finden. Bei aller Innovation bleibt es auch im digitalen Zukunftsmodell wichtig, mit einem talentier-

ten, aber auch erfahrenen Team zu arbeiten. Es ist die Kombination aus hoher Innovationskraft, aber auch Erfahrung und Fachwissen, die den besonderen Reiz einiger Insurtechs ausmacht. Für die Auswahl ist man gut beraten, sich umfänglich mit dem jeweiligen Partner zu beschäftigen. Welche Vorgehensweise für Versicherungen die beste ist, liegt letztlich an der eigenen Strategie und den Möglichkeiten im Unternehmen, ein Insurtech in die zukunfts-trächtige eigene Organisation sinnvoll einzubinden.

Ausblick und Fazit

Es ist ein weites Feld, auf dem sich die deutschen Versicherer mit dem Thema Digitalisierung bewegen. Von allen Seiten werden Anforderungen, aber auch Lösungen an sie herangetragen. Schnellschüsse gehen da rasch ins Geld, und der Kunde besitzt heute ein viel besseres Marktverständnis, sodass er schnell merkt, ob ihm etwas nur vorgegaukelt wird oder sich dahinter tatsächlich ein schneller, bequemer und effizienter Prozess für ihn verbirgt. Vorgetäuschte Digitalisierung, bei der via App schnell eine Versicherung abgeschlossen werden kann, im Schadensfall aber nach zwei Wochen erst der Brief mit der Post ankommt, wird weder der Kunde akzeptieren noch lange im Markt Bestand haben. Einst wurde die Versicherung als Ausgleich im Kollektiv und in der Zeit definiert. Nun wird unsere Zeit – also die des Kunden – weniger, und das Kollektiv verliert in Abgrenzung zum Individuum an Bedeutung. Insofern liegt nichts näher, als das gesamte Thema im Rahmen einer ganzheitlichen Digitalisierung zu beschleunigen und den Kunden wieder in den Mittelpunkt des Tuns zu rücken. Am Ende muss eine Digitalisierungsstrategie dazu dienen, die eigenen Kompetenzen bestmöglich und logisch mit anderen Services zu verknüpfen. Ein so geschaffenes Ökosystem bietet die besten Vorteile für Kunden – und damit für die Versicherer. ●

STEPHEN VOSS

Gründer und Vorstand der Neodigital Versicherung AG. 20 Jahre Versicherungserfahrung; arbeitete bei klassischen Versicherern vom Kundenberater über die Administration bis zum Vertrieb

Druck abgelassen



Steuern im Rahmen von Sanierungen | Mit der neuen Regelung zur Steuerbefreiung von Sanierungserträgen und der Wiedereinführung der Sanierungsklausel für den Verlustabzug bei Körperschaften wird das deutsche Steuerrecht deutlich sanierungsfreundlicher.

Autor: Dr. Andreas Eggert

Aufgrund des lang anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwungs in Deutschland ist es in der breiteren Öffentlichkeit kaum aufgefallen, dass die steuerlichen Erleichterungen für Unternehmenssanierungen in den vergangenen Jahren faktisch abgeschafft wurden. Gerade mehrten sich jedoch die Zeichen dafür, dass die gute Konjunktur zu Ende gehen könnte. Vor diesem Hintergrund ist es sehr erfreulich, dass das deutsche Steuerrecht durch die Steuerbefreiung für Sanierungserträge und die Sanierungsklausel wieder krisenfester wird. Hinzu kommt neue Rechtsprechung des Europäischen Gerichts-

hofs (EuGH), wonach grenzüberschreitende Sanierungsmaßnahmen innerhalb der Europäischen Union (EU) nicht unbedingt dem Fremdvergleichsgrundsatz entsprechen müssen.

Forderungsverzicht

Verzichten Gesellschafter im Rahmen von Sanierungen auf Forderungen gegenüber der Gesellschaft, kommt es nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) zu einem außerordentlichen Ertrag, soweit der Nominalwert

der Forderung deren Teilwert übersteigt. Erklären Dritte, etwa Banken, einen Forderungsverzicht, kommt es immer zu einem außerordentlichen Ertrag. Dabei handelt es sich um reine Bilanzgewinne, die unmittelbar keine Auswirkungen auf die Zahlungsfähigkeit der Gesellschaft haben. Gleichwohl sind diese Gewinne grundsätzlich steuerpflichtig und können hohe Steuerzahlungen der zu sanierenden Gesellschaft zur Folge haben, was letztlich zum Scheitern der Sanierung führen kann.

Sanierungserlass

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hatte mit Schreiben vom 27. März 2003 den sogenannten Sanierungserlass veröffentlicht. Danach sollte für Einkommen- und Körperschaftsteuerzwecke ein steuerlicher Verlustabzug im Hinblick auf Sanierungsgewinne ohne Einschränkung durch die Mindestbesteuerung gemäß § 10d Einkommensteuergesetz (EStG) möglich sein. Eine auch nach Verlustabzug verbleibende Einkommen- oder Körperschaftsteuer auf den Sanierungsgewinn konnte gestundet und später erlassen werden. Hinsichtlich der Gewerbesteuer waren die Maßnahmen in Parallelität zum Sanierungserlass allerdings bei den einzelnen Gemeinden, in denen die Schuldnergesellschaft Betriebsstätten hatte, zu beantragen und mit diesen zu verhandeln. Durch Beschluss vom 28. November 2016 hat der Große Senat des BFH den Sanierungserlass jedoch für rechtswidrig erklärt, weil er die Kompetenzen des BMF überschreite.

Steuerbefreiung von Sanierungserträgen

Als Reaktion auf diesen Beschluss des BFH hat der Gesetzgeber § 3a EStG und § 7b Gewerbesteuergesetz (GewStG) eingeführt, die wie der Sanierungserlass ausschließen sollen, dass die Besteuerung von Bilanzgewinnen Sanierungen verhindert. Diese neuen Vorschriften haben aber eine andere Regelungstechnik als der Sanierungserlass. Nach § 3a Abs. 1 Satz 1 EStG ist ein Ertrag aufgrund eines Schuldenerlasses zum Zwecke einer unternehmensbezogenen Sanierung (Sanierungsertrag) steuerfrei. Dabei muss der Steuerpflichtige nachweisen, dass eine unternehmensbezogene Sanierung vorliegt (§ 3a Abs. 2 EStG). Die Steuerbefreiung für Sanierungserträge gilt für Einzelunternehmen, Mitunternehmerschaften und Körperschaften (§ 8 Abs. 9 Satz 9 Körperschaftsteuergesetz – KStG). Bei Einzelunternehmen und Mitunternehmerschaften kommt die Steuerbefreiung bei Schuldenerlass durch externe Gläubiger in Betracht. Aufgrund der Einführung des § 7b GewStG gilt die Steuerbefreiungsregelung auch für Gewerbesteuerzwecke, was ein großer Vorteil gegenüber dem Sanierungserlass ist.

Verlustverbrauch

Betriebsausgaben im Zusammenhang mit einem steuerfreien Sanierungsertrag (zum Beispiel Rechts- und Steuerberatungskosten) dürfen steuerlich nicht abgezogen werden (§ 3c Abs. 4 EStG), diese Ausgaben mindern aber den Sanierungsertrag (§ 3a Abs. 3 Satz 1 EStG). Der verbleibende Sanierungsertrag mindert gemäß § 3a Abs. 3 Satz 2 EStG den nach § 4f EStG zu verteilenden Aufwand sowie unterjährige Verluste, Verlustvorträge und einen Verlustrücktrag ohne Einschränkung durch die Mindestbesteuerung. Übersteigt der Sanierungsertrag diese Verluste, mindert er auch den Zins- und den EBITDA-Vortrag für Zwecke der Zinsschranke. Entsteht der Sanierungsertrag auf der Ebene einer Organgesellschaft, findet § 3a Abs. 3 EStG auch auf der Ebene des Organträgers Anwendung, soweit auf Ebene der Organgesellschaft nach den Minderungen gemäß § 3a Abs. 3 Satz 1 bis Satz 3 EStG ein Sanierungsertrag verbleibt (§ 15 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 KStG). Zudem mindert der Sanierungsertrag einen unterjährigen negativen Gewerbeertrag sowie gewerbesteuerliche Fehlbeträge ohne Einschränkung durch die Mindestbesteuerung (§ 7b Abs. 2 Satz 1 GewStG). Bei Organschaften kann der Sanierungsertrag der Organgesellschaft auch die gewerbesteuerlichen Verluste des Organträgers mindern (§ 7b Abs. 3 GewStG). Durch diese Abzüge wird zukünftiges Steuerminderungspotenzial im Rahmen der Sanierung vorzeitig verbraucht. Die echte Steuerbefreiung beschränkt sich dadurch auf den Betrag, um den der Sanierungsertrag zu verteilenden Aufwand, vorhandene Verluste sowie den Zins- und den EBITDA-Vortrag übersteigt.

Anwendung der Steuerbefreiung

Die Anwendung der Steuerbefreiung für Sanierungserträge stand bisher unter dem Vorbehalt, dass die Europäische Kommission deren Vereinbarkeit mit EU-Beihilferecht förmlich feststellen muss. Stattdessen hat die Kommission in einem unveröffentlichten Comfort Letter mitgeteilt, dass sie keine Einwände hat. Der Gesetzgeber hat daraufhin im Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften vom 11. Dezember 2018 (BGBl. I, S. 2338 – Jahressteuergesetz 2018) bestimmt, dass die Steuerbefreiung in Kraft tritt. § 3a EStG und § 7b GewStG gelten für Schuldenerlasse ab dem 9. Februar 2017. Auf Antrag des Steuerpflichtigen ist die Steuerbefreiung auch auf Schuldenerlasse vor dem 9. Februar 2017 anzuwenden. Für Schuldenerlasse vor dem 9. Februar 2017 lässt das BMF (Schreiben vom 29.03.2018) – anders als der BFH – auch die weitere

Erklären Dritte,
etwa Banken, einen
Forderungsverzicht,
kommt es immer zu
einem außerordent-
lichen Ertrag.

Anwendung des Sanierungserlasses aus Vertrauensschutzgründen zu.

Sanierungsklausel und Beihilferecht

Im Jahr 2011 hatte die Europäische Kommission in einem Beschluss festgestellt, dass die Sanierungsklausel in § 8c Abs. 1a KStG nicht mit europäischem Beihilferecht vereinbar ist. Daraufhin hatte der Gesetzgeber die Anwendung der Sanierungsklausel ausgesetzt. Der EuGH hat durch Urteile vom 28. Juni 2018 in den Rechtssachen Heitkamp BauHolding und Lowell Financial Services entschieden, dass der Beschluss der Kommission nichtig ist. Nach Ansicht des EuGH hat die Kommission das falsche Referenzsystem gewählt und ist zu Unrecht davon ausgegangen, dass der Verlustuntergang bei Anteilseignerwechseln nach § 8c KStG die Regel und der Verlusterhalt gemäß der Sanierungsklausel die Ausnahme darstellt. In Wirklichkeit sei der Verlustvortrag die Regel. Als Reaktion auf diese Urteile ist im Jahressteuergesetz 2018 geregelt, dass die Sanierungsklausel für alle noch offenen Fälle ab dem Jahr 2008 anwendbar ist. Nach § 8c Abs. 1a KStG führen Beteiligungserwerbe zum Zweck der Sanierung des Geschäftsbetriebs nicht zum Verlustuntergang. Dadurch soll verhindert werden, dass Sanierungsmaßnahmen – wie zum Beispiel Kapitalerhöhungen mit einer schädlichen Veränderung der Beteiligungsquoten – durch den Verlustuntergang unrentabel werden. Durch die Abschaffung des bisherigen § 8c Abs. 1 Satz 1 KStG durch das Jahressteuergesetz 2018 können nur schädliche Beteiligungserwerbe von mehr als 50 Prozent zum Verlustuntergang führen. Deshalb spielt die Sanierungsklausel auch nur für solche Beteiligungserwerbe eine Rolle. Unternehmen, bei denen im Zusammenhang mit Sanierungen ein Verlustwegfall festgestellt wurde und bei denen die entsprechenden Bescheide noch geändert werden können, sollten bei ihrem Finanzamt umgehend entsprechende Anträge stellen.

Grenzüberschreitende Sanierungen

Mit Urteil vom 31. Mai 2018 hat sich der EuGH in der Rechtsache Hornbach-Baumarkt zur Besteuerung von grenzüberschreitenden Sanierungen geäußert. Vereinfacht ging es in dem Fall um eine deutsche Muttergesellschaft, die die Finanzierung ihrer niederländischen Tochtergesellschaft durch eine Patronatserklärung absicherte und hierfür von der Tochtergesellschaft kein Entgelt verlangte. Das Finanzamt erhöhte das Einkommen der Muttergesellschaft gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Außensteuergesetz (AStG) um den Wert der Patronatserklärung. Der EuGH hat entschieden, dass eine Regelung wie § 1 AStG, wonach es nur in grenzüberschreitenden Fällen zur Anpassung von Verrechnungspreisen kommt, grundsätzlich mit der EU-Niederlassungsfreiheit vereinbar ist, wenn die Steuerpflichtigen die Möglichkeit haben, nachzuweisen, dass es wirtschaftliche Gründe für eine nicht fremdübliche Vereinbarung

gibt. Das BMF hat durch Schreiben vom 6. Dezember 2018 auf diese Entscheidung reagiert und angeordnet, dass eine Korrektur der konzerninternen Verrechnungspreise unterbleibt, soweit der Steuerpflichtige sachbezogene, wirtschaftliche Gründe nachweisen kann, die eine vom Fremdvergleichsgrundsatz abweichende Vereinbarung erfordern, um die sonst bedrohte wirtschaftliche Existenz der betroffenen Tochtergesellschaft oder der gesamten Unternehmensgruppe zu sichern (sanierungsbedingte Maßnahme). Dieses BMF-Schreiben erleichtert grenzüberschreitende Sanierungsmaßnahmen von deutschen Muttergesellschaften innerhalb der EU wie Bürgschaften oder Darlehen zu nicht fremdüblichen Bedingungen, bei denen mangels eines einlagefähigen Vermögensvorteils keine verdeckte Einlage vorliegt.

Fazit

Durch die Einführung der Steuerbefreiung für Sanierungserträge, die Wiederanwendung der Sanierungsklausel und die Erleichterung grenzüberschreitender Sanierungen haben Unternehmen in der Krise neue steuerliche Spielräume. Unternehmenssanierungen erfordern eine sehr sorgfältige Planung. Das gilt auch für die Nutzung dieser neuen steuerlichen Spielräume, die jeweils voraussetzen, dass der Steuerpflichtige die Sanierungsbedürftigkeit sowie die Sanierungsfähigkeit des Unternehmens beziehungsweise die Sanierungseignung der getroffenen Maßnahme belegt. Typischerweise ist dafür die Erstellung eines Sanierungsplans erforderlich. Die Erstellung eines Sanierungskonzepts gemäß dem Standard IDW S 6 indiziert die Erfüllung der vorstehenden Sanierungsanforderungen. Unter Umständen genügt aber auch eine nicht standardisierte schriftliche Darstellung der Sanierungsmaßnahmen. ●

DR. ANDREAS EGGERT

Rechtsanwalt und Steuerberater sowie Senior Associate in der Kanzlei Hogan Lovells International LLP am Standort München





Einfach zwei

Gutscheine | Zum Jahresbeginn 2019 wurden neue Vorschriften in das Umsatzsteuergesetz eingefügt. Dadurch ist nun auch der Begriff Gutschein umsatzsteuerlich definiert.

Autor: Konstantin Weber

Bisher fehlte im Umsatzsteuergesetz speziell für Gutscheine und die mit ihnen verbundenen Rechtsfragen eine gesetzliche Regelung. Deswegen wurde nicht selten auf die Auffassung der Finanzverwaltung, etwa der Oberfinanzdirektion Karlsruhe (OFD-Verfügung vom 25.08.2011, S. 7270) zurückgegriffen. Die bereits im Juli 2016 verabschiedete EU-Richtlinie (EU 2016/1065) zur umsatzsteuerlichen Behandlung von Gutscheinen war von Deutschland bis spätestens 31. Dezember 2018 umzusetzen. Dieser Umsetzungspflicht ist Deutschland nachgekommen, indem die Gutscheinrichtlinie in § 3 Umsatzsteuergesetz (UStG) aufgenommen wurde. In § 3 UStG sind die verschiedenen Umsatzarten systematisch erfasst, wie zum Beispiel Lieferung, Werklieferung und sonstige Leistungen inklusive der Sonderfälle von Tauschumsätzen.

Bisherige Unterscheidung

Gutscheine wurden bis zum 31. Dezember 2018 nach Waren Gutscheinen, die zum Bezug einer konkret bezeichneten Leistung berechtigten, und Wertgutscheinen über einen bestimmten Nennbetrag zum Bezug einer beliebigen Leistung unterteilt. Während Warengutscheine der Anzahlungsbestimmung im Zeitpunkt ihrer Ausgabe unterlagen, wurden Wertgutscheine wie Zahlungsmittel behandelt. Bei ihrer Ausgabe entstand folglich noch keine Umsatzsteuer.

Neue Unterscheidung

Das bisherige System wurde ab dem 1. Januar 2019 durch die



Unterscheidung zwischen Einzweck- und Mehrzweckgutscheinen ersetzt. Das betrifft erstmals alle Gutscheine, die nach dem 31. Dezember 2018 ausgestellt werden (vgl. § 27 Abs. 23 UStG). Der Gutschein wird in § 3 Abs. 13 Satz 1 UStG definiert und liegt dann vor, wenn der Ausgeber des Gutscheins dazu verpflichtet wird, diesen bei Leistungserbringung als Gegenleistung anzunehmen. Die Gegenleistung kann in Form einer Lieferung oder einer sonstigen Leistung erfolgen. Rabatt-

und Preisnachlassgutscheine fallen ausdrücklich gemäß § 3 Abs. 13 Satz 2 UStG nicht unter die Neuregelung, da diese keinen Anspruch auf die Lieferung oder eine sonstige Leistung verkörpern. Rabatt- und Preisnachlassgutscheine stellen somit keine Gutscheine dar.

Einzweckgutscheine

Sogenannte Einzweckgutscheine (Waren- oder Sachgutscheine) nach § 3 Abs. 14 UStG werden nur gegen konkret bezeichnete Waren oder Dienstleistungen eingetauscht. In einem derartigen Fall stehen der Leistungsort, die Umsatzart und der Steuersatz mit der Gutscheinsübertragung bereits fest. Die Übertragung des Gutscheins gilt daher als Lieferung beziehungsweise sonstige Leistung. Eine Besteuerung erfolgt bereits im Ausgabezeitpunkt oder in Vertriebssystemen bei Übertragung des Gutscheins im eigenen Namen. Wird der Gutschein später eingelöst, erfolgt keine erneute Besteuerung.

Fallbeispiel 1

Ein bestimmtes Restaurant verkauft am 10. März 2019 einen Gutschein, der zu einem beliebigen Zeitpunkt dort für ein Essen vor Ort eingesetzt werden kann. Tatsächlich findet aber das Essen erst am 11. April 2019 statt. Die Steuer wird nach vereinbarten Entgelten gemäß § 16 Abs. 1 UStG berechnet. Es erfolgt eine monatliche Umsatzsteuervoranmeldung. Aus dem Gutschein werden alle Merkmale bekannt, an die für die Besteuerung anzuknüpfen ist. Die Umsatzsteuer entsteht daher nach § 13 Abs. 1 Nr. 1a) UStG mit Ablauf des Voranmeldungszeitraums 3/2019 unabhängig davon, ob und wann der Gutschein eingesetzt wird. Die tatsächliche Leistung in 4/2019 ist daher nicht mehr zu berücksichtigen.

Mehrzweckgutscheine

Bei Mehrzweckgutscheinen (Wertgutscheinen) nach § 13

Abs. 15 UStG steht hingegen noch nicht fest, für welche Waren und Dienstleistungen die Gutscheine eingelöst werden. Die Weitergabe des Gutscheins ist grundsätzlich ebenso wie die Übertragung von Zahlungsmitteln zu behandeln. Eine Besteuerung erfolgt erst bei der Einlösung des Gutscheins. Die Umsatzsteuer wird dabei aus dem Wert herausgerechnet, den der Erwerber für den Gutschein bezahlt hat. Sofern keine Informationen hierüber vorliegen, wird hilfsweise der auf dem Gutschein beziehungsweise den Begleitunterlagen angegebene Wert nach § 10 Abs. 1 Satz 6 UStG herangezogen.

Fallbeispiel 2

Ein bestimmtes Restaurant verkauft am 10. März 2019 einen Gutschein, der zu einem beliebigen Zeitpunkt sowohl für ein Essen vor Ort im Lokal als auch für ein Mitnahmeessen außer Haus eingesetzt werden kann. Tatsächlich aber findet das Essen erst am 11. April 2019 statt. Die Steuer wird nach vereinbarten Entgelten gemäß § 16 Abs. 1 UStG berechnet. Aus dem Gutschein werden am 10. März 2019 nicht alle Merkmale bekannt, denn es steht zu diesem Zeitpunkt noch nicht fest, für welche Waren und Dienstleistungen der Gutschein eingelöst wird. Denn durch die spätere Inanspruchnahme des Essens im Lokal oder außer Haus ist der tatsächliche Steuersatz (7 oder 19 Prozent) zum 10. März 2019 nicht bekannt. Alle Merkmale werden daher erst am 11. April 2019 bekannt. Die Umsatzsteuer entsteht daher nach § 13 Abs. 1 Nr. 1a) UStG mit Ablauf des Voranmeldungszeitraums 4/2019, und zwar durch Einsetzung des Gutscheins am 11. April 2019. Werden auch andere Unternehmer in den Vertrieb des Gutscheins eingeschaltet, können insoweit auch noch keine Leistungen vorliegen.

Auftreten im eigenen und im fremden Namen

In Vertriebssystemen von Einzweckgutscheinen wird künftig von entscheidender Bedeutung sein, ob der den Gutschein ausgebende Unternehmer im eigenen oder im fremden Namen auftritt. Verkauft ein Unternehmer einen Einzweckgutschein im Namen anderer Unternehmen, also im fremden Namen, der dann auch die Leistung erbringt, wird der Umsatz bei demjenigen Unternehmer erfasst, der die verbrieftete Leistung wirtschaftlich tätigt. In einem solchen, in § 3 Abs. 14 Satz 3 UStG geregelten Fall wird eigentlich nur die im Gutschein verbrieftete Leistung vermittelt. Diese Leistung, die im Gutschein verbrieft wird, ist daher steuerlich bei demjenigen zu erfassen, der die Leistung tatsächlich auch erbringt. Verkauft ein Unternehmer einen Einzweckgutschein im eigenen Namen an einen anderen Unternehmer, der seinerseits diesen Gutschein im eigenen Namen verkauft, greift § 13 Abs. 14 Satz 2 UStG. Es kommt zu einem sogleich zu besteuernenden Umsatz, bei dem fingiert wird, dass derjenige, der den Gutschein überträgt, auch die Leistung an den Erwerber erbringt.

Fallbeispiel 3

Ein Unternehmer (U) bietet über eine Internet-Plattform Gutscheine in eigenem Namen im Wert von 100 Euro für ein Restaurant (R) an. Letztlich erwirbt ein Kunde (K) am 10. März 2019 einen solchen Gutschein bei U und nimmt das Essen am 11. April 2019 bei R ein. Den Gutschein hatte sich U von R am 11. März 2019 besorgt und im Gegenzug 80 Euro an R gezahlt. Hier handelt es sich um einen Einzweckgutschein, dem zwei Lieferungen zugrunde liegen. Sowohl U als auch R erfassen diesen Umsatz bereits in ihrer Umsatzsteuererklärung 3/2019, unabhängig davon, dass die Leistung erst im Zeitraum 4/2019 erbracht wird. Die Höhe der Umsatzsteuer bemisst sich nach dem jeweiligen Entgelt und beträgt bei U 100 Euro x 19/119 beziehungsweise bei R 80 Euro x 19/119.

Folgen für die Praxis

In der Praxis wird der Mehrzweckgutschein voraussichtlich oft zur Anwendung kommen. Denn bei diesem Gutschein ist die Versteuerung erst mit seiner Einlösung vorzunehmen und der Unternehmer muss bei Nichteinlösung des Gutscheins keine Umsatzsteuer abführen. Bei Nichteinlösung eines Einzweckgutscheins ist dagegen eine Erstattung der Umsatzsteuer erst dann möglich, wenn erhaltenes Entgelt zurückgewährt wird.

Neuregelung zur Bemessungsgrundlage

Auch die Bemessungsgrundlage in Bezug auf Gutscheine in § 10 UStG wird neu definiert. Liegen nach § 10 Abs. 1 Satz 6 UStG bei der Entgegennahme eines Mehrzweckgutscheins (§ 3 Abs. 15 UStG) keine Angaben über die Höhe der für den Gutschein erhaltenen Gegenleistung nach § 10 Abs. 1 Satz 2 UStG vor, wird das Entgelt nach dem Gutscheinwert selbst oder nach dem Geldwert bemessen, der in den mit dem Gutschein zusammenhängenden Unterlagen angegeben ist; davon abzuziehen ist die Umsatzsteuer, die danach auf die gelieferten Gegenstände oder die erbrachten Dienstleistungen entfällt.

Fallbeispiel 4

Ein Restaurant (R) verkauft einen Gutschein im Wert von 120 Euro an ein Gutscheinportal (P) für 100 Euro. Ein Kunde (K) kauft bei P den Gutschein für 110 Euro und löst ihn anschließend bei R ein. Zu klären ist, was die Bemessungsgrundlage für den Umsatz des R ist. Bei Abgabe des Mehrzweckgutscheins kommt es noch nicht zu einer steuerbaren Leistung. Aus der Abgabe des Gutscheins von R an P und von P an K ergibt sich noch keine Umsatzsteuer. Es überwiegt der Tausch von Zahlungsmitteln

Die Umsatzsteuer wird dabei aus dem Wert herausgerechnet, den der Erwerber für den Gutschein bezahlt hat.

(vgl. § 4 Nr. 8b UStG). Erst bei der Einlösung des Gutscheins durch K bei R wird die konkret beanspruchte Leistung besteuert. Gegenleistung ist das, was der Einlöser des Gutscheins aufgewendet hat. Eigentlich sind es hier 110 Euro. Aber hier ist ersatzweise der Gutscheinwert (120 Euro) heranzuziehen, da R nicht weiß, dass P den Gutschein für 110 Euro an K verkauft hat – es sei denn, P teilt das R mit – und somit keine Angaben über die Höhe der für den Gutschein erhaltenen Gegenleistung nach § 10 Abs. 1 Satz 6 UStG gegeben sind. Aus dem Betrag (120 Euro) muss R die darin enthaltene Umsatzsteuer herausrechnen.

Fazit und Ausblick

Die §§ 3 Abs. 13–15 UStG sowie 10 Abs. 1 Satz 6 UStG sind auf Gutscheine, die erst nach dem 31. Dezember 2018 ausgestellt werden, erstmals anzuwenden (vgl. § 27 Abs. 23 UStG). Bei der Rechtsanwendung neuer Gesetze bestehen viele Zweifel, insbesondere wie hier zur Abgrenzung zwischen Gutscheinen sowie Rabatt- und Preisnachlässen, des Weiteren zur Übergangsregelung für Gutscheine, die vor dem 1. Januar 2019 ausgestellt und noch nicht eingelöst wurden, sowie zu den Vereinfachungsregelungen für Vertriebsketten bezüglich einer Unterscheidung zwischen Einzweck- und Mehrzweckgutscheinen oder zur Aufnahme einer Regelung, wie eine Übertragung von Mehrzweckgutscheinen in Vertriebsketten zu erfolgen hat. Ein entsprechendes Einführungsschreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) zu den Gutscheinen wäre als klarstellende Regelung für viele Unternehmer sehr hilfreich. Allerdings ist ein solches BMF-Schreiben nach derzeitigem Stand wohl nicht vorgesehen. ●

KONSTANTIN WEBER

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht, Inhaber der Kanzlei Weber | Recht & Steuern in Karlsruhe und Baden-Baden; Tätigkeitsschwerpunkte: Umsatzsteuerrecht, Steuerstrafrecht und Steuerstreitrecht (Einspruchs- und Finanzgerichtsverfahren)



Individuell wählen



Gehaltsextras | Bezogen auf den Erfolg eines Unternehmens sind motivierte Mitarbeiter zwar nicht alles, aber ohne sie ist alles nichts. Wer diesen durch Mitarbeiter erzielten Erfolg nicht verspielen will, sollte das honorieren, um Arbeitnehmer auch langfristig zu binden. Zielvereinbarungstermine bieten Unternehmen Gelegenheit, entsprechend zu agieren. Kanzleien können ihre Mandanten dahingehend beraten und mehr als nur Gehaltserhöhungen empfehlen.

Autor: Carsten Fleckenstein



Eine hohe Fluktuation in der Belegschaft verschärft den ohnehin schon bestehenden Fachkräftemangel: Offene Stellen werden nicht adäquat nachbesetzt, die Einarbeitung neuer Mitarbeiter kostet Zeit und Geld, im schlimmsten Fall bleiben die Stellen unbesetzt. So oder so eine teure Angelegenheit. Hier gilt es, bei den Kollegen die Motivation aufrechtzuerhalten und wertschätzend zu agieren. Einen Anlass geben Zielvereinbarungsgespräche, wie sie in vielen Unternehmen stattfinden. Die Motivation kann nicht nur darin bestehen, das Gehalt anzupassen, sondern den Wünschen der Mitarbeiter in bestimmten Lebensphasen entgegenzukommen – letztlich darin, in der Wertschätzung individuell vorzugehen.

Gehaltserhöhung – nur falls sinnvoll

Erhöht das Unternehmen den Bruttolohn eines Mitarbeiters, geht das mit gesteigerten Lohnnebenkosten einher. Demgegenüber steht die Notwendigkeit einer gesunden Balance zwischen Einnahmen und Ausgaben. Der Anstieg ist also vorab zu kalkulieren und zu planen. Doch manche Unternehmen können sich die Erhöhung des Bruttoentgelts schlicht nicht leisten.

Was also stattdessen tun? In diesen Fällen bieten Gehaltsextras eine Alternative, um die Leistungen von Mitarbeitern auch ohne Gehaltserhöhung zu honorieren. Dabei handelt es sich um Gehaltsbestandteile, die der Arbeitgeber zusätzlich zum Grundgehalt zahlt. Der Vorteil: Gehaltsextras sind steuer- und sozialversicherungsvergünstigt und wirken sich positiv auf den Nettolohn aus. Häufig eingesetzt werden monatliche Sachbezüge, Firmenwagen oder auch die Übernahme der Leasingraten von E-Bikes. Arbeitnehmer und Arbeitgeber profitieren gleichermaßen: ersterer durch die höhere Kaufkraft, Letzterer von geringeren Lohnnebenkosten im Vergleich zu einer Bruttolohnerrhöhung.

Gießkannenprinzip vermeiden

Doch auch bei alternativen Zuwendungen ist Fingerspitzengefühl gefragt. Diese haben den Nachteil, dass sie schnell selbstverständlich werden und wenig attraktiv bleiben. Damit entschwinden sie schnell wieder aus dem Bewusstsein des Mitarbeiters – vor allem, wenn diese der Einfachheit halber an alle Arbeitnehmer gezahlt werden. Schon steht die Wechselbereitschaft zu einem neuen Arbeitgeber wieder im Raum. Besser sind individuell auf Mitarbeiter zugeschnittene Lösungen. Im Sinne der Gehaltsextras kann das der Kinderbetreuungszuschuss, die Erholungsbeihilfe für Eltern oder das neueste Smartphone für technikaffine Mitarbeiter sein. „Die eingesetzten Faktoren sollten also immer den Bedürfnissen des Mitarbeiters angepasst oder angemessen sein“, wie es die Autorin Birgit Ennemoser im DATEV-Fachbuch Ratgeber Gehaltsextras schreibt.

Grenzen beachten

Viele solcher Leistungen, wie zum Beispiel der Sachbezug, speisen sich aus dem gleichen Topf.

Daher benötigen Mandanten die Unterstützung ihres Steuerberaters, weil er die gesetzlichen Höchstgrenzen im Blick behält. Zum Beispiel sind Einkaufs- und Tankgutscheine den Sachbezügen zuzurechnen und können mit einer Freigrenze von maximal 44 Euro brutto pro Monat abgerechnet werden beziehungsweise 60 Euro pro Jahr, wenn dies an ein persönliches Ereignis gebunden ist. Werden die Höchstbeträge überschritten, geht die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit verlustig: dies nicht nur für die übersteigenden Beträge, sondern komplett. Das kann für Unternehmer und für Arbeitnehmer unangenehme Folgen haben, wenn nicht aufgepasst wird, wie Birgit Ennemoser sagt: „Die Tücke liegt bei den Entgeltgestaltungs-

optionen im Detail; so gewähren Unternehmen beispielsweise Bestelloptionen in einem Internetshop für 44 Euro. Denkt der Arbeitgeber nicht daran, dass hier auch Versandkosten entstehen, wird die Grenze von 44 Euro überschritten – überschaubar? Keineswegs: Schon 44,01 Euro netto gewährt müssten dann brutto hochgerechnet werden und führen beim Arbeitgeber zu einem Aufwand von 100 Euro. Trägt der Arbeitgeber die Nebenkosten nicht, sondern belastet die

Gehaltsextras sind steuer- und sozialversicherungsvergünstigt und wirken sich positiv auf den Nettolohn aus.

se an den Arbeitnehmer weiter, verliert dieser sein Vertrauen in die Maßnahmen des Arbeitgebers.“ Das heißt, etwas Gutes tun zu wollen, kann sich bei ungeschicktem Vorgehen nachteilig für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auswirken – statt gewünschter Motivation ist plötzlich das Gegenteil der Fall und dem Unternehmen droht erneut der Verlust eines guten Angestellten. Gute Beratung ist also erforderlich. ●

CARSTEN FLECKENSTEIN

Redaktion DATEV magazin

MEHR DAZU

DATEV hat für Kanzleien zum Thema Gehaltsextras ein umfangreiches Angebot auf [datev.de](https://www.datev.de). Dort finden Sie viele Informationen und günstige Rahmenverträge mit Anbietern von Gehaltsextras. Zudem steht ein Gehaltsextrasrechner zur Verfügung, mit dem sich Einsparpotenziale einfach und transparent berechnen lassen. Mehr zum Thema finden Sie unter www.datev.de/gehaltsextras

Fachbuch: Ratgeber Gehaltsextras, Art.-Nr. 35418

Teletax Dialogseminar online: Lohn optimal gestalten – Steuerlich begünstigte Leistungen für den Arbeitnehmer, Art.-Nr. 76548

DATEV Debitoren-Monitoring

Vermeiden Sie Forderungsausfälle bei Ihren Mandanten

Liquiditätsbeurteilung | Wissen Ihre Mandanten eigentlich, wie zuverlässig ihre Kunden anderswo zahlen? Denn das Zahlungsverhalten beispielsweise bei anderen Lieferanten lässt Rückschlüsse darauf zu, wie Unternehmen es generell mit der Zahlungsmoral halten. Das wiederum liefert wichtige Daten, um die Liquidität zu beurteilen und rechtzeitig Ausfallrisiken zu erkennen. Informationen, die sich normalerweise erst im Laufe der Geschäftsbeziehung ergeben. Es gibt jedoch Wege, diese Informationen bereits frühzeitig zu erhalten.

Mit dem Debitoren-Monitoring bietet DATEV in Zusammenarbeit mit dem Verband der Vereine Creditreform e. V. Steuerberatern einen direkten Zugang zum Debitorenregister Deutschland, ohne dass Sie selbst Mitglied werden müssen. Das Debitorenregister ermöglicht Ihnen einen kostenlosen Austausch von Zahlungserfahrungen. Der Pool enthält Informationen über offene und ausgeglichene Posten aus der jeweiligen Debitorenbuchhaltung aller Teilnehmer. Die Daten sind anonymisiert und branchenübergreifend.

Auf diese Weise können Sie sich ein eigenes Bild über die zukünftigen Zahlungseingänge Ihrer Mandanten verschaffen. Verbessern Sie das Forderungsmanagement und Mahnwesen, indem Sie die Zahlungserfahrungen aus dem Debitorenregister auswerten. Analysieren und überwachen Sie die Forderungen Ihrer Mandanten dauerhaft durch monatliche Auswertungen. So

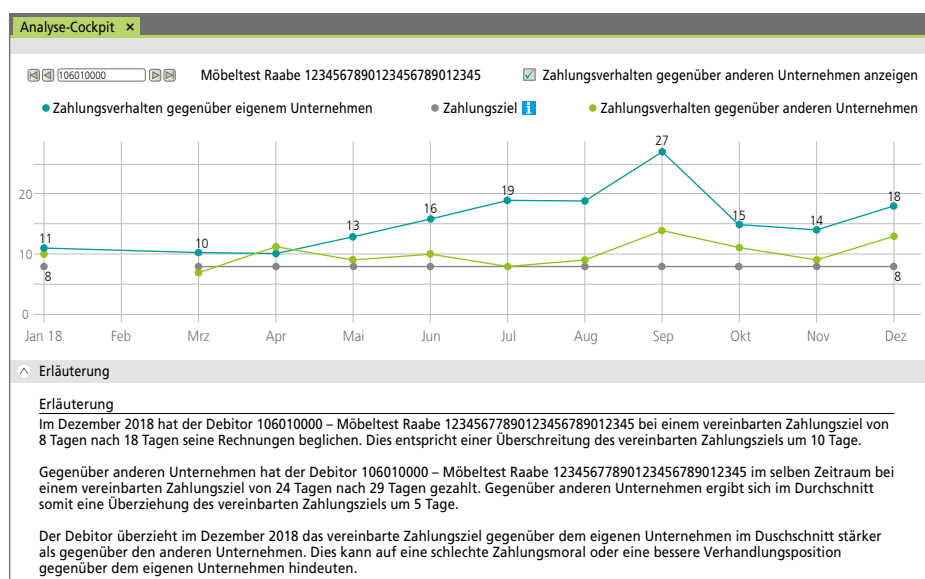
helfen Sie, Liquiditätsrisiken und Zahlungsausfälle zu vermeiden, die das Unternehmen in Schieflage bringen können. Bieten Sie Ihren Mandanten dieses Angebot als zusätzliche honorarfähige Dienstleistung an.

Über den Assistenten in DATEV Kanzlei-Rechnungswesen richten Sie die Teilnahme ein. Die Debitorendaten werden danach alle vier Wochen automatisch aus dem DATEV-Rechenzentrum an das Debitorenregister Deutschland übermittelt und von Creditreform ausgewertet. Dann stehen Ihnen im Analyse-Cockpit von DATEV Unternehmensanalyse tabellarische und grafische Informationen über das Zahlungsverhalten der Kunden Ihrer Mandanten zur Verfügung. Außerdem erhalten Sie aggregierte und standardisierte Informationen über die Zahlungserfahrungen Dritter zu den eingesendeten Debitoren, und Sie erkennen frühzeitig, wenn Debitoren ihr Zahlungsverhalten gegenüber

anderen Unternehmen ändern (siehe Grafik).

Um das Debitoren-Monitoring nutzen zu können, benötigen Sie die Programme DATEV Kanzlei-Rechnungswesen und DATEV Unternehmensanalyse. Darüber hinaus sollte Ihr Mandant regelmäßig und zeitnah die Belege der aktiven Debitoren bereitstellen.

Mit dem Debitoren-Monitoring bietet DATEV Ihnen ein weiteres Angebot zur unterjährigen Beratung. Unterstützen Sie Ihre Mandanten mit einem effizienten Forderungsmanagement und Mahnwesen, indem Sie aufgrund der Auswertungen beispielsweise Zahlungskonditionen festlegen und anpassen. Außerdem können Sie Handlungsempfehlungen aussprechen, um Forderungsausfälle zu vermeiden. DATEV Unternehmensanalyse bietet Ihnen in den Auswertungen neben der Gegenüberstellung auch ausgewählte Handlungsempfehlungen an.



Grafische Darstellung des Zahlungsverhaltens in DATEV Unternehmensanalyse

MEHR DAZU

Ausführliche Informationen u.a. zur Einrichtung, Auswertungen und dem Debitorenregister von Creditreform finden Sie unter www.datev.de/debitoren-monitoring. Das Debitoren-Monitoring ist auch ein Thema beim DATEV Thementag Rechnungswesen. Buchbar unter Art.-Nr. 70060.

Sie interessieren sich für die leichten Einstiege in die rechnungswesennahe Beratung? Informieren Sie sich unter www.datev.de/liquiditaet

TRIALOG – das Unternehmermagazin

Die Kanzlei-Website aufwerten

TRIALOG | Das kostenlose Magazin und die Erklärvideos von TRIALOG.tv liefern wichtige Inhalte für Unternehmer. Kanzleien können sich beides in die Kanzlei-Website einbinden. Warum das von Vorteil ist, erläutert Steuerberater Dr. Peter Leidel.

Hell ist sie, die Kanzlei von Leidel und Partner in Regen, die freundliche Atmosphäre spürt man sofort, wenn man das Gebäude betritt. Als Mandant fühlt man sich hier willkommen und bestens betreut. Und irgendwie fast ein bisschen wie zuhause. „Es ist uns wichtig, dass unsere Mandanten gerne zu uns kommen. Steuern und Recht sind ja nun mal Dinge, mit denen sich die meisten Menschen nicht so gerne beschäftigen. Hier sollen sie das Gefühl haben: Alles wird mir abgenommen, alles wird für mich erledigt“, meint Dr. Peter Leidel, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsbeistand und Seniorpartner der Kanzlei. Vor 86 Jahren von Leidels Vater in Regen im Bayerischen Wald gegründet hat sie etwa 40 Mitarbeiter und deckt das komplette Spektrum ab: von Steuerberatung über Rechtsberatung und Wirtschaftsprüfung bis zur Unternehmensberatung. Acht Berufsträger arbeiten hier, ein kreatives Team, ein fruchtbares Miteinander. Jeder bringt seine Fähigkeiten ein. Was aber alle eint, ist der gemeinsame Fokus – und der liegt ganz klar auf den Mandanten. „Sie sollen nicht nur die Steuererklärung gemacht bekommen oder die Lohnabrechnung. Wir sehen uns als Unternehmensberater und Kümmerer, wir wollen den unternehmerischen Prozess begleiten. Wir beraten, wir helfen. Auch wenn es über das rein Fachliche mal hinausgeht. Zum Beispiel erreichte uns einmal ein Hilferuf eines von uns betreuten Hoteliers. Eine Servicekraft war mit ihrem Pkw von der schneebedeckten Fahrbahn abgekommen und im Graben gelandet. Rasch organisierten wir den Geländewagen eines unserer Partner, holten sie wieder auf die Straße zurück, und so konnte sie pünktlich im Hotel den Dienst antreten.“

Zur umfassenden Kundenbetreuung gehört für Leidel auch die regelmäßige Information seiner Mandanten. Dafür nutzt er TRIALOG – das Online-Unternehmermagazin. „Ich hatte all die Jahre die gedruckte Ausgabe des TRIALOG an meine Mandanten schicken lassen. Das war prima, denn so hatte ich eine professionel-

le Zeitschrift mit meinem eigenen Editorial. Damit konnte ich meine Mandanten regelmäßig über wichtige Unternehmerthemen und über Entwicklungen in unserer Kanzlei informieren“, so Leidel. Parallel wurden der TRIALOG-Blog und TRIALOG.tv auf die Kanzlei-Website eingebunden, sie lieferten weitere aktuelle Informationen und Erklärvideos. „Eine eigene Kanzleizeitschrift brauchten wir dadurch nicht und konnten unsere Website mit den kurzweiligen Videos aufwerten.“ Jetzt freut er sich über das erweiterte digitale Angebot. „Unsere Kanzlei legt großen Wert auf schlanke, digitale Prozesse. Da passt ein Online-Magazin genau dazu. Unsere Mandanten lesen gerne mobil.“ Das TRIALOG-Magazin eignet sich als Marketinginstrument, denn damit kann sich jede Kanzlei modern und vielseitig präsentieren. Magazin und TV lassen sich ganz einfach über DATEV E-Content auf der Website einbinden und liefern regelmäßig und automatisch fundierten Content. Der TRIALOG-Newsletter, den jeder abonnieren kann, informiert aktiv über die neuesten Beiträge. „Die Inhalte sind interessant, denn sie treffen genau die richtigen Themen, machen auf mögliche Probleme aufmerksam und raten dann, das Gespräch mit dem Steuerberater zu suchen. Und ganz am Rand: Viele Themen sind auch für uns in der Kanzlei interessant!“ Sehr gut findet Leidel auch die Möglichkeit der aktiven Beteiligung. „Ich gestalte gerne mit, war ja langjähriges Mitglied im Redaktionsbeirat der Printausgabe des TRIALOG-Magazins und bringe mich auch bei der Online-Version wieder ein. Die Redaktion freut sich immer über Vorschläge. So war mir beispielsweise das Thema Nachfolgeregelung ein Anliegen, weil viele meiner Mandanten damit eher sorglos umgehen. Die Redaktion hat diese Idee gerne aufgegriffen und das Thema wiederholt beleuchtet. Das kann im Übrigen jeder tun – die Redaktion von TRIALOG freut sich über Anregungen.“ Und was wünscht sich Dr. Peter Leidel? „Prima wäre die Möglichkeit, Inhalte auszuwählen und den Mandanten schicken zu können, ein individueller Newsletter sozusagen.“ Die Redaktion ist dran ...



MEHR DAZU

TRIALOG – das Magazin und TRIALOG.tv – Erklärvideos: www.trialog-magazin.de
Beides lässt sich über www.datev-e-content.de in die Kanzlei-Website einbinden.
TRIALOG-Newsletter: www.datev.de/newsletter
Telefon: +49 911 319 53142 oder E-Mail: trialog@datev.de



Bindung im Kanzleidesign

„Die Qualität der Drucke und die Aufmachung kommen sehr gut an“

Interview | Mit Bindung im Kanzleidesign bietet DATEV auch kleineren Kanzleien die Möglichkeit, ihre Geschäftsunterlagen einheitlich und professionell im eigenen Design drucken und binden zu lassen. Steuerberater Gerhard Dincher aus der Nähe von Saarbrücken spricht über die Vorteile.

DATEV magazin: Herr Dincher, Sie nutzen seit Mai 2018 das neue Druck- und Bindeangebot Bindung im Kanzleidesign der DATEV. Warum haben Sie sich als kleinere Kanzlei dafür entschieden?

GERHARD DINCHER: Anfangs war die Überlegung, eine neue Bindemaschine anzuschaffen. In diesem Zusammenhang haben wir dann überlegt, wer wann die Jahresabschlüsse drucken und binden soll. Mit der Bindung im Kanzleidesign hatte sich dieser Aufwand erledigt. Mit einem Abruf geschieht das nun mit Leichtigkeit. Wir haben derzeit eine neutrale Bindung gewählt, überlegen aber gerade, ob wir die Jahresabschlüsse nicht nach Jahren farblich anlegen sollten.

Wie haben Ihre Mandanten auf diese neue Art gebundener Druckexemplare reagiert?

Grundsätzlich haben bis jetzt alle Mandanten positiv auf die Papierpräsentation der Jahresabschlüsse reagiert. Die Qualität der Drucke und die optische Aufmachung sind sehr gut angekommen.

Was sind für Sie seit der Nutzung von Bindung im Kanzleidesign die wesentlichen Vorteile?

Zunächst spart uns die Nutzung von Bindung im Kanzleidesign einiges an Zeit. Die Bindung hat zudem eine sehr gute Qualität und Verarbeitung, und es entstehen keine zusätzlichen Kosten für Drucker, Papier, Verbrauchsmaterial oder Bindemappen.

MEHR DAZU

Weitere Informationen zu Bindung im Kanzleidesign finden Sie unter www.datev.de/bindung und in der Info-Datenbank (Dok.-Nr. 1071446) einschließlich einem Servicevideo. E-Mail: bindung@service.datev.de Telefon: +49 911 319-34735

Bei der Gestaltung der Kanzleibinde-mappe oder des Kanzleilogos unterstützt der DATEV-Designerservice. Weitere Informationen finden Sie unter www.datev.de/ddv E-Mail: ddv@datev.de

DATEV-Thementag Rechnungswesen 2019

Gut gerüstet

Weiterbildung | PSD2/ZAG, Kontenzwecke und Einkommensteuer-Belegbuchung. Der DATEV-Thementag Rechnungswesen bietet einen Mix aus wichtigen gesetzlichen Änderungen und Produktneuheiten.

Für Handlungsbedarf sorgt die EU-Zahlungsdiensterichtlinie (PSD2/ZAG). Ab 1. September 2019 müssen Geldinstitute sogenannten dritten Zahlungsdienstleistern Zugriff auf die Onlinekonten ihrer

Kunden gewähren. Das hat Auswirkungen auf die DATEV-Lösungen zum Zahlungsverkehr.

Die neue Wertaufbereitung des Jahresabschlusses zum Jahreswechsel 2019/20 auf der Basis von Kontenzwecken ist ein weiteres zentrales Thema. Die Prüfung der Kontenzwecke ist eine zwingende Voraussetzung zur Nutzung der neuen Programmoberfläche für den Jahresabschlusssteil.

In der Einkommensteuer wird es neue Funktionen zur Organisation des Belegflusses geben. Bereits unterjährig lassen sich Prozesse optimieren im Zusammenspiel zwischen Finanzbuchführung und Einkommensteuer.

MEHR ZUM THEMA

Der DATEV-Thementag Rechnungswesen findet bundesweit an 24 Standorten von Mai bis August statt. Nehmen Sie sich einen Tag Zeit für Vorträge, Diskussionsrunden und Erfahrungsaustausch. Melden Sie sich im DATEV-Shop an: DATEV-Thementag Rechnungswesen 2019, Art.-Nr. 70060.

Empfehlen Sie Ihren Mandanten den DATEV-Thementag Rechnungswesen für Unternehmen 2019, Art.-Nr. 70093.

IMPRESSUM

Herausgeber: DATEV eG | Paumgartnerstraße 6–14 | 90329 Nürnberg **Verantwortlich (Redaktion, Anzeigen):** Claus Fesel **Chefredakteur:** Markus Korherr, Tel.: +49 911 319-53157 | Fax: +49 911 147-01705 **Stellvertretender Chefredakteur:** Herbert Fritschka (M.A.) **Redaktion Rubrik Praxis:** Robert Brütting (RA), **CvD:** Kerstin Putschke (M.A.) | E-Mail: magazin@datev.de **Redaktionsbeirat:** Prof. Dr. Andrea Back (St. Gallen), Dr. Peter Leidel (Regen), Prof. Dr. Peter Lutz (München), Solange van Rens (Passau), Prof. Dr. Hanns R. Skopp (Straubing) **Realisation:** Christian Alt, Jan Gläsker, Georg Gorontzi, Monika Krüger, Ana Popescu | TERRITORY CTR GmbH | Carl-Bertelsmann-Str. 33 | 33311 Gütersloh | www.territory.de **Fotos:** Getty Images, DATEV eG, Adobe Stock **Anzeigenleitung:** Herbert Fritschka, Tel.: +49 911 319-53145 | Fax: +49 911 14704208 | E-Mail: magazin.anzeigen@datev.de **Druck:** Mayr Miesbach GmbH | Am Windfeld 15 | 83714 Miesbach **ISSN:** 2197-2893 | Das DATEV magazin erscheint monatlich in einer Druckauflage von 51.000 Exemplaren. Namentlich gekennzeichnete Veröffentlichungen geben in erster Linie die Auffassung des Autors wieder. Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten.

Beratung und Schulung vor Ort

Gut, besser, EQ-Check



Rechnungswesen | Holen Sie noch mehr aus der Buchhaltung heraus und optimieren Sie Ihre Kanzlei- und Mandantenprozesse mit den DATEV-Anwendungen. Tino Bräske, Leiter der DATEV-Niederlassung Leipzig und Projektleiter des EQ-Checks, berichtet über seine Erfahrungen.

EQ steht für Effizienzsteigerung und Qualitätssicherung. Seit sieben Jahren checken DATEV-Software-Berater gemeinsam mit der Kanzleileitung und prozessverantwortlichen Mitarbeitern mögliche Verbesserungen der Kanzleiprozesse im Zusammenspiel mit DATEV-Programmen. Diese EQ-Checks gibt es für Rechnungswesen, Personalwirtschaft und Eigenorganisation – im Zuge der Digitalisierung unerlässlich, denn sie machen eine Bestandsaufnahme und helfen, weitere Maßnahmen abzuleiten.

EFFIZIENZ DURCH DATEV UNTERNEHMEN ONLINE

Dieses Verbesserungspotenzial wird auch zum Vorteil der Mandanten genutzt. In den Kanzleien gibt es oft noch einen hohen manuellen Aufwand. Deshalb ist es wichtig, aufzuzeigen, welche Möglichkeiten es gibt, um Buchungsdaten über Schnittstellen mit den Mandanten auszutauschen. Auch die Weitergabe von digitalen Belegen und damit die Nutzung von DATEV Unternehmen online ist eine effizienzsteigernde Maßnahme.

Es gibt Kanzleien, die regelmäßig den EQ-Check in Anspruch nehmen. Dazu gehört auch die Kanzlei von Karsten Ecke, einem Steuerberater aus Braunschwende/Mansfeld. „Jede Kanzlei sollte mindestens einmal jährlich den EQ-Check Rechnungswesen machen, da es immer Punkte in der Finanzbuchführung oder im Jahresabschluss gibt, die verbessert werden können, auch in Bezug auf die Programmnutzung. Wenn man mit Kanzlei-Rechnungswesen effizient arbeitet, spart das Zeit, und diese Zeit fließt dann in die persönliche Beratung unserer Mandanten“, sagt Karsten Ecke.

OPTIMIERUNGSPOTENZIALE ERKENNEN

Sind Kanzleien an einer automatisierten Auswertung interessiert, die zeigt, welche Funktionen bei der Bearbeitung ihrer Mandanten im Einsatz sind, bietet der EQ-Check Rechnungswesen ein Tool zur Mandantenanalyse an. Damit sieht der

Programmanwender auf einen Blick, bei welchen Mandanten das digitale Belegbuchen, das elektronische Bankbuchen, die Anlagesoferfassung oder die Programmverbindung zu den Steuerprogrammen genutzt wird. Daraus kann ein mögliches Optimierungspotenzial erschlossen werden. Der DATEV-Berater unterstützt dabei vor Ort bei der Analyse der Auswertung und leitet gemeinsam mit der Kanzlei mögliche Verbesserungen ab.

Mit diesem Tool wird das Bauchgefühl zu den bereits implementierten Prozessen ohne viel Aufwand in aussagekräftigen Zahlen ausgedrückt. Mit den Ergebnissen können die Kanzleiinhaber nicht nur Schulungspotenzial für sich und die Mitarbeiter ableiten, sondern auch gleich in die Umsetzung der im EQ-Check beschlossenen Maßnahmen gehen.

IMMER DIE NEUESTEN FUNKTIONEN

In den EQ-Check-Angeboten sind immer die neuesten Funktionen der jeweiligen DATEV-Programme enthalten. In der diesjährigen Version sind das unter anderem die Kontenzweckprüfung, da die Zuordnungstabellen mit dem Jahreswechsel 2019/2020 abgelöst werden, der E-Steuer-Prozess und die Möglichkeiten, mit der neuen Lösung DATEV-Zahlungsdatenservice PayPal den Buchungsvorgang deutlich zu beschleunigen. Und natürlich erhalten Sie auch Empfehlungen, wie Sie die Automatisierung der DATEV-Finanzbuchführung angehen können.

MEHR ZUM THEMA

Mehr zum EQ-Check, auch zum EQ-Check Personalwirtschaft und Eigenorganisation, finden Sie unter www.datev.de/eq-check

Werben Sie mit Ihrer digitalen Kanzlei: www.datev.de/label-digitale-kanzlei

Sommerfrische für Ihre Kanzlei

DATEV-Sommerakademie 2019 | Genießen Sie fünf Tage Auszeit an der Ostsee und beschäftigen Sie sich mit aktuellen Themen und Entwicklungen, die Ihre Kanzlei zukunftsfähig aufstellen werden.

Ihre Kanzlei in die Zukunft zu führen, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Wir unterstützen Sie bei der erfolgreichen Umsetzung mit speziell auf Steuerberater zugeschnittenen Seminarinhalten, Beteiligung von Fachreferenten aus dem Berufsstand und Zeit für den Erfahrungsaustausch mit Ihren Berufskollegen. Widmen Sie sich dabei voll und ganz der Entwicklung Ihrer Kanzlei und erarbeiten Sie wichtige Meilensteine für deren Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit.

Mit neu konzipierten Inhalten ist die DATEV-Sommerakademie 2019 auch ein interessantes Angebot für Teilnehmer aus vergangenen Akademien. Den Auftakt übernimmt dieses Jahr Wolf Hirschmann – der mehrfach als TOP-CONSULTANT ausgezeichnet wurde – mit seinem Vortrag Kennen Sie das Verfallsdatum Ihrer Steuerkanzlei? Er zeigt Ihnen, wie Sie mit drei Kernaktivitäten ein modernes Zukunftsmanage-

ment für Ihre Kanzleistrategie entwickeln. Darüber hinaus erhalten Sie an den fünf Tagen einen Überblick über aktuelle digitale Megatrends und erfahren, wie diese Ihre Berufspraxis beeinflussen und welche Chancen sich daraus für Sie ergeben. Haben Sie zum Beispiel schon mal über eine Erweiterung Ihres Geschäftsmodells oder eine Kooperation nachgedacht? Während der DATEV-Sommerakademie erhalten Sie wertvolle Informationen, die Sie in Ihrer Entscheidungsfindung unterstützen. Außerdem lernen Sie, wie Sie Ihre Mitarbeiter durch wertschätzende Führung motivieren und Ihr Gedächtnis auch im digitalen Zeitalter erfolgreich einsetzen.

Termin und Ort:

22. bis 26. Juli 2019

Hotel Neptun
18119 Rostock-Warnemünde

Das Programm im Überblick

Tag 1: Kennen Sie das Verfallsdatum Ihrer Steuerkanzlei?

Auf zu neuen Denkhorizonten: Gewinnen Sie eine neue Sicht auf das Profil Ihrer Kanzlei, Ihrer Mandanten und Märkte mit Zukunftspotenzial.

WOLF HIRSCHMANN, Strategieberater Marketing und Vertrieb, Coach, Buchautor und Vortragsredner

Tag 2: Digitalisierung in der Praxis – technologische Trends

Digitale Megatrends und neue Technologien: Erfahren und diskutieren Sie, wie sich diese auf Ihre Mandanten, Mitarbeiter und Sie selbst als Berufsträger auswirken, und entdecken Sie neue Chancen.

BIRGER HÄNSEL, Geschäftsführer der Müritz COMP Dr. Evert & Dr. Sehan GmbH, DATEV-Lösungspartner

Tag 3: Mitarbeiter motivieren durch wertschätzende Führung

Wertschätzung und emotionale Bindung am Arbeitsplatz: Analysieren Sie Ihr eigenes Rollenverständnis und erarbeiten Sie Strategien und Werkzeuge, um Wertschätzung in Ihrem Führungsalltag zu verankern.

JÜRGEN WEBER, Motio GmbH & Co. KG

Tag 4: Kooperationen erfolgreich nutzen

Erweiterung Ihres Geschäftsmodells: Entdecken Sie die Chancen von Kanzleikooperationen und entscheiden Sie darauf aufbauend, ob eine Kooperation für Sie persönlich sinnvoll ist.

STEFFEN BOCK, DATEV eG

Tag 5: Das Gedächtnis erfolgreich nutzen im digitalen Zeitalter

Gedächtnistraining versus digitale Speichermedien: Steigern Sie Ihre Gedächtnisleistung und Konzentrationsfähigkeit im bewussten Zusammenspiel mit modernen Technologien.

STEFANIE SCHNEIDER, Diplom-Betriebswirtin (FH), DENK-SCHRITT – Strategieberatung/Business Coaching/Gedächtnistraining

MEHR DAZU:

Anmeldung und weitere Informationen zum Seminarinhalt finden Sie im DATEV-Shop unter [Art.-Nr. 70120](#)

Einen Überblick über unser gesamtes Managementseminarangebot finden Sie unter www.datev.de/management-seminare

Kredit für den Papst

Aufstieg und Fall der Banco Medici | An wen wandte sich ein europäischer Herrscher in der ersten Hälfte des 14. Jahrhunderts, wenn er Geld benötigte? Am besten ging er zu einer der Bankiersfamilien aus Florenz.

Autoren: Johanna Richter und Tobias Birken

Die norditalienische Stadt, dem Namen nach eine Republik, tatsächlich aber eine Oligarchie, war ein Bankenzentrum des Spätmittelalters. Dank der Textilproduktion reich geworden besaß sie mit dem goldenen Florin auch noch eine stabile Währung. Als sich aber Eduard III., König von England, 1345 weigerte, den florentinischen Banken seine mittlerweile nicht unerheblichen Schulden zurückzuzahlen, bedeutete dies für seine italienischen Kreditgeber den finanziellen Ruin. Der Kaufmann Vieri di Cambio de' Medici ergriff dagegen die Chance und stieg ins Kreditgeschäft ein. Damit war der Grundstein für den Aufstieg der Medici zu einer der mächtigsten Dynastien der Renaissance gelegt.

Mangels Konkurrenz nach der Pleitewelle in Florenz lief das Geschäft für den 1323 geborenen Vieri entsprechend gut. Als er sich dann mit etwa 70 Jahren aus dem Geschäft zurückzog, verkaufte er die Anteile an seiner Bank. Einer der Käufer war Vieris Neffe Giovanni di Bicci de' Medici, der für seinen Onkel die Niederlassung der Bank in Rom geleitet hatte und diese schließlich übernahm. Doch Giovanni hielt es nicht lange in Rom aus. 1397 verlegte er seine Bankgeschäfte von dort nach Florenz: Die Banco Medici war geboren.

Entscheidend für den Fortbestand der Bank war Giovannis Freundschaft zu Baldassare Cossa, dem späteren Papst Johannes XXIII., der heute als sogenannter Gegenpapst geführt wird. Gerüchteweise soll die Banco Medici bereits die Kardinalswahl Cossas mit einem Kredit von 10.000 Florin unterstützt haben. Bald nachdem Cossa 1410 auf den Heiligen Stuhl kam, fungierten die Medici als Bankiers des Papsts – auch unter seinen Nachfolgern. Die Finanzgeschäfte der Kurie wickelte fortan die Niederlassung der Banco Medici in

Rom ab. Daneben wurden Kredit- und Wechselgeschäfte getätigt – und in lukrative Einnahmequellen investiert, wie zum Beispiel in das Textilgewerbe. So war die Bank bei etwaigen Zahlungsunfähigkeiten ihrer Kunden besser abgesichert. Als Giovanni 1429 mit 69 Jahren starb, hinterließ er nicht nur ein europaweites Banknetzwerk, sondern auch Immobilien und verschiedene produzierende Betriebe.

Nachfolger Giovannis wurde dessen Sohn Cosimo (il Vecchio/der Ältere). Cosimo hatte eine umfangreiche Bildung genossen und verfügte über enge Kontakte zur päpstlichen Kurie. Zudem mit guter Menschenkenntnis versehen baute Cosimo die Banco Medici zu einer Art europäischem Handels- und Finanzkonzern aus. Neben den bereits existierenden Niederlassungen in Florenz, Neapel, Rom und Venedig eröffnete er Filialen in Avignon, Brügge, London, Lyon, Mailand und Pisa. Ebenfalls neu: Jede Niederlassung funktionierte als eigenständige Gesellschaft. Sollte eine Niederlassung Verluste machen, war nur sie haftbar, jedoch nicht die Medici oder die Zentrale in Florenz. Die Filialleiter wurden an ihren Filialen beteiligt. So stellte Cosimo sicher, dass die jeweiligen Filialleiter im Sinne der Bank handelten. Sie mussten außerdem ihre Bilanzen regelmäßig nach Florenz in die Villa Medici übermitteln. Zusätzlich zu den Geschäftsbriefen schrieben sie *Lettere private* und informierten so Cosimo über private, wirtschaftliche und politische Vorgänge in ihrem Gebiet. Er selbst kümmerte sich weniger um das Tagesgeschäft als um strategische Entscheidungen, Kreditli-

mits und vor allem um den Kundenkontakt zu Adel und Kirche. Dabei konnte die ein oder andere Hintergrundinformation durchaus nützlich sein.

Cosimos Reichtum und der der Medici-Familie wuchsen parallel mit der Banco Medici, dementsprechend stiegen auch Macht und Einfluss. Das Geld floss in die Schatullen von Königen und Päpsten, Fürsten und Kardinälen, Bürgern und Künstlern – und gegebenenfalls in die der jeweiligen Gegner. Die Medici waren

dadurch unangreifbar in Florenz. Allerdings

regte sich bei einigen alten florentinischen Adelsfamilien Widerstand gegen diese Vormachtstellung. 1433 gelang es ihnen dann tatsächlich, die Verbannung Cosimos nach Venedig durchzusetzen. Doch dieser konnte sein Vermögen retten

und die Zentrale der Bank

in die Lagunenstadt

verlegen. Ohne die

Medici-Bank kollabierte die

Wirtschaft in

Florenz und

bereits nach

einem Jahr

kehrte Cosimo

triumphierend

in seine Heimat-

stadt zurück. Von

da an blieb er bis

zu seinem Tod 1464

der inoffizielle Macht-

haber von Florenz.



Statue des Giovanni di Bicci de' Medici in Florenz

Cosimos Sohn Piero konnte Position und Macht des Vaters nicht erreichen – er starb bereits fünf Jahre nach ihm. Pieros 20-jähriger Sohn Lorenzo (il Magnifico/der Prächtige) übernahm daraufhin die Leitung des Kreditinstituts. Lorenzo war zwar gebildet, besaß jedoch keinerlei kaufmännische Ausbildung oder Erfahrung. Dafür trat er als äußerst freigiebiger Mäzen in Erscheinung. Doch nach einem Attentat auf ihn und seinen Bruder im Jahr 1478 fiel sein folgender Rachefeldzug dermaßen brutal aus, dass das Image der Banco Medici schwer beschädigt wurde und die Niederlassungen in Mailand und Brügge geschlossen werden mussten. Um seine astronomisch hohen Privatkosten zu decken, griff er außerdem in die Firmenkasse. Auch sonst waren die politischen Umstände ungünstig, die Bank und ihre Niederlassungen machten Verlust. Zusätzlich sorgten Streitigkeiten mit Papst Sixtus IV. dafür, dass dieser sich einen anderen Bankier suchte. Schon 1470 hatte König Eduard IV. seine Schulden nicht begleichen können, was zum Bankrott der Londoner Medici-Dependance beitrug. Als dann 13 Jahre später der französische König Ludwig XI. verstarb und seine Höflinge ihre Einlagen in der Medici-Bank zurückforderten, war der Ruin des Bankhauses nicht mehr aufzuhalten. Mit dem Tod il Magnificos 1492 und der Vertreibung der Medici aus Florenz 1494 endete die Banco Medici endgültig.

Für die Medici bedeutete das Aus der Bank jedoch noch nicht das Ende. Sie verstanden es weiterhin, Geld, Macht und Einfluss geschickt für sich auszunutzen. Erst als 1737 der letzte männliche Vertreter kinderlos starb, endete die Dynastie. ●

JOHANNA RICHTER UND TOBIAS BIRKEN

Neumann & Kamp, Historische Projekte

MEHR DAZU

- James Cleugh: Die Medici. Macht und Glanz einer europäischen Familie, München 2002.
- Raymond de Roover: The rise and decline of the Medici Bank 1397–1494, Cambridge 1963.
- Mary Hollingsworth: The family Medici. The hidden history of the Medici dynasty, New York/London 2018.

Mit digitalen Tools wie der App

Abschlussprüfung mobil

prüfe ich jetzt noch wirtschaftlicher.



Setzen Sie jetzt auf den digitalen Standard für die Abschlussprüfung! Mit bewährter DATEV-Software und neuen digitalen Tools wie Abschlussprüfung mobil oder der qualifizierten digitalen Signatur für die Berichterstellung optimieren Sie Ihre Prozesse in allen Phasen der Prüfung. Und arbeiten digital, schnell und effizient. Wirtschaftlicher geht's nicht!

www.datev.de/app-abschlusspruefung



Zukunft gestalten. Gemeinsam.