

# Quartalsletter

II / 2007

## In dieser Ausgabe:

Anhebung der Regelaltersgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre und ihre Auswirkung auf die bAV	Seite 2
Verhältnis des gesetzlichen zum privatrechtlichen Insolvenzschutz	Seite 3
Neues Näherungsverfahren zur Bestimmung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung	Seite 3
Dotierung des Pensionsfonds bei der Übertragung von Versorgungsverpflichtungen	Seite 4
Pensionsfonds nach liechtensteinischem Recht	Seite 5
„Rentner-GmbHs“ jetzt auch gesetzlich zulässig – § 133 Absatz 3 UmwG neue Fassung	Seite 6
Ankündigung 3. Münchner Fachforum am 23.04.2007	Seite 7

## EDITORIAL

Lieber Leser,

mit diesem vierten Quartalsletter besteht unsere Informationsschiene bereits ein Jahr. Ein Jahr ist insbesondere in der betrieblichen Altersversorgung mit ihren sehr langen Verpflichtungszeiträumen ein nur sehr kurzer Abschnitt.

In dieser Zeit ist es uns gelungen, Sie über die unterschiedlichsten Themen wie z. B. die Aktivierung von Rückdeckungsversicherungen, GGF-Versorgung, internationale Rechnungslegung von betrieblichen Versorgungsverpflichtungen bis hin zu Zeitwertkonten zu informieren. An dieser Themenvielfalt zeigt sich die enorme Spannweite der betrieblichen Versorgung und der dadurch bedingte Informationsbedarf.

Wir freuen uns, wenn Sie uns Ihre Anregungen oder Wünsche für künftige Quartalsletter mitteilen.

Bereits im Vorfeld bedanke ich mich bei Ihnen für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung.

Ihr Thomas Zimmermann

## **Anhebung der Regelaltersgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre und ihre Auswirkung auf die bAV**

Nach dem Bundestag hat inzwischen auch der Bundesrat die Anhebung des Eintrittsalters für die Regelaltersrente von 65 auf 67 Jahre gebilligt. Ab 2012 wird die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Geburtsjahrgänge ab 1947 schrittweise um jeweils einen Monat angehoben. Ab dem Geburtsjahrgang 1959 erfolgt die Anhebung in Zweimonatsschritten. Versicherte, die 1964 oder später geboren sind, erhalten künftig die volle Rente erst mit 67 Jahren.

### **Welche Auswirkungen hat diese Anhebung nun auf betriebliche Versorgungsordnungen?**

Ein Anpassungsbedarf kann sich zum einen in den Fällen ergeben, in denen in der jeweiligen Versorgungsordnung auf eine feste Altersgrenze verbunden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Bezug genommen wird. Als Altersgrenze für die Inanspruchnahme der Betriebsrente wird größtenteils das 65. Lebensjahr genannt. Diese Versorgungszusagen bleiben zunächst von der Anhebung in der gesetzlichen Rentenversicherung unberührt. Die Arbeitnehmer können weiterhin mit 65 Jahren die ungekürzte Betriebsrente in Anspruch nehmen, sofern sie aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Die gesetzliche Altersrente würde dann jedoch gekürzt.

Würde ein Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres arbeiten, so würde die Betriebsrente auch erst ab diesem Zeitpunkt gezahlt. Inwieweit sich dies auf die Rentenhöhe auswirkt, ist anhand der Versorgungsordnung zu beurteilen. Dabei wird eine Rolle spielen, ob für die Anrechenbarkeit der Dienstzeit eine Begrenzung vereinbart ist. Sollte dies nicht der Fall sein, so müssten bei der Berechnung der Rente die Jahre der Beschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus Berücksichtigung finden.

Ist in der Versorgungsordnung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Erhalt der Betriebsrente nicht Anspruchsvoraussetzung, so kann eine Zahlungspflicht des Arbeitgebers durch eine Ruhensvorschrift in der Versorgungszusage vermieden werden.

Wird in der Versorgungsordnung jedoch auf die Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung Bezug genommen, dann führt dies auch bei Betriebsrenten zu einer Anhebung der Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre. Ob zwischen der Vollendung des 65. und 67. Lebensjahres eine Betriebsrentensteigerung zu erfolgen hat, hängt von der Vereinbarung in der jeweiligen Versorgungsordnung ab.

### **Fazit:**

Bei neuen Zusagen kann die Versorgungsordnung an die neuen rechtlichen Gegebenheiten angepasst werden. Bei bereits bestehenden Zusagen ist eine Anpassung unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Erfordernisse möglich.

### **Vorgesehene Änderungen im Betriebsrentengesetz und Ihre Auswirkungen:**

Bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen gesetzlichen Altersrente kann nach § 6 BetrAVG auch die Betriebsrente vorzeitig in Anspruch genommen werden und zwar auch dann, wenn die Versorgungsordnung einen späteren Zeitpunkt für die Gewährung der Rente vorsieht. Allerdings ist der Arbeitgeber in solchen Fällen berechtigt, für den vorzeitigen Rentenbezug Abschläge vorzunehmen. Im Betriebsrentengesetz ist angedacht, den Passus „vor Vollendung des 65. Lebensjahres“ in § 6 BetrAVG zu streichen.

Weiter soll in § 2 Absatz 1 BetrAVG die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft eines vorzeitig aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Mitarbeiters neu berechnet werden: der Zeitraum des Beginns der Betriebszugehörigkeit bis zum Beginn der jeweiligen jahrgangsabhängigen Regelaltersgrenze soll maßgebend sein. Allerdings sind auch bei einer Anpassung auf 67 Jahre die bisherigen vertraglichen Regelungen zur Altersgrenze in der Versorgungsordnung vorrangig zu beachten. Geht die Versorgungsordnung von einem Rentenbezug ab dem 65. Lebensjahr aus, so ist für die Bestimmung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft das 65. Lebensjahr heranzuziehen oder ein frühes, soweit vereinbart.

(Julia Siegle)

## **Verhältnis des gesetzlichen zum privatrechtlichen Insolvenzschutz**

### **Vergleich der beiden Sicherungssysteme: gesetzlicher Insolvenzschutz durch den PSVaG und Verpfändung einer Rückdeckungsversicherung**

Als Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung sichert der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) nach §§ 7 ff. BetrAVG bereits fällige Versorgungsleistungen sowie unverfallbare Versorgungsanswartschaften von Arbeitnehmern, soweit diese Anwartschaften nicht die Grenze des § 7 Absatz 3 BetrAVG übersteigen. Unternehmer, Einzelkaufleute oder beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer fallen jedoch nicht in seinen Schutzbereich.

Ein Leistungsanspruch gegenüber dem PSVaG besteht folglich nur in den gesetzlich geregelten Sicherungsfällen (§ 7 Abs.1 BetrAVG). Darüber hinaus gehende Leistungen sind ihm gesetzlich untersagt.

Mit der Verpfändung der Rückdeckungsversicherung an den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und seine Familie wird zusätzlich der Versorgungsanspruch des Berechtigten bei Fällen der Insolvenz des Arbeitgebers gesichert.

Es erfolgt somit eine doppelte Absicherung einmal in gesetzlich geregelter Form durch den PSVaG und zudem durch die privatrechtlich geregelte Rückdeckungsversicherung.

Da die Rückdeckungsversicherung eine weitere Sicherungskomponente innehat, ist deren Abschluss nicht überflüssig: die Rückdeckungsversicherung stellt eine Finanzierungshilfe bzw. die Absicherung für die Erfüllung der Leistung aus der Pensionszusage unabhängig von einem Insolvenztatbestand dar. Desweiteren dient die Rückdeckungsversicherung dazu, die finanziellen Risiken wie die frühzeitige Zahlung einer lebenslangen Witwen- oder Berufsunfähigkeitsrente oder die bilanziellen Risiken, wie z.B. das Auffüllen der Pensionsrückstellungen als Barwert, aufzufangen. Zudem greift sie in den Fällen, in denen die Höchstbetragsgrenzen des PSV überschritten werden oder bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern, die auf einen vertraglichen Insolvenzschutz angewiesen sind.

#### **Fazit:**

Im Fall der Unternehmensinsolvenz besteht grundsätzlich gesetzlicher Insolvenzschutz durch den PSVaG. Die Rückdeckungsversicherung als vertragliches Sicherungsinstrument ist jedoch in den Fällen notwendig, in denen der gesetzliche Insolvenzschutz nicht ausreicht oder den abzusichernden Personenkreis nicht umfasst.

(Dr. Alexander Klein / Julia Siegle)

## **Neues Näherungsverfahren zur Bestimmung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung**

In der betrieblichen Altersversorgung wird oft ein Bezug zur gesetzlichen Rentenversicherung hergestellt, z.B. wenn auf die Betriebsrente die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet wird. Bei der Bewertung von solchen Pensionszusagen steht man vor der Schwierigkeit, dass die genaue Berücksichtigung der GRV-Rente mit erheblichen Aufwänden verbunden ist. Deshalb lässt das Bundesfinanzministerium ein Näherungsverfahren zu, mit der die GRV-Rente annähernd bestimmt werden kann. Am 15.03.2007 ist nun wieder ein angepas-

tes neues Näherungsverfahren zur Bestimmung der Rentenleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung veröffentlicht worden. Der genaue Wortlaut kann auf der Homepage des BMF nachgelesen werden.

[http://www.bundesfinanzministerium.de/clin\\_02/nn\\_302/DE/Aktuelles/BMF\\_Schreiben/Veroeffentlichungen\\_zu\\_Steuerarten/einkommensteuer/184.html](http://www.bundesfinanzministerium.de/clin_02/nn_302/DE/Aktuelles/BMF_Schreiben/Veroeffentlichungen_zu_Steuerarten/einkommensteuer/184.html)).

(Klaus Ullraum)

## **Dotierung des Pensionsfonds bei der Übertragung von Versorgungsverpflichtungen**

Bei der Übertragung von Versorgungsverpflichtungen oder –anwartschaften durch den Arbeitgeber oder eine Unterstützungskasse auf einen Pensionsfonds sind diejenigen Zahlungen nach § 3 Nr. 66 EStG steuerfrei, die zur Finanzierung der zu diesem Zeitpunkt bestehenden Versorgungsverpflichtungen oder -anwartschaften notwendig sind.

Nach Ansicht der Finanzverwaltung wird somit von § 3 Nr. 66 EStG nur der sog. "Past-Service" erfasst. Diejenigen Zahlungen für die nach Übertragung noch zu erdienenden Anwartschaften können daher nicht in unbegrenzter Höhe steuerfrei nach § 3 Nr. 66 EStG geleistet werden. Dieser sog. "Future-Service" kann vielmehr nur im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei bleiben.

Der Umfang der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 66 EStG ist somit von der Abgrenzung der bei Übertragung bestehenden Versorgungsverpflichtungen oder -anwartschaften von den künftig noch zu erdienenden Anwartschaften abhängig. Eine Konkretisierung erfolgte dazu nun im BMF-Schreiben vom 26.10.2006, Az. VI B 2 – S 2144 – 57/06. Für die Abgrenzung ist zunächst darauf abzustellen, inwieweit eine Ausfinanzierung der Versorgungsverpflichtungen und Versorgungsanwartschaften aus steuerlicher Sicht überhaupt zulässig ist. Ergänzend ist der Gedanke des § 2 Abs. 1 und Abs. 5a BetrAVG heranzuziehen (anstelle des Zeitpunktes des Ausscheidens tritt der Zeitpunkt der Übertragung).

**Im Hinblick darauf kann bei der Abgrenzung „Past“- und „Future“-Service also wie folgt differenziert werden:**

Versorgungsverpflichtungen gegenüber Rentnern und unverfallbare Versorgungsanwartschaften bereits ausgeschiedener Arbeitnehmer wären in vollem Umfang dem

"Past-Service" zuzuordnen. Versorgungsanwartschaften von noch aktiven Arbeitnehmern wären grundsätzlich mit dem steuerlich ausfinanzierbaren Teil der zugesagten Versorgung, mindestens aber mit dem zeitanteilig quotierten Versorgungsanteil dem "Past-Service" zuzuordnen.

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 66 EStG für Zahlungen des Arbeitgebers oder der Unterstützungskasse kommt zudem nur in Betracht, wenn der Antrag gestellt wird, die Zuwendungen an den Pensionsfonds nicht sofort als Betriebsausgabe abzuziehen, sondern über zehn Jahre gleichmäßig zu verteilen (§ 4d Abs. 3/§ 4e Abs. 3 EStG). Dies soll sowohl für die erstmalige Zuwendung an den Pensionsfonds wie für mögliche Nachzahlungen gelten.

**Frau Harder-Buschner, Regierungsdirektorin im Bundesministerium für Finanzen, riet auf unserem 2. Münchner Fachforum Betriebliche Versorgung dazu, bei der Übertragung der Versorgungsverpflichtungen bzw. –anwartschaften auf einen Pensionsfonds die Dotierung „üppig“ vorzunehmen, um nur einmalig den zehnjährigen Verteilungsspielraum in Anspruch nehmen zu müssen.**

Der zehnjährige Verteilungszeitraum, der vom Arbeitgeber oder einer Unterstützungskasse an den Pensionsfonds zu leistenden Zuwendungen beginnt wie folgt:

- Bei einer Bilanzierung nach § 4 Abs. 1 und § 5 EStG in dem dem Wirtschaftsjahr des Entstehens der Leistungsverpflichtung folgenden Wirtschaftsjahr.
- Bei einer Gewinnermittlung nach § 4 Abs. 3 EStG in dem dem Jahr der Leistung folgenden Wirtschaftsjahr.

(Dr. Alexander Klein)

## **Pensionsfonds nach liechtensteinischem Recht**

Das neu geschaffene Pensionsfondsgesetz des Fürstentum Liechtensteins dient der Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/41/EG vom 3. Juni 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (Pensionsfonds-Richtlinie), welche die freiwillige betriebliche Altersversorgung europaweit fördern will.

Das Pensionsfondsgesetz regelt die Aufnahme und Ausübung der Tätigkeit von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (Pensionsfonds) mit Sitz in Liechtenstein. Durch die wechselseitige Anerkennung und in Verbindung mit spezifischen Aufsichtsregelungen (sog. "single-license-" und "home-country-control"-Prinzip) können Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung auch ausländische Altersversorgungssysteme verwalten und somit grenzüberschreitend in den anderen Vertragsstaaten des EWR-Abkommens tätig werden. Es sind jedoch die arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Tätigkeitsmitgliedstaates zu beachten. So regelt § 118 e VAG die Tätigkeit von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraums im Inland und setzt somit Mindeststandards für die ausländische Versorgungseinrichtung.

### **Im direkten Vergleich zum deutschen Pensionsfonds gilt folgendes festzuhalten:**

Der deutsche Pensionsfonds kann nur Rentenleistungen (§ 112 Abs. 1 Satz 2 VAG) oder eine Leistung nach dem Auszahlungsplan nach § 1 Abs. 1 Satz 4 AltZertG erbringen. Ein Pensionsfonds nach liechtensteinischem Recht hat diese Einschränkungen nicht, das heißt, er kann grundsätzlich genauso Kapitalwahlrechte anbieten.

Somit könnte man den liechtensteinischen Pensionsfonds als Zwitter-Durchführungsweg zwischen deutscher Pensionskasse und Pensionsfonds bezeichnen.

Bei Übertragungen nach § 3 Nr. 66 EStG mit Nachschusspflicht des Arbeitgebers entsprechen die liechtensteinischen Regelungen für den Fall einer Unterdeckung nur den Mindeststandards der EU-Pensionsfondsrichtlinie in Art. 16 Abs. 2. Danach wird bei Unterdeckung unter gewissen Bedingungen nur ein konkreter und realisierbarer Sanierungsplan gefordert.

Die Regelungen im VAG sind zum Schutz der Versorgungsanwärter vor Leistungskürzungen detaillierter und restriktiver. Auch das Schutzniveau für die deutschen Trägerunternehmen in liechtensteinische Pensionsfonds ist niedriger als bei deutschen Versorgungseinrichtungen. D.h. eine Übertragung von Versorgungsverpflichtungen auf einen liechtensteinischen Pensionsfonds ist zunächst vermeintlich günstiger als auf einen deutschen Pensionsfonds, kann aber in den Fällen einer Nachschusspflicht zu einer größeren Einzahlungsverpflichtung des Trägerunternehmens führen.

Es darf schließlich auch nicht verkannt werden, dass die arbeits- und sozialrechtlichen sowie steuerrechtlichen Regelungen Deutschlands uneingeschränkt auf die Regelungen zwischen dem Pensionsfonds (egal ob dieser nach ausländischen oder deutschen Recht gegründet wurde) und dem Trägerunternehmen einerseits und den Versorgungsanwärtern bzw. Rentnern andererseits Anwendung finden. Lediglich die Vorschriften des VAG sind grundsätzlich auf liechtensteinische Pensionsfonds nicht anwendbar.

(Dr. Alexander Klein)

## **„Rentner-GmbHs“ jetzt auch gesetzlich zulässig – § 133 Abs. 3 UmwG neue Fassung (n.F.)**

Durch die Neuregelung des Umwandlungsgesetzes sind Ausgliederungen von Pensionsverbindlichkeiten auf sogenannte „Rentner-GmbHs“ im Rahmen von umwandlungsgesetzlichen Spaltungsvorgängen nun möglich.

§ 133 Abs. 3 UmwG n.F. regelt ausdrücklich die Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf „Rentner-GmbHs“, wenn diese Verpflichtungen vor dem Wirksamwerden der Spaltung begründet waren. Der Haftungszeitraum des übertragenden Unternehmens wird auf zehn Jahre festgesetzt. Damit soll verhindert werden, dass sich die Unternehmen durch eine Auslagerung auf unterdotierte „Rentner-GmbHs“ zu Lasten ihrer Rentner bzw. mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer enthaften könnten. Indirekt soll damit auch der PensionsSicherungsVerein a.G. vor Haftungsrisiken geschützt werden.

Nach der zehnjährigen Haftungszeit wird das ausgliedernde Unternehmen nicht nur wirtschaftlich, sondern auch rechtlichen von der Haftung für die Pensionsverpflichtungen frei, mit der Konsequenz, dass die Rentner dann nur noch einen Anspruch auf Leistung gegen die „Rentner-GmbH“ haben. Auf der anderen Seite muss das ausgliedernde Unternehmen dann folglich auch keine Pensionsverbindlichkeiten bilanzieren.

### **Fazit:**

§ 133 Abs. 3 UmwG n.F. ist lex specialis zu den Regelungen des BetrAVG und somit finden die Übertragungsverbote des § 4 BetrAVG bei umwandlungsrechtlichen Vorgängen keine Anwendung.

Zukünftig können Unternehmensakquisitionen im Rahmen des Umwandlungsgesetzes dergestalt stattfinden, dass der Veräußerer seine Pensionsverpflichtungen gegenüber seinen Rentnern bzw. seinen mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmern auf eine „Rentner-GmbH“ ausgliedert. Die Rentner-GmbH könnte dann auch frei veräußert werden. Der Veräußerer muss also nicht mehr den Weg über § 4 Abs. 4 BetrAVG gehen und seine Versorgungsverpflichtungen von einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung übernehmen lassen.

Im Rahmen dieser Unternehmensverkäufe kann die Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen durch Produkte der Swiss Life erfolgen. Die Rentenverwaltung innerhalb der Rentner-GmbH übernimmt die SLPM gerne.

(Dr. Alexander Klein)

### **Ankündigung 3. Münchner Fachforum am 23.04.2007**

#### **„Die betriebliche Altersversorgung in der Internationalen Rechnungslegung“**

Am 23.04.2007 referiert Dr. Friedemann Lucius über **„Die betriebliche Altersversorgung in der Internationalen Rechnungslegung“** im Palais Leopold. Dr. Friedemann Lucius leitet bei der PricewaterhouseCoopers AG in Düsseldorf die Abteilung „Employee Benefits“. Die Veranstaltung beginnt um 17 Uhr (Einlass 16.15 Uhr) und endet gegen 18.30 Uhr mit einem kleinen Imbiss und der Gelegenheit zu vertiefenden

Gesprächen mit dem Referenten. Veranstaltungsort ist das Palais Leopold in der Leopoldstr. 8 in 80802 München.

Falls Sie an der Veranstaltung teilnehmen möchten, erbitten wir Ihre Anmeldung über SLPM. Vielen Dank.

(Julia Siegle)

## **IMPRESSUM**

Herausgeber:

SLPM  
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH  
Berliner Str. 85  
80805 München  
Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000  
Fax (0 89) 3 81 09 – 46 96  
Email: [kontakt@slpm.de](mailto:kontakt@slpm.de)  
[www.slpm.de](http://www.slpm.de)

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in München ist ein Tochterunternehmen von Swiss Life in Deutschland. SLPM stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 13.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.