

Quartalsletter

IV/2009

In dieser Ausgabe:

- Beiträge zur Entgeltumwandlung bei Arbeitslosengeld II nicht anrechenbar – Urteil des LSG Rheinland-Pfalz vom 25.11.2008 (L 3 AS 118/07) Seite 2
- Bildung von Pensionsrückstellungen für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften; Maßgebendes Pensionsalter nach R 6a Abs. 8 EStR i. d. F. der Einkommensteuer-Änderungsrichtlinien 2008 (EStÄR 2008) - BMF-Schreiben vom 3. Juli 2009 (IV C 6 - S 2176/07/10004) Seite 2
- PSV-Beitragsatz steigt voraussichtlich auf historischen Höchststand – zunehmende Attraktivität des Durchführungswegs Pensionsfonds Seite 3
- Maßgebende Beitragsbemessungsgrenze bei Versorgungsordnungen mit gespaltener Leistungsformel (BAG-Urteil vom 21.04.2009 – 3 AZR 640/07) Seite 3
- Außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze - ergänzende Auslegung einer Versorgungsordnung (BAG-Urteil vom 21.04.2009 – 3 AZR 695/08) Seite 5
- Entgeltumwandlung, Zillmern und ein Ende... (BAG-Urteil vom 15.09.2009 - 3 AZR 17/09) Seite 6
- BilMoG und Pensionsrückstellungen: Empfehlung des IDW zur Ermittlung des Unterschiedsbetrages Seite 7
- Seit 01. September gilt der neue Versorgungsausgleich – ist Ihre Versorgungsordnung darauf vorbereitet? Seite 7
- Betreuung von Versorgungswerken Seite 8
- Abrundung des Dienstleistungsspektrums bei SLPM Seite 9

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dieser Ausgabe unseres Quartalsletters möchten wir Sie wieder auf einige aktuelle Urteile aus dem Umfeld der betrieblichen Altersversorgung aufmerksam machen. Daneben informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Neben den aktuellen Informationen möchten wir auch das erweiterte Dienstleistungsangebot von SLPM bei der Betreuung von betrieblichen Versorgungswerken vorstellen. Zu unseren aktuellen Dienstleistungen finden Sie ebenso einen Beitrag. Wir hoffen, dass diese Themen auf Ihr Interesse stoßen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

Beiträge zur Entgeltumwandlung bei Arbeitslosengeld II nicht anrechenbar

Urteil des LSG Rheinland-Pfalz vom 25.11.2008 - L 3 AS 118/07

Mit Urteil vom 25.11.2008 (L 3 AS 118/07) hatte das Landessozialgericht (LSG) Rheinland-Pfalz einen Fall zu entscheiden, bei dem es um die Berücksichtigung von Beiträgen zur Entgeltumwandlung bei der Ermittlung des Arbeitslosengeldes II ging.

Der Fall

Der Kläger lebte in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft und hat Arbeitslosengeld II beantragt, nachdem der Arbeitslosengeldanspruch ausgelaufen war. Sein Antrag wurde abgelehnt mit der Begründung, dass das Einkommen seiner Lebensgefährtin, die in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stand, ausreiche, um den Bedarf des Paares zu decken. Hierbei wurde das Einkommen inklusive der Gehaltsumwandlung, die die Lebensgefährtin seit einigen Jahren durchführt, berücksichtigt. Hiergegen hat der

Arbeitslose geklagt. Das Sozialgericht hatte seine Klage abgewiesen. Vor dem LSG hatte er jedoch Erfolg.

Das Urteil

Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung aus Entgeltumwandlung dürfen bei der Ermittlung des Arbeitslosengeldes II nicht als Einkommen berücksichtigt werden. Die nach einer Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung an eine Pensionskasse geleisteten Zahlungen sind kein zu berücksichtigendes Einkommen und mindern daher nicht die Hilfebedürftigkeit eines Empfängers von Arbeitslosengeld II. Denn Entgeltumwandlungsbeiträge sind der Verfügungsmacht des Arbeitnehmers entzogen. Sie können deswegen nicht als verfügbares Einkommen gelten. (Dr. Claudia Veh)

Bildung von Pensionsrückstellungen für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften; Maßgebendes Pensionsalter nach R 6a Abs. 8 EStR i. d. F. der Einkommensteuer-Änderungsrichtlinien 2008 (EStÄR 2008) - BMF-Schreiben vom 3. Juli 2009 - IV C 6 - S 2176/07/10004

Im Rahmen der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Einkommensteuer-Richtlinien 2005 (Einkommensteuer-Änderungsrichtlinien 2008 - EStÄR 2008) vom 18. Dezember 2008 (BStBl 2008 I S. 1017) wurden die Mindestpensionsalter, die bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) von Kapitalgesellschaften zu berücksichtigen sind, neu geregelt.

Bislang war bei der steuerlichen Bewertung von Pensionsrückstellungen für beherrschenden

de GGF ein Mindestpensionsalter von 65 Jahren anzusetzen. Dies hat sich nun für alle GGF geändert, die nach dem 31.12.1952/31.12.1961 geboren sind: Ihr Mindestpensionsalter wurde stufenweise auf 66/67 Jahre angehoben.

Das BMF hat dazu ein Schreiben veröffentlicht, demnach es nicht beanstandet wird, wenn das neue Mindestalter erstmals am Bilanzstichtag 31.12.2009 berücksichtigt wird. (Dr. Claudia Veh)

PSV-Beitragsatz steigt voraussichtlich auf historischen Höchststand – zunehmende Attraktivität des Durchführungswegs Pensionsfonds

Der Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) hat eine deutliche Erhöhung des Beitrags für 2010 angekündigt. Der Grund hierfür liegt in den umfangreichen Schadensfällen im ersten Halbjahr 2009. Aktuell beträgt der Beitragsatz noch 1,8 ‰. Der PSV hält eine Steigerung auf 13,5 ‰, was einer Steigerung von 750 % entspricht, für möglich. Damit wird die Insolvenzversicherung für die Unternehmen mit einer insolvenzversicherungspflichtigen betrieblichen Altersversorgung exorbitant teurer. Bisher lag der historische Höchstatz bei 6,9 ‰ im Jahr 1982.

Zum Hintergrund

Der PSV sichert betriebliche Altersversorgung von Arbeitnehmern für den Fall der Insolvenz von deren Arbeitgeber. In die Insolvenzversicherungspflicht mit einbezogen sind die Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionsfonds und in Ausnahmefällen Direktversicherung.

Der PSV ermittelt den Beitragsatz entsprechend der in einem Jahr aufgrund von Schadensfällen zu übernehmenden betrieblichen Pensionsverpflichtungen. Treten in einem Jahr viele Unternehmensinsolvenzen auf, ist der Beitragsatz hoch, gehen wenig Unternehmen in die Insolvenz, ist er niedrig.

Eine Steigerung von 1,8 ‰ auf vielleicht 13,5 ‰ würde die Beiträge der Unternehmer an den Pensions-Sicherungs-Verein extrem erhöhen. Der Gesamtbeitrag der Mitglieder würde von 506 Millionen auf fast 3,8 Milliarden EUR steigen.

Eine solch hohe Beitragserhöhung könnte für Unternehmer mit Durchführungsweg Direktzusage ein Grund sein, über einen Wechsel zum Durchführungsweg Pensionsfonds nachzudenken, denn beim Pensionsfonds ist der PSV-Beitrag 80 % niedriger als beim Durchführungsweg Direktzusage.

Beispiel

Ein Unternehmen mit Pensionsrückstellungen in Höhe von 200.000 EUR für laufende Rentner in der Steuerbilanz zahlt aktuell beim Beitragsatz von 1,8 ‰ 360 EUR als jährlichen Beitrag zum PSV. Würde sich der Beitrag auf 13,5 ‰ erhöhen, würde sich bei selbiger Bemessungsgrundlage der Beitrag auf 2.700 EUR erhöhen. Beim Durchführungsweg Pensionsfonds würde der Beitrag für diese Versorgung nur 540 EUR (statt 2.700 EUR) betragen. Insbesondere für Firmen mit hohen Pensionsrückstellungen, bei denen sich in absoluten Beträgen die Erhöhung des Beitragsatzes zum PSV besonders gravierend auswirkt, dürfte die Attraktivität des Pensionsfonds als Durchführungsweg steigen. Der Pensionsfonds bietet neben dem geringeren Beitrag zum PSV noch weitere Vorteile: So können durch den Wechsel zum Pensionsfonds die Pensionsrückstellungen mit steuerlicher Flankierung aus der Bilanz beseitigt werden. Weiter bietet der Pensionsfonds grundsätzlich verschiedene Varianten der Auslagerung an, so dass den jeweiligen Bedürfnissen von Unternehmen Rechnung getragen werden kann. (Dr. Claudia Veh)

Maßgebende Beitragsbemessungsgrenze bei Versorgungsordnungen mit gespaltener Leistungsformel BAG-Urteil vom 21.04.2009 – 3 AZR 640/07

Mit Urteil vom 21.04.2009 (3 AZR 640/07) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Versorgungsordnungen, die für Entgeltbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West höhere Leistungen der bAV als für Bestandteile bis zu dieser Grenze vorsehen, für Arbeitnehmer, die unter dem Geltungsbereich der BBG Ost arbeiten, ergänzend auszulegen sind.

Der Fall

Der Kläger hatte im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses eine Versorgungszusage erhalten, deren Leistungen sich in Abhängigkeit von Dienstjahren und Entgelt bestimmen. Dabei sah die Leistungsformel zur Ermittlung der Betriebsrente für Entgeltbestandteile oberhalb der BBG West höhere Leistungen

der betrieblichen Altersversorgung als für Bestandteile bis zu dieser Grenze vor. Zum Zeitpunkt der ursprünglichen Versorgungszusage im Jahre 1988 existierte nur eine BBG, nämlich die zwischenzeitlich als BBG West fortgeschriebene, damals für das gesamte Bundesgebiet geltende BBG.

Während seiner Tätigkeit für die Firma arbeitete der Kläger an unterschiedlichen Einsatzorten, die sowohl unter den Geltungsbereich der BBG West wie auch unter den der BBG Ost fielen, zuletzt war er im Geltungsbereich der BBG Ost tätig.

Mit seinem vorzeitigen Ausscheiden aus der Firma erhielt der Arbeitnehmer eine Bestätigung über die Höhe seiner aus der Zusage erworbenen gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften. Dieser Berechnung wurde die BBG West zugrunde gelegt. Dagegen erhob der Kläger Einspruch und begehrte, der Berechnung die BBG Ost zugrunde zu legen.

Die Entscheidung

Gemäß BAG ist bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers nicht die BBG West zugrunde zu legen, sondern ein nach Zeitanteilen gewichteter Mittelwert zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen West und Ost.

Im Einzelnen:

Nach § 2 Abs. 1 und 5 BetrAVG hat ein vorzeitig mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedener Arbeitnehmer einen Anspruch mindestens in Höhe des Teils der ohne das vorzeitige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zur Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der festen Altersgrenze entspricht.

Der zu berechnende Anteil der fiktiven Vollrente, der sich an der Differenz zwischen dem Jahresgehalt und der BBG orientiert, ist hierbei allerdings abweichend vom Rechenweg beider Parteien zu ermitteln, nämlich

unter Zugrundelegung eines Wertes zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen West und Ost entsprechend den tatsächlichen Anteilen der vom Kläger im Westen und Osten erbrachten Dienstzeit.

Die gespaltene Rentenformel der Versorgungsordnung - höhere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für Entgeltbestandteile oberhalb der BBG als für Bestandteile bis zu dieser Grenze - soll pauschaliert die Versorgungslücke ausgleichen, die dadurch entsteht, dass das Arbeitsentgelt oberhalb dieser Grenze nicht zu einem Anspruch auf eine höhere gesetzliche Rente führt. Soweit für das Arbeitsverhältnis die niedrigere BBG Ost galt, hatten beide, Kläger und Beklagte, einerseits geringere Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu leisten; andererseits vergrößerte sich die Versorgungslücke, die nach der Systematik der Versorgungsregelung ausgeglichen werden sollte. Dadurch entstand eine planwidrige Regelungslücke, die nur durch eine ergänzende Auslegung geschlossen werden kann.

Da der Kläger vorzeitig ausgeschieden ist, ist bei der Berechnung der fiktiven Vollrente darauf abzustellen, welche Anteile der gesamten Beschäftigungszeit auf Zeiten der Anwendung der BBG West bzw. BBG Ost entfallen. Bemessungsgrundlage im Sinne des § 2 Abs. 5 BetrAVG ist das Verhältnis dieser Anteile zueinander. Das entspricht der Rechtsprechung des Senats zu Versorgungsordnungen, nach denen die Höhe der Betriebsrente davon abhängig ist, ob und wie lange der Arbeitnehmer in Teilzeit gearbeitet hat. Wechselt der Arbeitnehmer von Teilzeit in Vollzeit und umgekehrt, ist die unverfallbare Versorgungsanwartschaft auf der Grundlage des bis zum Ausscheiden erreichten durchschnittlichen Beschäftigungsgrades zu ermitteln. (Maria Hiemer)

**Außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze -
ergänzende Auslegung einer Versorgungsordnung
BAG-Urteil vom 21.04.2009 –3 AZR 695/08**

Mit Urteil vom 21.04.2009 (3 AZR 695/08) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Versorgungsordnungen mit einer „gespaltenen Rentenformel“ durch die außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) um EUR 500 im Jahr 2003 nach § 275c SGB VI regelmäßig lückenhaft geworden und daher entsprechend dem ursprünglichen Regelungsplan zu ergänzen sind.

Der Fall

Der Kläger hatte im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses eine Versorgungszusage erhalten, deren Leistungen sich in Abhängigkeit von Dienstjahren und Entgelt bestimmen. Dabei sah die Leistungsformel zur Ermittlung der Betriebsrente für Entgeltbestandteile oberhalb der BBG höhere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung als für Bestandteile bis zu dieser Grenze vor. Seit Februar 2006 bezieht der Kläger gesetzliche Altersrente für langjährig Versicherte und von seinem ehemaligen Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Bei Ermittlung der Betriebsrente wurde die in 2006 aktuelle BBG in Höhe von EUR 63.000 jährlich herangezogen.

Dagegen erhob der Kläger Einspruch und begehrte die Zahlung einer Betriebsrente in der Höhe, wie sie sich ohne die außerplanmäßige Erhöhung der BBG im Jahr 2003 ergeben hätte.

Die Entscheidung

Gemäß BAG hat die Berechnung der Betriebsrente des Klägers ohne Berücksichtigung der außerplanmäßigen Anhebung der BBG zu erfolgen. Von dieser Rente ist dann der Betrag in Abzug zu bringen, um den sich die gesetzliche Rente in Folge höherer Beitragszahlungen erhöht hat.

Im Einzelnen:

Die Versorgungsordnung ist durch die außerplanmäßige Anhebung der BBG in 2003 durch § 275c SGB VI planwidrig unvollständig geworden.

Diese entstandene Regelungslücke ist durch eine angemessene Regelung zu ergänzen. Bei der Ermittlung des mutmaßlichen Parteiwillens ist zu beachten, dass es sich bei der dem Fall zugrunde liegenden Versorgungsordnung um für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen geschaffene Regelung handelt. Bei Abwägung ihrer beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben hätten Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Regelung getroffen, nach der die „außerordentliche, abrupte“ Anhebung der BBG zum 1. Januar 2003 bei der Berechnung der Betriebsrente unberücksichtigt bleibt und sich lediglich die weiterhin entsprechend der Einkommensentwicklung gem. § 159 SGB VI vorgenommenen Erhöhungen der BBG auswirken. Eine derartige Regelung ist am besten geeignet, den der Versorgungsordnung zugrunde liegenden Regelungsplan - auch im Hinblick auf das angestrebte Gesamtversorgungsniveau - zu verwirklichen und das Regelungsziel zu erreichen.

Allerdings ist durch die Anhebung der BBG bei den Versorgungsanwärtern, deren Einkommen oberhalb der BBG liegt, ein höherer Einkommensanteil in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verbeitragen. Dies führt zu einer erhöhten Beitragslast der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, infolge derer sich aber auch die gesetzliche Altersrente erhöht. Da Arbeitnehmer und Arbeitgeber aber keine ergänzende Regelung zur Versorgungsordnung geschaffen hatten, die die Arbeitnehmer im Hinblick auf die zu erreichende Gesamtversorgung besser gestellt hätte als sie es ohne die „außerordentliche“ Anhebung der BBG gewesen wären, bedarf es somit einer weiteren Ergänzungsregelung zur Versorgungsordnung, die diesem Anliegen Rechnung trägt. Daher ist der Teil der gesetzlichen Altersrente, um den diese sich durch die außerordentliche Anhebung der BBG erhöht hat, von der ermittelten Betriebsrente des Klägers abzuziehen.

Festzuhalten ist:

Hat ein Arbeitgeber in 2003 auf die außerordentliche Anhebung der BBG reagiert, indem er eine ergänzende Vereinbarung zur beste-

henden Versorgungsordnung getroffen hat, so ist es im Sinne dieses Urteils auch nicht zu beanstanden, wenn diese Regelung von der im vorliegenden Urteil vorgesehenen

abweicht – wichtig ist allein, dass keine Regelungslücke entstanden ist. (Maria Hiemer)

Entgeltumwandlung, Zillmern und ein Ende... BAG-Urteil vom 15.09.2009 - 3 AZR 17/09

Vorinstanzen: ArbG Siegburg, LAG Köln

Der Sachverhalt zur Erinnerung

Der Kläger war bei der Beklagten von 2000 bis 2007 als Personalreferent für Grundsatzfragen angestellt. Im Jahr 2004 vereinbarten die Parteien eine Entgeltumwandlung zugunsten einer Pensionskassenversorgung. Für die Zeit vom 11.12.2004 bis 01.09.2007 zahlte der Kläger 34 Monatsbeiträge à 204,00 EUR an die Pensionskasse. Der klagende Arbeitnehmer schied zum 30.09.2007 aus dem Arbeitsverhältnis aus und verlangt nun von seinem früheren Arbeitgeber die Auszahlung der umgewandelten Entgeltbestandteile in Höhe von EUR 7.004,00. Das Deckungskapital einschließlich der Überschussanteile betrug beim Ausscheiden des Klägers EUR 4.712,47. Der Kläger ist der Ansicht, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung rechtsunwirksam ist, weil die Anwartschaft aufgrund des gezillmerten Rentenversicherungsvertrages der Pensionskasse nicht wertgleich im Sinne von § 1 Abs. 2 Nummer 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sei.

Die Entscheidungsgründe nach der Pressemitteilung:

Nach der Pressemitteilung liegt der Schluss nahe, dass gezillmerte Versicherungstarife in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) dann nicht gegen das Wertgleichheitsgebot verstoßen und angemessen im Sinne des § 307 BGB sind, wenn die Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre verteilt werden. Bei der Verwendung von sog. (voll)gezillmerten bAV-Versicherungstarifen sei die Entgeltumwandlung wirksam, so die

Richter des 3. Senats. Es kann jedoch im Leistungs- bzw. Versorgungsfall zu einer Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers kommen, wenn das angewandte Zillmerungsverfahren einer arbeitsgerichtlichen Rechtskontrolle nicht standhält. Infolge einer solchen Feststellung würde der Arbeitnehmer eine höhere betriebliche Altersversorgung erhalten.

Schließlich lehnten die Richter auch die Schadenersatzforderung des Klägers ab, da dieser umfassend über die Folgen der Zillmerung informiert wurde.

Das Fazit

Die Pressemitteilung lässt bereits erste Schlussfolgerungen zu:

1. bAV-Versicherungstarife, die eine Verteilung der Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre vorsehen, sind zulässig.
2. Sog. vollgezillmerte Versicherungstarife (Verrechnung der Abschluss- und Vertriebskosten zu Beginn des Vertragsverhältnisses in einer Summe) führen nicht zu einer Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung, sondern führen gegebenenfalls zu einer angemessenen höheren Altersversorgung des Arbeitnehmers bei Eintritt des Leistungsfalls.

Der Volltext der Urteilsbegründung wird sicherlich noch für mehr Klarheit und Rechtssicherheit im Umgang mit gezillmerten bAV-Versicherungsverträgen sorgen. (Alexander Klein)

BilMoG und Pensionsrückstellungen: Empfehlung des IDW zur Ermittlung des Unterschiedsbetrages

Die neuen Bilanzierungsregelungen des Gesetzes zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) sind verpflichtend für ab dem 1. Januar 2010 beginnende Geschäftsjahre anzuwenden.

Aufgrund der neuen Bewertungsvorgaben des § 253 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 HGB (Bewertung eines abgezinsten Erfüllungsbetrages unter Einbeziehung von Trendannahmen bzgl. künftiger Gehalts- und Rentensteigerungen) wird es in der Handelsbilanz im Allgemeinen zu einer deutlichen Erhöhung der Pensionsrückstellungen kommen.

Um diesen einmaligen Effekt abzumildern, sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, die sich aufgrund der geänderten Bewertungsvorgaben ergebende Zuführung zu den Rückstellungen über einen Zeitraum von bis zu 15 Jahren zu verteilen.

Hinsichtlich der Ermittlung dieses außerordentlichen Zuführungsbetrags (Differenzbetrag zwischen dem grundsätzlich zurückzustellenden Betrag nach altem und neuem Recht) bieten sich folgende Alternativen:

1. Gemäß Empfehlung des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) sollte die Ermittlung des Zuführungsbetrags *zu Beginn* des ersten nach dem 31.12.2009 beginnenden Geschäftsjahres erfolgen (vgl. Entwurf des IDW „Stellungnahme zur Rechnungslegung: Übergangsregelungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes“ (IDW ERS HFA 28)).
2. Die Begründung der Beschlussempfehlung des Rechtsausschusses lässt in Abhängigkeit vom gewählten Bewertungsverfahren *alternativ* auch eine Ermittlung *zum Ende* dieses Geschäftsjahres zu (vgl. BT-Drs. 16/12407 S.95).

Größere Unternehmen sollten sich daher dringend mit ihren Wirtschaftsprüfern abstimmen, wenn die Ermittlung des Unterschiedsbetrags erst zum Ende des Wirtschaftsjahres erfolgen soll. (Maria Hiemer)

Seit 01. September gilt der neue Versorgungsausgleich – ist Ihre Versorgungsordnung darauf vorbereitet?

Zur Erinnerung

Der Versorgungsausgleich soll künftig transparenter, einfacher und somit „gerechter“ sein. Daher trat zum 01.09.2009 das Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) grundsätzlich ohne Übergangsbestimmungen in Kraft. Ab 01.09.2009 wird im Rahmen des Scheidungsverfahrens der neue Versorgungsausgleich angewandt. Im Grundsatz heißt dies, dass eine Halbteilung bezogen auf jedes einzelne Anrecht eines Ehegatten vom Versorgungsträger durchzuführen ist. Einer „Umrechnung“ aller Versorgungsansparungen in Entgeltpunkte der gesetzlichen Rentenversicherung bedarf es somit nicht mehr.

„Outsourcing“ per Gesetz

Der Gesetzgeber hat mit dem VersAusglG die Familiengerichte entlastet und den Versor-

gungsträgern die Wertermittlung übertragen. Im Bereich der Direktzusagen sind die Versorgungsträger die Firmen selbst, somit sollten Firmenverantwortliche sich schnellstmöglich mit ihren Pflichten im Rahmen von Ehescheidungen auseinandersetzen.

Die Versorgungsträger müssen zunächst den Ehezeitanteil gemäß der Regelung in der Versorgungsordnung berechnen und daraus abgeleitet den Ausgleichswert ermitteln. Diese Rechenschritte müssen gegenüber dem Familiengericht erläutert und plausibilisiert werden.

Fragen, die sich im Rahmen des Versorgungsausgleichs stellen, sind

- Welche Teilungsvariante soll gewählt werden: interne oder externe Teilung?

- Soll bei einer internen Teilung der Risikoschutz im Anrecht des ausgleichsberechtigten Ehegatten auf eine Altersversorgung beschränkt werden?
- Wie hoch sollen die Kosten für die Durchführung der internen Teilung sein?

Schlussgedanken

Der Gesetzgeber hat den Versorgungsausgleich komplett auf die Versorgungsträger ausgelagert; insofern erscheint es sinnvoll, die Optionsmöglichkeiten, die das

VersAusglG zulässt, zu nutzen. Bei Direktzusagen ist die Firma der Versorgungsträger; diese sollte unbedingt im Wege einer Teilungsordnung Regelungen treffen. Damit kann der Eintritt einer unerwünschten betrieblichen Übung oder eines arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes vermieden werden.

Die externen Versorgungsträger (Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) werden Teilungsordnungen erlassen, in denen die Handhabung des Versorgungsausgleichs geregelt sein wird. (Alexander Klein)

Betreuung von Versorgungswerken

Gerade in Zeiten, in denen sich die Unternehmen wieder verstärkt auf ihre Kernkompetenzen und Kernaufgaben konzentrieren müssen, wird schnell klar, dass sich die Verwaltung der bestehenden Versorgungswerke der betrieblichen Altersversorgung ideal zur entlastenden Auslagerung auf einen externen Spezialisten anbietet.

Zur Auslagerung der bAV-Verwaltung bieten sich als einzelne Bausteine oder komplett folgende Servicebereiche an:

- Pension Service – Rentenverwaltung und Abrechnung
- Pension Administration – Anwartschaftsverwaltung mit direkter Kommunikation

Pension Service – Rentenverwaltung und Abrechnung

Durch ständig steigende Ansprüche an die Verwaltung und Auszahlung von laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufgrund gestiegener Mitteilungspflichten gegenüber den Finanzbehörden und Krankenkassen steigen auch Aufwände und potentielle Fehlerquellen. Gerade die sich beständig ändernden gesetzlichen Neuregelungen – z.B. elektronische Lohnsteuerkarte, automatische Übermittlung der Rentenbezugsmitteilungen und die bald komplett datenverarbeitungstechnischen/elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten mit den Krankenkassen - sowie der neue Versor-

gungsausgleich stellen eine große Herausforderung für die betroffenen Unternehmen dar.

Weiter ergeben sich durch die Auslagerung der Verwaltung laufender Rentenleistungen Möglichkeiten der Kostentransparenz für das Unternehmen und damit verbunden Möglichkeiten zur Ausschöpfung von Einsparungspotentialen. Hier ist für das Unternehmen gewährleistet, dass den laufenden Versorgungsbezugsempfängern ständig ein festes Team mit definierten Ansprechpartnern zur Verfügung steht, welches eine umfassende Rentnerbetreuung gewährleisten kann. Das Team wird durch ständige Fortbildungsmaßnahmen auf dem aktuellen Stand der die Rentner betreffenden Rahmenbedingungen gehalten und zeichnet sich durch eine hohe Motivation und ein hohes Maß an Engagement aus. In diesem Rahmen ist es auch möglich, durch ständige Prozesskontrolle und Verbesserung eine konstant hohe Qualität anzubieten.

Im Rahmen des Pension Service erfolgt eine Ermittlung der Netto-Renten, der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Lohnsteuer. Die so ermittelten Abzugsbeträge werden von uns an die entsprechenden Stellen abgeführt, die Netto-Renten an die Versorgungsberechtigten überwiesen. Hier erfolgt selbstverständlich auch die Kommunikation mit Krankenkassen, Finanzbehörden und Ämtern (z.B. im Rahmen eines Scheidungs- oder Pfändungsverfahrens). Auch der Versand aller notwendigen Be-

scheinigungen für die Lohnsteuer (Elster-Bescheinigung) und die Krankenkassen (An- und Abmeldungen) wird von uns im Rahmen der Verwaltung der laufenden Rentner übernommen. Selbstverständlich fordern wir auf Wunsch des Kunden neben den Lohnsteuerkarten auch zu einem vereinbarten Turnus Lebensbescheinigungen der Rentner an. Ein weiterer, im Lauf der letzten Jahre wieder sehr aktuell gewordener Tatbestand, die Anpassung der laufenden Versorgungsbezüge, wird von uns aktiv begleitet. Dabei bereiten wir die Entscheidung des Kunden fachlich vor und begleiten ihn in der Umsetzung sowie in allen dabei anfallenden Fragen. Selbstverständlich stellen wir dem Unternehmen alle Statistiken zum Rentnerbestand zur Verfügung, die es für seine Buchhaltung und Jahresrechnung (z.B. im Rahmen der jährlichen Erstellung versicherungsmathematischer Gutachten) benötigt.

Pension Administration – Anwartschaftsverwaltung

Nicht nur die Auslagerung der Rentenverwaltung kann für ein Unternehmen attraktiv sein, auch die Auslagerung der Anwartschaftsverwaltung bietet große Vorteile. Die Gründe für die Auslagerung können sowohl in der Konzentration auf das Core-Business der Unternehmung liegen, als auch im Bedürfnis nach generell effizienten und verschlankten Verwaltungsabläufen. Neben dem Gedanken des Lean-Business können auch die zunehmende Komplexität von Versorgungsordnungen mit Bausteinzusagen sowie historische Versorgungsordnungen ein wichtiger Grund für die Auslagerung sein. Hier wird in Zukunft der neue Versorgungsausgleich durch seine Komplexität und die

Gefahr einer Verfahrensbeteiligung des Versorgungsschuldners zu erhöhten Aufwänden in den Unternehmen bei der Betreuung und Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung führen. Gerade diese Anforderungen machen eine Auslagerung auf einen externen Partner für viele Unternehmen zunehmend attraktiver.

Der Inhalt und Leistungsumfang wird hier ganz individuell auf den Kunden und seine Bedürfnisse abgestimmt. Gerne bieten wir in diesem Rahmen eine Ermittlung der Renten (auch einzelner Bausteine) an, ermöglichen eine Kontenführung mit all ihren Möglichkeiten, erstellen und versenden die Informationen an die aktiven Versorgungsberechtigten, bieten eine Information zur Teilnahme an den Programmen an und stehen hier natürlich den Beteiligten mit unserem Fachwissen gerne beratend zur Seite. Hier sind wir auch stets bemüht, unseren Kunden weitere Dienstleistungen anzubieten, die es ermöglichen, den Versorgungsberechtigten via Intranet und/oder Internet die erforderlichen Daten bereitzustellen.

Unser Anliegen ist es, Firmen eine umfassende Hilfe und Unterstützung in allen Bereichen der betrieblichen Altersversorgung anzubieten. Wir stehen ihnen hier als verlässlicher Partner mit langjähriger Erfahrung und hoch qualifizierten Mitarbeitern zur Verfügung.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen natürlich gern zur Verfügung und würden uns freuen, Ihnen unser Leistungsspektrum in einem persönlichen Gespräch darstellen zu können. (Simon Schmitt)

Abrundung des Dienstleistungsspektrums bei SLPM

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH hat ihr Dienstleistungsangebot um die Abteilung „**Aktuarielle Dienstleistungen**“ erweitert. Gemeinsam mit den Abteilungen „Bewertung“, „Betreuung von Versorgungswerken“ und „Beratung“ bietet die SLPM damit umfassende und nahezu lückenlose Services rund um den Bereich betriebliche Altersversorgung.

Die neuen Aufgabengebiete werden von Wirtschaftswissenschaftlern und Versicherungsmathematikern abgedeckt, die alle über mehrjährige Erfahrung auf den unterschiedlichsten Gebieten der betrieblichen Altersversorgung verfügen. Das Team wird von Peter Bergmann geleitet. Herr Bergmann ist Diplom-Mathematiker und Aktuar (DAV).

Wie sieht das Dienstleistungsangebot der Abteilung „Aktuarielle Dienstleistungen“ aus? Nachfolgend einige Beispiele:

- **Aufsichtsrechtliche Belange:**
BaFin-Berichtswesen für externe Versorgungsträger (z.B. firmeneigene Pensionskassen oder Pensionsfonds); Stellung des verantwortlichen Aktuars;
- **Handelsrechtliche Belange:**
Mitwirkung bei der Gestaltung und Erstellung des Jahresabschlusses für externe Versorgungsträger;
- **Versicherungstechnische Belange:**
Mathematische Kalkulation/Bewertung von Einzelrisiken und Beständen; Erstellung von Annahme- und Änderungsrichtlinien; Durchführung von Sonderberechnungen;
- **Produktgestaltung für die betriebliche Altersversorgung:**
Erstellung von Verkaufs- und Vertragsdokumenten; Analyse des Marktumfelds; Prüfung von verwaltungstechnischen Abbildungsfragen;

Aktuelles Beispiel ist die **Neukonzeption** des **renditeorientierten Modells** für die

Swiss Life Pensionsfonds AG. In diesem Produkt wurden die jüngst durch den Gesetzgeber geschaffenen Spielräume innovativ umgesetzt:

- BAV-maßgeschneiderte Kapitalanlage (Mitspracherecht im Kapitalanlageausschuss möglich)
- Vollständige Flexibilität bei der Plangestaltung (komplexe Zusagen abbildbar)
- Niedriger Einmalbeitrag bei der Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen: Der zur Auslagerung benötigte Einmalbeitrag entspricht etwa der IFRS-Rückstellung der Versorgungsverpflichtung und ist damit bis zu 50% günstiger als bei einer versicherungsförmigen Absicherung.
- Wählbare Fälligkeitstermine bei der Beitragszahlung
- Optionale Mechanismen zur Abfederung der biometrischen Nachfinanzierungsrisiken (Tod, Invalidität und Langelebigkeit)

Für Rückfragen und nähere Informationen steht Ihnen Herr Bergmann (Tel. 089/38109-2080) sehr gerne zur Verfügung.

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
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. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.