

Quartalsletter

III / 2008

In dieser Ausgabe:

Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG - BMF-Schreiben vom 05.05.2008 (IV B 2 – S 2176/07/0009 – DOK 2008/0221776)	Seite 2
Betriebliche Altersversorgung; sog. Näherungsverfahren – BMF-Schreiben vom 05.05.2008 (IV B 2 – S 2176/07/0003 – DOK 2008/0222535)	Seite 2
Nachlese zum Münchner Fachforum „Betriebliche Versorgung“ am 26.05.2008	Seite 3
Pensionszusage mit Kapitalabfindungsmöglichkeit an beherrschenden GGF - BFH-Urteil vom 05.03.2008 (I R 12/07)	Seite 4
Schaffung einer Rentnergesellschaft durch Ausgliederungen nach dem Umwandlungsgesetz - BAG-Urteil vom 11.03.2008 (3 AZR 358/06)	Seite 6
Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung - Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.01.2008 (6 C 19.07)	Seite 7
Entgeltumwandlung, Zillmern und kein Ende... – Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 27.02.2008 (Az. 2 Ca 2831/07)	Seite 8
IASB veröffentlicht Diskussionspapier zu Änderungen IAS 19	Seite 9
Reform des Handelsgesetzbuches durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz	Seite 10
Due Dilligence	Seite 12

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen mit diesem Quartalsletter wieder Aktuelles rund um die betriebliche Versorgung mitzuteilen. So bekommen Sie – wie gewohnt - einen Überblick über die einschlägige Rechtsprechung sowie die einschlägigen BMF-Schreiben. Weiter werden Sie unter anderem zu dem derzeit stark diskutierten Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (kurz: BilMoG) informiert. Aller Voraussicht nach werden die Neuregelungen in diesem Bereich große Auswirkungen für die Praxis haben und den Unternehmen einiges an Anpassungsbedarf aufbürden. Entsprechend kontrovers werden sie derzeit diskutiert.

Wir hoffen, dass Sie durch die Lektüre der Beiträge wertvolle Informationen erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG; Anhebung der Altersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 - BMF-Schreiben vom 05.05.2008 (IV B 2 – S 2176/07/0009 – DOK 2008/0221776)

Die Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung wurden durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007 in Abhängigkeit vom Geburtsjahrgang der Versicherten stufenweise angehoben. Diese Neureglung wirkt sich nun auch auf die Festlegung des Pensionsalters nach R 6a Abs. 11 EStR 2005 aus.

Nach wie vor gilt der Grundsatz, dass das vertraglich vereinbarte Pensionsalter für die Teilwertermittlung einer Pensionszusage maßgeblich ist.

Beim sog. zweiten Wahlrecht (R 6a Abs. 11 Satz 3 ff. EStR 2005), bei dem anstatt des vertraglich vereinbarten Pensionsalters der Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruch-

nahme der vorzeitigen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde gelegt wird, ist künftig zu beachten, dass gemäß RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz i.d.R. das vollendete 63. Lebensjahr zugrunde zu legen ist. Zu Ausnahmen und weiteren Einzelheiten vgl. das BMF-Schreiben vom 05.05.2008.

Die Regelungen dieses BMF-Schreibens können frühestens bei Bilanzterminen ab dem 01.05.2007 und müssen spätestens bei Bilanzterminen ab dem 31.12.2008 berücksichtigt werden.

Das BMF-Schreiben finden Sie unter <http://www.slpm.de/rechtliches.htm>. (Dr. Claudia Veh)

Betriebliche Altersversorgung; Berücksichtigung von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei der bilanziellen Bewertung von Pensionsrückstellungen und bei der Ermittlung der als Betriebsausgaben abzugsfähigen Zuwendungen an Unterstützungskassen (sog. Näherungsverfahren) – BMF-Schreiben vom 05.05.2008 (IV B 2 – S 2176/07/0003 – DOK 2008/0222535)

Das Bundesfinanzministerium hat am 05.05.2008 ein neues Schreiben zum so genannten Näherungsverfahren zur Berücksichtigung von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei der bilanziellen Bewertung von Pensionsrückstellungen und bei der Ermittlung der als Betriebsausgaben abzugsfähigen Zuwendungen an Unterstützungskassen veröffentlicht.

Das BMF-Schreiben beinhaltet im Wesentlichen die Änderung der im Näherungsverfahren zu berücksichtigenden Zugangsfaktoren.

Dies ist als Folge der Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 zu sehen. Weiterhin erfolgen einige Klarstellungen für den Fall eines Wechsels des Versicherungszweiges z.B. von der knappschaftlichen zur allgemeinen Rentenversicherung.

Das vollständige BMF-Schreiben kann unter <http://www.slpm.de/rechtliches.htm> eingesehen werden. (Maria Hiemer)

Nachlese zum Münchner Fachforum „Betriebliche Versorgung“ am 26.05.2008 zum Thema “Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes – Eine Sonderform der betrieblichen Altersversorgung”

Das dritte Münchner Fachforum in diesem Jahr hatte „Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes – Eine Sonderform der betrieblichen Altersversorgung“ zum Thema.

Als Referent konnte Herr Rechtsanwalt Dr. Karl-Peter Pühler, der in der Bürogemeinschaft Betriebliche Altersversorgung Dr. Kemper/Dr. Pühler in Düsseldorf tätig ist, gewonnen werden.

Herr Dr. Pühler schilderte zunächst die Situation in der Zusatzversorgung. Es existieren derzeit neben der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) 17 kommunale Zusatzversorgungskassen (ZVKs), 2 Sparkassen-ZVKs und 5 kirchliche ZVKs. Anhand einer Beispielrechnung wurde deutlich, dass das System sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber eine durchaus teure Lösung ist.

Schwerpunkte seines Vortrags stellten neben der Darstellung der Funktionsweise des Systems der Zusatzversorgung auch die Beendigung der Zusatzversorgung und Möglichkeiten des Outsourcings dar. Es wurden auch die Möglichkeiten der Ablösung über eine Unterstützungskasse und eine Direktzusage ausführlich dargestellt. Weiter wurden aktuelle Steuerfragen thematisiert.

Das eigentlich eher trockene Thema wurde von Herrn Dr. Pühler sehr informativ wiedergegeben und durch zahlreiche Praxisbeispiele aus seiner beruflichen Tätigkeit untermauert. Klar wurde bei seinen Ausführungen, dass zwar bei den betroffenen Gesellschaften, die in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sind, großes Interesse an einem Verlassen der teuren Zusatzversorgung besteht - mithin großer Informations- und Beratungsbedarf gegeben ist -, jedoch die Umsetzung letztendlich in den meisten Fällen an den immensen finanziellen Mitteln, die ein Verlassen der Zusatzversorgung durch die Ausfinanzierung des „Past Service“ mit sich bringt, scheitert. Einen Ausweg kann

in der Praxis die Gründung neuer Gesellschaften, d.h. die gesellschaftsrechtliche Verselbstständigung einzelner Aufgabenfelder, etwa in einer GmbH, bieten. In dieser werden die Mitarbeiter dann neu eingestellt und erhalten dort eine andere – attraktivere - Form der betrieblichen Altersversorgung. Allerdings sind auch hier die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zu beachten.

Sehr interessant war auch die Darstellung einer Wirtschaftlichkeitsuntersuchung, bei der die Alternativen „Verbleiben in der Zusatzversorgung“ und „Ausscheiden aus der Zusatzversorgung und Einstieg in eine `reguläre` betriebliche Altersversorgung in Form einer rückgedeckten Unterstützungskasse“ hinsichtlich der finanziellen Belastungen gegenübergestellt wurden. Zwar ergeben derartige Untersuchungen in der Regel, dass langfristig die Alternativlösung – hier über eine rückgedeckte Unterstützungskasse – unter finanziellen Gesichtspunkten besser ist, jedoch tritt der sog. break-even-Punkt im Allgemeinen sehr spät ein – häufig erst nach 20 Jahren. Ein derart langer Zeithorizont ist für die Entscheidung, die Zusatzversorgung zu verlassen, natürlich nicht sehr förderlich.

Auf Interesse ist bei den Zuhörern auch gestoßen, dass für leitende nicht pflichtversicherte Angestellte, wie z.B. einen Geschäftsführer einer GmbH, durchaus die Möglichkeit besteht, ohne Abstandszahlungen die Zusatzversorgung zu verlassen.

Beim anschließenden kleinen Imbiss konnte noch der ein oder andere Sachverhalt im direkten Gespräch mit Herrn Dr. Pühler besprochen und geklärt werden.

Das nächste Münchner Fachforum wird am 28.07.2008 stattfinden. Frau Margret Kisters-Kölkes referiert zum Thema „Aktuelles zur Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern“. (Dr. Claudia Veh)

Pensionszusage mit Kapitalabfindungsmöglichkeit an beherrschenden GGF - BFH-Urteil vom 05.03.2008 (I R 12/07)

Ein beherrschender GGF hatte eine sofort unverfallbare Pensionszusage auf Alters- und Invaliditätsversorgung erhalten, bei der ihm ein Kapitalwahlrecht eingeräumt worden war. Der BFH sieht hierin in einzelnen Punkten eine vGA (verdeckte Gewinnausschüttung).

Der Sachverhalt:

Ein beherrschender GGF hatte 1991 eine sofort unverfallbare Pensionszusage erhalten. Die zugesagten Leistungen sollten fällig werden bei berufsunfähigkeitsbedingtem Austritt aus dem Erwerbsleben oder der Vollendung des 65. Lebensjahres. Er konnte anstelle der Rentenzahlung eine abgezinste Kapitalabfindung verlangen, was er Ende 1999 getan hat. Mit Vollendung des 65. Lebensjahres am 09.01.2000 zahlte die GmbH die Kapitalabfindung aus und löste die gebildeten Pensionsrückstellungen auf. Der GGF war weiterhin für die Firma tätig, d.h. hat seine berufliche Tätigkeit nicht beendet.

Die Entscheidungsgründe:

Nach Einschätzung des BFH ist die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach Erhalt der Kapitalauszahlung eine vGA, da dies dem Leitgedanken der Abdeckung eines Versorgungsbedarfs bei Wegfall der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis nicht entspricht.

Zwar hat der BFH richtigerweise festgestellt, dass die Vereinbarung eines Kapitalwahlrechts grundsätzlich im Rahmen der allgemeinen Vertragsfreiheit zulässig und auch aus steuerrechtlicher Sicht zu akzeptieren ist. Auch aus Körperschaftsteuerrechtlicher Sicht ist eine solche Vereinbarung nicht von vornherein als unüblich anzusehen. Allerdings hätte nach Auffassung des BFH ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft zumindest verlangt, das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung in Gestalt der Kapitalabfindung anzurechnen. Denn die Altersrente ist zwar Teil des Entgelts für die geleistete Arbeit, sie soll aber in erster Linie zur Deckung des Versorgungsbedarfs beitragen, regelmäßig also erst beim Wegfall der Bezü-

ge aus dem Arbeitsverhältnis einsetzen, so der BFH. Die zugesagte Altersversorgung erhält dadurch laut BFH den ihr wesensfremden Charakter einer Kapitallebensversicherung. Die wechselseitig uneingeschränkten Zahlungen der kapitalisierten Renten und der Gehälter für die aktive Tätigkeit schließen sich jedenfalls aus der Sicht der Firma aus. Dieser Grundsatz muss laut BFH zumindest dann greifen, wenn die Entscheidung des Begünstigten zur Kapitalisierung der Anwartschaft in engem zeitlichen Zusammenhang mit dem Eintritt des versorgungsauslösenden Ereignisses und der Entscheidung, das Dienstverhältnis unter den ansonsten selben Bedingungen wie bisher fortzusetzen, getroffen wird, wie es hier der Fall war. Die Kapitalleistung ist somit teilweise gesellschaftlich veranlasst, da bei der Höhe der Kapitalauszahlung die fortgezahlten laufenden Gehaltszahlungen nach Auffassung des BFH über einen versicherungsmathematischen Abschlag hätten berücksichtigt werden müssen.

Weiter argumentiert der BFH, die Vereinbarung entspreche nicht dem innerbetrieblichen Fremdvergleich, was unter dem Aspekt des Betriebsfriedens und der innerbetrieblichen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung von besonderer Bedeutung sei. Denn bei anderen Mitarbeitern der Firma sei zur Erbringung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch das Ausscheiden aus dem Betrieb Voraussetzung. Mithin sind durch die gezahlten Gehaltsbezüge nach Auszahlung der Altersversorgung Teile der Kapitalabfindung des Geschäftsführers als vGA zu klassifizieren, weil sie dem innerbetrieblichen Fremdvergleich nicht standhalten.

Kritisch stuft der BFH zudem ein, dass die Firma für die Zeit der Weiterbeschäftigung des GGF nach Auszahlung der Kapitalzahlung das Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrisiko trägt. Auch dies hätte bei der Kapitalauszahlung wertmindernd berücksichtigt werden müssen.

Letztlich stellte der BFH noch fest, dass bei sofortigen unverfallbaren Anwartschaften bei beherrschenden GGF nur Dienstzeiten ab Zusagedatum und nicht Dienstzeiten ab

Diensteintritt berücksichtigt werden dürfen. Insofern wies der BFH das vorgelagerte Finanzgericht (FG) an, zu prüfen, inwieweit bei der Ermittlung des Kapitalbetrags die unverfallbaren Anwartschaften mit Dienstzeiten ab Diensteintritt und nicht – wie für beherrschende GGF maßgeblich – ab Zusagedatum berücksichtigt wurden. Wenn ersteres der Fall wäre, läge eine weitere teilweise vGA vor.

Letztlich könnte laut BFH die gesamte Zusage als vGA einzustufen sein, weil zwischen Erteilung der Pensionszusage im Januar 1991 und dem Versorgungseintritt mit Vollendung seines 65. Lebensjahres am 9.1.2000 weniger als die 10-jährige Erdienbarkeitsfrist liegt. Allerdings sollte der Firma gemäß Stellungnahme der OFD Nürnberg sowie des Finanzamts die mangelnde Erdienbarkeit der Versorgungszusage nicht entgegen gehalten werden. Dies ist für den Senat als verbindlich hinzunehmen und kann somit vom BFH nicht mehr aufgegriffen werden.

Der BFH verweist den Fall an das FG zur Ermittlung des Anwartschaftsbarwerts unter Berücksichtigung einer entsprechenden Gehaltsanrechnung sowie möglicherweise einer zu lang bemessenen Erdienensdauer und eines Abschlags für das fortbestehende Invaliditätsrisiko zurück.

Anmerkungen zum Urteil:

Die Argumentation des BFH hinsichtlich der Auszahlung der Kapitalzahlung und des weiteren Bezugs von Gehalt aus Erwerbstätigkeit vermag nicht zu überzeugen. So ist es grundsätzlich keineswegs zu beanstanden, wenn betriebliche Altersversorgungsleistungen parallel zur Gehaltszahlung aufgrund weiterer beruflicher Tätigkeit zur Auszahlung kommen (sh. auch BMF-Schreiben vom 05.02.2008 - IV C 8 – S 2222/07/0003 – IV C 5 / S 2333/07/0003, Rz. 185). Ob nun eine laufende Rente kapitalisiert ausgezahlt wird oder als laufende Rente darf keinen Unterschied machen, da beide Möglichkeiten nur unterschiedliche Varianten der Erfüllung der Pensionszusage sind. Sie werden als Gegenleistung für die bis zum Erreichen des Pensionsalters für die Firma erbrachten Dienste erbracht und sind somit bereits vollkommen verdient. Die dann weiterhin gezahl-

ten Gehälter sind eine Gegenleistung für die dann laufend erbrachte berufliche Tätigkeit, haben mit der Pensionszusage also nichts zu tun. Ein Verrechnen mit laufenden Gehaltszahlungen ist sachlich nicht gerechtfertigt.

Ein Argument für eine vGA in diesem Zusammenhang kann indes der innerbetriebliche Fremdvergleich bieten. Denn wenn in der Firma tatsächlich mehrere Pensionszusagen bestehen, bei denen Voraussetzung für die Erbringung der Altersrente nicht nur das Erreichen des Pensionsalters ist, sondern auch das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, wohingegen beim GGF auf die zweite Voraussetzung verzichtet wird, kann dies als eine Besserstellung angesehen werden, die im Gesellschaftsverhältnis begründet ist. Fraglich ist jedoch, ob es wirklich Pensionszusagen von Personen mit der Tätigkeit des GGF vergleichbarer Tätigkeit sind, denn es dürfte nicht zu beanstanden sein, wenn „normale“ Mitarbeiter eine andere Pensionszusage haben als der GGF. Bestände hingegen in der Firma die Geschäftsführung z.B. aus 3 Geschäftsführern, wovon 2 angestellte Geschäftsführer sind, bei denen die Altersleistungen aus der Pensionszusage nur bei Vollendung des Pensionsalters *und* dem damit zusammenhängenden Ausscheiden aus der Firma fällig werden, beim beherrschenden GGF diese Voraussetzung jedoch nicht erfüllt sein muss, dürfte hierin eine vGA aufgrund des innerbetrieblichen Fremdvergleichs gesehen werden.

Zu dem vom BFH aufgegriffenen Punkt, die Firma würde bei Weiterbeschäftigung das Invaliditätsrisiko des GGF weiter tragen, muss gesagt werden, dass hier der Text der Pensionszusage genau geprüft werden müsste. In der Regel werden Invaliditätsleistungen nur zugesagt bei Eintritt der Invalidität *vor* Erreichen des Pensionsalters. In diesem Fall würde die Firma bei Weiterbeschäftigung des GGF über das Pensionsalter hinaus kein Invaliditätsrisiko aus der Pensionszusage mehr tragen. Hierfür spricht auch, dass die gebildeten Pensionsrückstellungen in voller Höhe mit der Auszahlung der Kapitalleistung aufgelöst wurden. Die entsprechenden Passagen der Zusage sind jedoch im Urteil nicht erwähnt, dieser Punkt kann also somit an dieser Stelle nicht abschließend beurteilt werden. Allerdings erscheint es sehr unwahrscheinlich, weil absolut unüblich, dass

mit Erfüllung der Pensionszusage mit Alter 65 noch ein Anspruch auf Berufsunfähigkeit weiter gegolten haben sollte. Die Argumentation des BFH muss somit aller Voraussicht nach als absolut unsinnig beurteilt werden.

Der als nächstes kritisierte Punkt war die sofortige Unverfallbarkeit mit Dienstzeiten ab Diensteintritt, nicht ab Zusagedatum. Hierzu ist folgendes anzumerken:

Die Regelung zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaften kommt nur dann zum Tragen, wenn ein vorzeitiges Ausscheiden, d.h. vor Erreichen der Altersgrenze, erfolgt. Tritt z.B. ein GGF mit Alter 30 in eine Firma ein, Pensionsalter ist Alter 65, erhält im Alter 40 eine Pensionszusage und scheidet mit Alter 50 aus der Firma aus. Dann hätte er bei Unverfallbarkeit mit Dienstzeiten ab Diensteintritt einen unverfallbaren Anspruch in Höhe von $20/35 = 57\%$ (tatsächliche Dienstzeit von Alter 30 bis 50 / ohne vorzeitiges Ausscheiden mögliche Dienstzeit von 30 bis 65). Würden nur die Dienstzeiten ab Zusagedatum berücksichtigt werden, lägen die unverfallbaren Ansprüche bei $10/25 = 40\%$ (tatsächliche Dienstzeit seit Zusageerteilung von 40 bis 50 / ohne vorzeitiges Ausscheiden mögliche Dienstzeit von 40 bis 65).

In dem dem Urteil zugrunde liegenden Fall ist jedoch kein vorzeitiges Ausscheiden erfolgt, d.h. diese Regelung ist insofern unerheblich, da bei Erreichen des Pensionsalters in beiden Fällen der Unverfallbarkeitsquotient - wenn man so will - bei 100 % liegt. Im obigen Beispiel wäre der Quotient $35/35$ bzw. $25/25$. Das Argument für eine vGA in diesem Punkt kann somit nicht greifen. Natürlich kann dieser Punkt als Verstoß gegen das BMF-Schreiben vom 09.12.2002 (I V A 2 – S 2742 – 68/02) kritisiert werden. Allerdings wurde die Zusage weit vor Erscheinen dieses BMF-Schreibens erteilt und dem BMF-

Schreiben ist nicht zu entnehmen, dass es auch für vor dem BMF-Schreiben erteilte Zusagen gilt. Somit erscheint die diesbezügliche Kritik des BFH zumindest fragwürdig und ist in diesem Fall materiell gegenstandslos.

Letztlich kann noch erwähnt werden, dass die Wahl der Kapitalzahlung, anstatt der Rente für den GGF in diesem Fall wohl die optimale Lösung gewesen ist. Denn hätte er sich für die Rentenzahlung entschieden, hätte die Gefahr bestanden, dass seitens der Finanzbehörden sofortiger Zufluss der gesamten Kapitalzahlung unterstellt worden wäre [in Anlehnung an BFH-Urteil vom 12.04.2007 (VI R 6/02) und BMF-Schreiben vom 05.02.2008, Rz. 226]. Denn es lag in der Entscheidungsgewalt des GGF, ob er Kapital oder Rente wählt, d.h. er hat wirtschaftlich verfügt.

Erwähnt sei, dass bei den von SLPM gestalteten Pensionszusagen der GGF aufgrund der damit verbundenen steuerlichen Risiken die Entscheidungsgewalt über die Art der Erbringung der Zusage *nicht* hat.

Fazit:

Das BFH-Urteil vermag insgesamt nicht zu überzeugen. Lediglich der Punkt innerbetrieblicher Fremdvergleich sowie ein eventuell weiter bestehendes Invaliditätsrisiko für die Firma aus der Zusage könnten, weil unüblich, relevant sein. Dies müsste jedoch erst einmal anhand der tatsächlichen Verhältnisse in der Firma und anhand des genauen Texts der Pensionszusage verifiziert werden.

Das Urteil steht unter <http://www.slp.de/rechtliches.htm> zum Download bereit. (Dr. Claudia Veh)

Schaffung einer Rentnergesellschaft durch Ausgliederungen nach dem Umwandlungsgesetz - BAG-Urteil vom 11.03.2008 (3 AZR 358/06)

Die Schaffung einer Rentnergesellschaft durch Ausgliederung ist möglich. Der frühere Arbeitgeber muss jedoch diese Gesellschaft ausreichend mit Mitteln ausstatten, um die Betriebsren-

ten zahlen und gemäß § 16 BetrAVG anpassen zu können.

Der Kläger war bis Oktober 2003 beim beklagten Unternehmen beschäftigt. Im Mai 2004 wurde der Betriebsteil, in dem der Klä-

ger beschäftigt war, zusammen mit den Versorgungsverbindlichkeiten ausgegliedert. Bei der aufnehmenden Gesellschaft wurden nach einigen Monaten nur die "aktiven Geschäftsbereiche", nicht aber die Versorgungsverbindlichkeiten weiter ausgegliedert. Dadurch entstand eine Rentnergesellschaft.

Der Kläger vertritt nun die Auffassung, dass sein Versorgungsverhältnis mit der Gesellschaft fortbesteht, bei der er früher beschäftigt war. Die Klage blieb jedoch in allen Instanzen ohne Erfolg.

Durch Umwandlungen eines Unternehmensträgers können grundsätzlich Rentnergesellschaften entstehen. Diese verfolgen nicht erwerbswirtschaftliche Zwecke, sondern dienen dazu, die betriebliche Altersversorgung abzuwickeln. Die Schaffung derartiger Gesellschaften ist umwandlungsrechtlich nicht zu beanstanden, so das Gericht.

Die Betriebsrentner und die bereits ausgeschiedenen Versorgungsanwärter müssen dem Übergang der Versorgungsverbindlichkeiten nicht zustimmen. § 4 BetrAVG, der

die Übertragung von laufenden Leistungen und unverfallbaren Anwartschaften regelt, ist nicht anwendbar, da es sich nicht um eine rechtsgeschäftliche Schuldübernahme, sondern um eine partielle Gesamtrechtsnachfolge handelt. Das Widerspruchsrecht nach § 613a BGB ist gleichfalls nicht einschlägig, da die Rentner nicht mehr Arbeitnehmer des Unternehmens sind und daher auch nicht nach § 613a BGB auf die aufnehmende Gesellschaft übergehen.

Den früheren Arbeitgeber trifft aber die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die Rentnergesellschaft - auch wenn sie in mehreren Schritten geschaffen wird - als neue Versorgungsschuldnerin ausreichend auszustatten. Sie muss in die Lage versetzt werden, nicht nur die laufenden Betriebsrenten zu erfüllen, sondern auch, sie nach § 16 BetrAVG anzupassen. Hierfür eignen sich z.B. Rückdeckungsversicherungen. Das Gericht hat Mindestanforderungen entwickelt, die zu beachten sind. Eine unzureichende Ausstattung kann Schadensersatzansprüche der Versorgungsberechtigten gegen den früheren Arbeitgeber auslösen. (Dr. Claudia Veh)

Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung - Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.01.2008 (6 C 19.07)

Der Wechsel des Durchführungswegs der betrieblichen Altersversorgung von einer unmittelbaren Versorgungszusage in eine Versorgung über einen Pensionsfonds während des laufenden Wirtschaftsjahrs wirkt sich ebenso wie jede andere Änderung der Bemessungsgrundlage erst im nachfolgenden Kalenderjahr auf die Höhe des Beitrags zur Insolvenzversicherung aus.

Der dem Urteil zu Grunde liegende Fall:

Ein Arbeitgeber gewährte seinen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung im Durchführungsweg Direktzusage. Er hat mit Wirkung zum 01.04.2004 die Versorgungsverbindlichkeiten auf einen Pensionsfonds übertragen. Der Arbeitgeber vertritt nun die Auffassung, dass sich der Beitrag für die Insolvenzversicherung über den Pensionsversicherungs-Verein ab dem 01.04.2004 nach

dem für den Pensionsfonds geringeren Beitragssatz richtet. Der Beitrag für den Durchführungsweg Pensionsfonds beträgt nur 20 % des Beitrags für den Durchführungsweg Direktzusage.

Gemäß § 10 Abs. 3 S. 1 Halbs. 2 BetrAVG sind jedoch die Beiträge grundsätzlich auf den Schluss des Wirtschaftsjahres des Arbeitgebers, das im abgelaufenen Kalenderjahr geendet hat, festzustellen.

Die Entscheidung:

Gemäß der Stichtagsregelung des § 10 Abs. 3 S. 1 Halbs. 2 BetrAVG sind der Beitragsbemessung die Verhältnisse zum Ende des jeweils vorangegangenen Wirtschaftsjahres zugrunde zu legen. Damit wird laut Auffassung des Gerichts das Ziel der Abgabengerechtigkeit nicht nachhaltig verfehlt. So führt die Stichtagsregelung auf der anderen Seite

auch bei einem eine höhere Beitragspflicht auslösenden Wechsel des Durchführungswegs dazu, dass der höhere Beitrag erst im Folgejahr zur Geltung kommt. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG ist durch die Stichtagsregelung nicht festzustellen.

Zwar werden bei einer Beendigung der Beitragspflicht nur zeitanteilig, also pro rata temporis, Beiträge erhoben, doch dem Fall der Beendigung der Beitragspflicht während des Laufs eines Beitragsjahres, die dazu führt, dass die §§ 7 bis 15 BetrAVG nicht länger anwendbar sind, kann der Fall des Wechsels zwischen den in § 10 Abs. 1 BetrAVG genannten Durchführungswegen für die betriebliche Altersversorgung nicht gleichgestellt werden. Denn in diesem Fall

kommt es gerade nicht zu einem Wegfall der Beitragspflicht, sondern nur zu einer Änderung der Beitragshöhe, so dass es bei der Geltung der Stichtagsregelung bleiben muss. Von einer Beendigung der Beitragspflicht, auch für eine „juristische Sekunde“ kann nicht ausgegangen werden. Das Gesetz geht für das arbeitsrechtliche Rechtsverhältnis von der Einheit einer betrieblichen Altersversorgung auch bei einem Wechsel des Durchführungswegs aus.

Das Urteil kann im Originaltext unter www.slp.de/rechtliches eingesehen werden. (Dr. Claudia Veh)

Entgeltumwandlung, Zillmern und kein Ende... - Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 27.02.2008 (Az. 2 Ca 2831/07)

Der Sachverhalt:

Der Kläger war bei der Beklagten von 2000 bis 2007 als Personalreferent angestellt. Im Jahr 2004 vereinbarten die Parteien eine Entgeltumwandlung zugunsten einer Pensionskassenversorgung. Für die Zeit von 11.12.2004 bis 01.09.2007 zahlte der Kläger 34 Monatsbeiträge à 204,00 Euro 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 Euro 7.004,00. 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:

Das ArbG Siegburg geht von der Wirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung aus und folgt den Entscheidungsgründen des LAG München Urteils (15.03.2007) explizit nicht, sondern setzt sich mit der Bedeutung der Wertgleichheit bei gezillmerten Versicherungstarifen im Rahmen der Entgeltumwandlung differenziert auseinander.

Zunächst analysiert die Kammer den Begriff „Wertgleichheit“ im Sinne des § 1 Abs. 2 Nummer 3 BetrAVG anhand der Gesetzesmaterialien, da sich im Gesetz selbst keine Definition findet. Das Gericht kommt zu dem Schluss, dass bei der Wahl eines versicherungsförmigen Durchführungsweges (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) Wertgleichheit immer dann gegeben ist, wenn der Arbeitgeber die umgewandelten Entgeltteile vollständig, d.h. betragsgleich, an den durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) beaufsichtigten Versorgungsträger abführt. Somit ist auch bei gezillmerten Tarifen der Versorgungsträger die Wertgleichheit gegeben.

Ferner setzt sich das Gericht ausführlich mit der in der Literatur vertretenen Meinung auseinander, dass es den Vertragsparteien (Arbeitgeber – Arbeitnehmer) obliegt, die Wertgleichheit der Versorgung zum umgewandelten Entgelt zu definieren. Folgt man dieser Ansicht, so würde die Zillmerung des Rentenversicherungsvertrages nur dann Bedenken begegnen, soweit der Kläger entweder keine Zillmerung wollte, eine solche also nicht vereinbart war, oder nicht hinreichend auf die Folgen der Zillmerung des abzuschließenden Rentenversicherungsvertrages hingewiesen worden wäre. Hier wurde der Kläger nach Ansicht des Gerichts über die

Zillmerung angemessen informiert und nach dem Parteiwillen war auch der Abschluss eines gezillmerten Tarifes gewollt. Selbst wenn man annehmen würde, dass die Vertragsparteien explizit einen ungezillmerten Tarif wählen wollten, so wäre die Entgeltumwandlung nicht komplett unwirksam, sondern der Arbeitgeber müsste die Differenz zwischen dem Rückkaufswert des gezillmerten zum ungezillmerten Tarif ausgleichen. Hier war kein Parteiwillen auf Abschluss eines ungezillmerten Tarifes feststellbar.

Schließlich wandte sich das Gericht dezidiert und ungewöhnlich scharf gegen die Argumentation des LAG München vom 15.03.2007, wonach eine Zillmerung im Rahmen der Entgeltumwandlung generell unwirksam sei. Wenn das LAG München zu verlangen scheint, dass der Rückkaufswert stets dem umgewandelten Entgelt betragsmäßig entsprechen muss, so ist dies zumindest lebensfremd, da mit dem Abschluss von Versicherungsverträgen zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung Kosten anfallen, die getragen werden müssen. Versicherungstarife, bei denen sich diese Kosten nicht auf den Rückkaufswert auswirken, gibt es nicht. Auch sind diese Kosten nicht vom Arbeitgeber zu tragen, der nach § 1a BetrAVG zur Durchführung der Entgeltumwandlung verpflichtet ist. Zu guter Letzt kann nicht angenommen werden, dass der Gesetzgeber die Abwälzung der individuellen Vertragskosten des Arbeitnehmers auf die Versichertengemeinschaft gewollt hat, welches dem im Versicherungsrecht typischen Gedanken der Risikogemeinschaft widersprechen würde. Nach diesen Ausführungen des Arbeitsgerichts Siegburg sind die Kosten vom Arbeitnehmer zu tragen, die Zillmerung

muss im Gegenzug transparent im Sinne der Rechtsprechung des BGH zu Privatversicherungsverträgen sein, die im neuen VVG auch ihren Niederschlag fand. Die komplette Unwirksamkeit der Entgeltumwandlung – wie vom LAG München judiziert – würde dem Ziel des Aufbaus einer betrieblichen Altersversorgung zuwiderlaufen und dem Arbeitnehmer damit den Insolvenzschutz seiner Versorgungsanswartschaften nehmen, den Versicherungsschutz nicht gewährleisten und die Versorgung könnte jederzeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Berufung auf die Unwirksamkeit kapitalisiert werden. Diese Konsequenz würde auch nicht dem Parteiwillen entsprechen, da gerade der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung für den Arbeitnehmer gewünscht und gewollt war.

Das Fazit:

Nach den beiden widersprüchlichen zweitinstanzlichen Urteilen aus München (4. Kammer des LAG München vom 15.03.2007; 10. Kammer des LAG München vom 11.07.2007) zur Zillmerung bei der Entgeltumwandlung weist das Urteil des ArbG Siegburg einen sehr differenzierten und dogmatisch sauber begründeten Lösungsansatz zur Zillmerungsthematik auf. Denn das Ziel muss es sein, die Arbeitnehmer einerseits gut über das Zillmerungsverfahren bei Entgeltumwandlung aufzuklären, andererseits aber auch die Vorteile der Entgeltumwandlung nicht aus den Augen zu verlieren. Gegen dieses Urteil ist Berufung zum LAG Köln eingelegt worden.

Das Urteil finden Sie unter www.slpm.de/rechtliches. (Dr. Alexander Klein)

IASB veröffentlicht Diskussionspapier zu Änderungen IAS 19

Das International Accounting Standards Board (IASB) hat am 27.03.2008 ein Diskussionspapier zur Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen veröffentlicht.

Hintergrund der Diskussion sind zahlreiche Anregungen und Verbesserungsvorschläge aus verschiedenen Interessensgruppen, die die derzeitigen Bilanzierungsvorschriften für

unzureichend halten, um den tatsächlichen Verpflichtungsumfang aus einer betrieblichen Altersversorgung offen zu legen.

Im Wesentlichen sollen folgende Punkte geändert werden:

- Derzeit stehen einem Unternehmen nach den Vorschriften des IAS 19 verschiedene Optionen zur Erfassung von Gewinnen und

Verlusten aus so genannten „defined benefit plans“ (Leistungszusagen) zur Verfügung. Künftig soll es nur noch einen Ansatz hierfür geben, insbesondere soll die Möglichkeit, Gewinne und Verluste zeitlich verzögert im Rahmen des „Korridoransatzes“ zu erfassen, aufgehoben werden. Dies hätte zur Folge, dass alle Änderungen bereits im Entstehungsjahr zu erfassen sind. Bezüglich einer geänderten Erfassung der Gewinne und Verluste beinhaltet das Diskussionspapier drei Alternativen, die sich wiederum unterschiedlich auf die Gewinn- und Verlustrechnung auswirken würden.

- Eine neue Klassifizierung der Versorgungszusagen wird eingeführt – künftig wird zwischen „contribution-based promise“ (beitragsbasierte Zusage) und „defined benefit promise“ (Leistungszusage) unterschieden, wobei der Bewertungsansatz für beitragsbasierte Zusagen ebenfalls neu definiert wird und im Vergleich zu heute zu einem höheren Ansatz der Verpflichtung führen dürfte. Auf diese Weise soll einer in der Vergangenheit oftmals erfolgten „Fehleinstufung“ von Versorgungszusagen Einhalt geboten

werden. So werden z.B. „cash-balance-Pläne“ oder beitragsorientierte Zusagen mit einer garantierten Mindestverzinsung der Kapitalanlage, bisher behandelt als „defined benefit“, zukünftig als „contribution-based“ eingestuft.

- Für Zusagen, die eine so genannte „higher-of“-Option enthalten, also z.B. als Maximum einer leistungs- und einer beitragsorientierten Komponente beschrieben sind, soll künftig ein separater Bewertungsansatz für die jeweiligen Komponenten erfolgen. Insbesondere ist hierbei der beitragsorientierte Teil mit dem „fair value“ anzusetzen, der wiederum noch abschließend definiert werden muss. Diese Neuerung dürfte in der Praxis zu einer erhöhten Komplexität der Bewertung führen.

Es bleibt abzuwarten, welche der angesprochenen Änderungen tatsächlich in eine Neuauflage des Rechnungslegungsstandards einfließen - aktuell ist ein überarbeiteter Standard für 2011 in Planung, der dann ab Januar 2013 den Standard IAS 19 komplett ersetzen soll. (Maria Hiemer)

Reform des Handelsgesetzbuches durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz

Das Bundesministerium der Justiz (BMJ) hatte am 08. November 2007 den Referentenentwurf des Gesetzes zur Modernisierung des Bilanzrechts – kurz: BilMoG – veröffentlicht. Das Bundeskabinett hat den Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Bilanzrechts dann am 21. Mai 2008 beschlossen. Der Gesetzesentwurf soll dem Bundesrat Anfang Juli vorgelegt werden und unmittelbar nach der Sommerpause vom Bundestag beraten werden. Der größte Teil der neuen Vorschriften soll nach dem gegenwärtigen Stand erstmals auf Geschäftsjahre Anwendung finden, die nach dem 31.12.2008 beginnen.

Insgesamt sind umfassende Änderungen im handelsrechtlichen Einzelabschluss und im Konzernabschluss geplant.

Das HGB-Bilanzrecht soll zu einer gleichwertigen, aber einfacheren und kostengünstigeren Alternative der internationalen Rechnungslegungsstandards weiterentwickelt werden. Die handelsrechtlichen Rechnungslegungsvorschriften sollen an die IFRS angenähert werden. Erleichterungen sind für kleine und mittelgroße Kapitalgesellschaften durch höhere Schwellenwerte geplant.

Nun doch kein Ausweis von Pensionsrückstellungen bei betrieblicher Altersversorgung über Unterstützungskasse

Für große Unruhe hatte die ursprünglich geplante Streichung des Artikels 28 Abs. 1 S. 2 EGHGB, der ein Passivierungswahlrecht für mittelbare Pensionsverpflichtungen vorsieht, gesorgt. Denn in diesem Fall wäre es zum bilanziellen Ausweis von Pensionsverbindlichkeiten bei den mittelbaren Durchfüh-

rungswegen gekommen. Insbesondere für die Unterstützungskasse wäre dies in der Praxis ungünstig gewesen, da bei vielen Firmen die Wahl gerade auf diesen Durchführungsweg fällt, um einen Bilanzausweis der betrieblichen Altersversorgung zu vermeiden.

In der vom Bundeskabinett beschlossenen Fassung jedoch wurde von der Streichung aus Gründen der Rechtssicherheit wieder Abstand genommen.

Realistischerer Ausweis von Pensionsverbindlichkeiten

Für den Ausweis von Pensionsrückstellungen ist geplant, eine realitätsnähere Bewertung vorzunehmen, wie es bei der internationalen Rechnungslegung grundsätzlich schon der Fall ist. So sollen künftige Erwartungen stärker berücksichtigt werden. Der Zinssatz für die Bewertung soll marktgerecht gewählt werden. Verbindlichkeiten mit einer Laufzeit von mehr als einem Jahr sind mit einem von der Bundesbank vorgegebenen durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen sieben Geschäftsjahre unter Berücksichtigung der Restlaufzeit der Rückstellungen bzw. der diesen zugrunde liegenden Verpflichtungen abzuzinsen. Abweichend vom Grundsatz der Einzelbewertung dürfen Rückstellungen für laufende Pensionen oder Anwartschaften auf Pensionen pauschal mit dem durchschnittlichen Marktzinssatz abgezinst werden, der sich bei einer angenommenen Laufzeit von 15 Jahren ergibt.

Weiter sollen die zu bewertenden Verpflichtungen dynamisiert werden, d.h. es sind Renten- und Anwartschaftstrends zu berücksichtigen. Im Ergebnis dürften die geplanten neuen Regelungen in den meisten Fällen zu einem höheren Ausweis von Pensionsrückstellungen führen als nach den alten Vorschriften.

Streichung des Saldierungsverbots des § 246 Abs. 2 HGB

Allerdings ist vorgesehen, dass Pensionsrückstellungen mit den ihnen entsprechenden Vermögensgegenständen saldiert werden (im Gegensatz zum bisher geltenden grundsätzlichen Saldierungsverbot). Das Saldierungsgebot ist jedoch an bestimmte

Voraussetzungen gebunden. So müssen die Vermögensgegenstände ausschließlich der Erfüllung der Schulden dienen – eine Voraussetzung, die als erfüllt gilt, wenn sie der Verfügung durch den Kaufmann und dem Zugriff aller Gläubiger entzogen sind und nur zur Erfüllung der Schulden verwertet werden können. Diese Voraussetzung erfüllt z.B. ein Contractual Trust Arrangement in Form einer doppelseitigen Treuhand. Weiter müssen die Schulden, mit denen einzelne oder zu Gruppen zusammen gefasste Vermögensgegenstände zu verrechnen sind, aus gegenüber Arbeitnehmern eingegangenen vergleichbaren langfristig fälligen Verpflichtungen herühren. Die Gegenrechnung von Schulden und entsprechenden Vermögensgegenständen wirkt Bilanz verkürzend und erhöht die Eigenkapitalquote.

Zeitwertbewertung von Rückdeckungstiteln

Vermögensgegenstände, die ausschließlich der Erfüllung von Schulden aus gegenüber Arbeitnehmern eingegangenen Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbaren langfristig fälligen Verpflichtungen dienen und mit den korrespondierenden Schulden verrechnet werden müssen, sollen künftig mit ihrem Zeitwert zu bewerten sein. Der Höhe nach begrenzt wird die Zeitwertbewertung durch den Erfüllungsbetrag der Schulden, zu deren Erfüllung die Vermögensgegenstände ausschließlich dienen. Damit wäre die Aktivierung eines die Schulden übersteigenden beizulegenden Zeitwerts der Vermögensgegenstände nicht zulässig.

Unternehmen dürfen weiterhin ihre Pensionsgutachten bereits bis zu drei Monate vor dem Bilanzstichtag erstellen lassen. Lediglich bei wesentlichen Änderungen ist wie bisher eine erneute Bewertung erforderlich, um das Stichtagsprinzip nicht aufzuweichen.

An dieser Stelle sei bereits auf das Münchner Fachforum hingewiesen, das am 03.11.2008 das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz zum Thema hat. Als Referent konnte Herr Stefan Oecking von PWC Deutsche Revision AG gewonnen werden. (Dr. Claudia Veh)

Due Dilligence

Der Bedarf an Due-Diligence-Prüfungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung steigt. Das weltweite Geschäft mit Fusionen und Übernahmen von Firmen floriert. Nach einer Pressemitteilung der M&A International GmbH, Kronberg, verzeichnet diese in ihrer Statistik für das Jahr 2007 insgesamt 1.099 Transaktionen mit Beteiligung deutscher Unternehmen. Das entspricht einer Steigerung zum Vorjahr von 11%. Betrachtet man das Transaktionsvolumen, so ist dies mit etwa 20% sogar noch deutlich stärker gestiegen. Da in Deutschland mindestens jedes zweite Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet hat, gewinnt deren Rolle bei Unternehmenszu- und -verkäufen zunehmend an Bedeutung.

Insbesondere der Durchführungsweg Direktzusage und die damit verbundene Innenfinanzierung der Verpflichtungen durch die Bildung von Pensionsrückstellungen sorgen im Vorfeld von Transaktionen immer wieder für Diskussionen, da sich Käufer und Verkäufer nicht über den wahren Wert der Verpflichtungen einigen können.

Grundsätzlich sollten für den potentiellen Käufer folgende Themen von entscheidendem Interesse sein:

- Wie hoch ist der tatsächliche Wert der Verpflichtung, die übernommen wird?
- Sind Vermögenswerte zur Finanzierung dieser Verpflichtung vorhanden?
- Welche zukünftigen Kosten fallen jährlich für die Pensionsverpflichtungen an?
- Mit welchem Liquiditätsabfluss ist zu rechnen? (In Abhängigkeit von der Finanzierung der Verpflichtung handelt es sich hierbei hauptsächlich um die Zahlung laufender Renten zzgl. PSV-Beiträgen oder aber Beiträgen zur Kapitaldeckung)

Der Verkäufer hat die Pensionsverpflichtungen in der Regel mit dem Teilwert gemäß § 6a EStG in den Büchern stehen und würde daher gerne diesen Wert als Schuldposten – und damit Kaufpreis mindernd – ansetzen, um die Abzüge vom Firmenwert möglichst gering zu halten.

Wirtschaftlich betrachtet liegt der Wert der Verpflichtung jedoch viel höher, eine Tatsache, auf die derzeit auch im Rahmen der geplanten Änderungen zur handelsrechtlichen Bewertung von Pensionsverpflichtungen durch die Einführung des BilMoG eingegangen wird.

So sind z.B. beim steuerlichen Teilwert keinerlei zukünftige Gehalts- oder Rentensteigerungen mit einkalkuliert, auch ein Rechnungszins von 6% jährlich mag für langjährige Verpflichtungen über Jahrzehnte hinweg sehr optimistisch erscheinen.

Daher wird in der Praxis oftmals die nach den internationalen Rechnungslegungsvorschriften IFRS ermittelte „defined benefit obligation“, kurz DBO, als realistischerer Wert der Verpflichtung angesetzt, da in die Kalkulation dieser Größe zum einen zukünftige Trendannahmen mit einfließen, zum anderen der der Berechnung zugrunde liegende Rechnungszins sich an den Umlaufrenditen von hochwertigen Industrieanleihen, deren Laufzeit der Laufzeit der Pensionsverpflichtungen entspricht, orientiert.

Doch auch diesen Wert sollte man, sofern er bereits für bilanzielle Zwecke ermittelt wurde, einer kritischen Prüfung unterziehen, insbesondere da sich aktuell der Rechnungszins im Sinne von IFRS auf einem Niveau von 6% einpendelt und nicht abzusehen ist, ob sich dieses Zinsniveau über Jahrzehnte erzielen lässt. Auch ist zu überprüfen, ob die Steigerungsraten für Gehalts- und Rententrend unter ökonomischen Gesichtspunkten haltbar sind. Eventuell sind diverse weitere Kalkulationen zur Wertfindung erforderlich. Als Resultat erhält man einen wirtschaftlich gesehen realitätsnäheren Wert der Verpflichtung, der oftmals weit über dem bilanzierten steuerlichen Teilwert liegt, ein Plus von 50% ist hierbei keine Seltenheit.

Neben der Betrachtung der Passivseite sollte auch die Aktivseite genauer beleuchtet werden: Wie sind die vorhandenen Mittel zur Finanzierung der Verpflichtung angelegt? Ist für Bilanzzwecke eine Saldierung von Aktiv- und Passivseite darstellbar? Besteht die zwingende Notwendigkeit, diese Art der Fi-

nanzierung fortzuführen? Nur einige Fragen, die es zu klären gilt.

Weiterhin sind Prognoserechnungen über künftige Kosten und Liquiditätsabflüsse für die Kaufpreisfindung unabdingbar.

Neben dieser Vielzahl von aktuariellen Tätigkeiten zur Bewertung des tatsächlichen Verpflichtungsumfanges dürfen aber auch arbeitsrechtliche Themen nicht außer Acht gelassen werden. So können z.B. zu Unrecht unterlassene Erhöhungen laufender Rentenzahlungen gemäß § 16 BetrAVG oder aber unterschiedliche Pensionsalter für Männer und Frauen in einer Versorgungsordnung sehr schnell zu arbeitsrechtlichen „Zeitbomben“ werden und damit einen erheblichen Nachfinanzierungsbedarf zur Folge haben.

Schließlich sollte auch untersucht werden, ob etwaige weitere Pensionsverpflichtungen bestehen, die nicht in der Bilanz ausgewie-

sen wurden, wie z.B. Pensionsverpflichtungen, die vor dem 01.01.1987 begründet wurden und somit dem Passivierungswahlrecht unterliegen oder aber Verpflichtungen aus einer pauschal dotierten Unterstützungskasse, für die klassischer Weise keine Deckungsmittel reserviert sind.

Nicht zuletzt sollten auch etwaige Verpflichtungen aus Altersteilzeitarbeitsverhältnissen und Jubiläumszusagen hinsichtlich ihres Volumens und eventuell vorhandener Finanzierungsmittel beleuchtet werden.

Viele, viele Fragen, die es auf jeden Fall zu klären gilt, ehe eine Unternehmenstransaktion abgeschlossen wird. Die Experten der SLPM GmbH bieten die dringend erforderliche fachmännische Unterstützung, um Fehleinschätzungen des Verpflichtungsumfanges zu vermeiden und den Wert eines Unternehmens für eine Übernahme richtig zu ermitteln. (Maria Hiemer)

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