

Quartalsletter

I / 2008

In dieser Ausgabe:

Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze: Ab 01.01.2008 keine Erstattung zu Unrecht entrichteter Rentenversicherungsbeiträge nach Ablauf von vier Jahren	Seite 2
Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch: Wichtige Änderungen bei der betrieblichen Altersvorsorge und bei Riester-Verträgen	Seite 2
Neufassung des BMF-Schreibens vom 17.11.2004 zum Bereich der betrieblichen Altersversorgung	Seite 3
PSV senkt Beitragssatz auf 3,0 Promille	Seite 4
Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2005	Seite 4
Änderung bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen bei Vorliegen eines Rumpfwirtschaftsjahres - BFH-Urteil vom 21.08.2007	Seite 5
Auswirkungen einer Fusion auf Betriebsrentenanpassungen - BAG-Urteil vom 31.07.2007	Seite 7
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt auch in der betrieblichen Altersversorgung – BAG-Urteil vom 11.12.2007	Seite 7
Nach Betriebsübergang keine Ablösung eines Tarifvertrages über betriebliche Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung möglich - BAG-Urteil vom 13.11.2007	Seite 7
Betriebliche Altersversorgung in Deutschland – Ist die Komplexität noch beherrschbar?	Seite 8

EDITORIAL

Liebe/r Leser/in,

wir freuen uns, Ihnen gleich zu Beginn des neuen Jahres verschiedene Informationen aus dem Umfeld der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung zu stellen. Auch in 2008 haben wir uns wieder viel vorgenommen; genannt seien nur die Weiterführung der Münchner Fachforen und ein zweiter Pension Day im Herbst. Doch neben der Information über die aktuelle Rechtsprechung, neue Gesetzesmaßnahmen oder den PSV-Beitragssatz möchten wir Ihnen vor allem alles Gute, Gesundheit und Glück sowie viel Erfolg für 2008 wünschen. Wir freuen uns auf eine weiterhin angenehme Zusammenarbeit.

Ihr Thomas Zimmermann

Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze: Ab 01.01.2008 keine Erstattung zu Unrecht entrichteter Rentenversicherungsbeiträge nach Ablauf von vier Jahren

Nahezu unbemerkt wurde mit dem „Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ von der Bundesregierung ein Gesetz beschlossen, das weit reichende Änderungen u.a. für den Personenkreis, der zu Unrecht Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung abgeführt hat, zur Folge hat.

Zu diesem Personenkreis gehören vor allem Familienangehörige und Gesellschafter-Geschäftsführer. Oftmals wurden hier in dem falschen Glauben, dass man sozialversicherungspflichtig ist, jahre- oder jahrzehntelang Beiträge zur Sozialversicherung bezahlt, obwohl de facto kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorgelegen hat.

Wurde z.B. durch eine Betriebsprüfung der sozialversicherungsrechtliche Status in Frage gestellt, wurde im Allgemeinen ein Statusfeststellungsverfahren beim zuständigen Träger der Sozialversicherung eingeleitet. Ergab dieses, dass die betreffende Person nicht sozialversicherungspflichtig ist, hatte die Person ein Wahlrecht, ob sie die in die Rentenversicherung eingezahlten Beiträge dort belassen möchte, oder – was im Allgemeinen favorisiert wurde – sie sich die zu Unrecht gezahlten Beiträge zurück erstatten lässt. Dieses Wahlrecht bestand für den gesamten Erstattungszeitraum (z.T. für Beiträge ab 1973). Die zurückerstattete Summe

stand z. B. für eine attraktive betriebliche oder private Altersversorgung zur Verfügung.

Das Gesetz soll eine Anpassung im Verfahrensrecht der Sozialversicherung bewirken. Durch eine Änderung im Bestandsschutz können nunmehr nur noch Beiträge der letzten vier Jahre zurückerstattet werden, vgl. § 26 Abs. 1 SGB IV und § 27 Abs. 2 SGB IV. Weiter zurückliegende Beiträge gelten als zu Recht entrichtete Pflichtbeiträge und sind als solche nicht mehr erstattungsfähig.

Eine weitere Änderung ergibt sich ab 01.01.2008 hinsichtlich des zu prüfenden Personenkreises. So werden nunmehr auch Abkömmlinge in das von Amts wegen einzuleitende Statusfeststellungsverfahren einbezogen, § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV und § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1d SGB IV. D.h. gleich zu Beginn der Tätigkeit werden im Unternehmen tätige Abkömmlinge des Unternehmers von der Clearingstelle der DRV Bund hinsichtlich ihres sozialversicherungsrechtlichen Status geprüft.

Der Bundestag hat das Gesetz bereits am 08.11.2007 (BT-Drs. 16/6986) verabschiedet. Der Bundesrat stimmte dem Gesetz am 09.11.2007 (BR-Drs. 746/07) zu. Die Änderungen sind bereits am 01.01.2008 in Kraft getreten. (Dr. Claudia Veh)

Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch: Wichtige Änderungen bei der betrieblichen Altersvorsorge und bei Riester-Verträgen

Durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, dem der Bundesrat am 30.11.2007 zugestimmt hat, ergeben sich einige wesentliche Änderungen bei der betrieblichen Altersvorsorge und bei der Riester-Förderung:

1. Die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung, die bisher nur bis 2008

befristet gewesen war, wird in gleicher Form und Höhe unbefristet fortgesetzt. Das bedeutet, dass weiterhin bei nach § 40b EStG pauschal besteuerten Direktversicherungen bzw. Pensionskassenverträgen Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen in Höhe von bis zu 1.752 bzw. 2.148 EUR p.a. sozialabgabenfrei bleibt. Bei Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen sowie bei den nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Pensionskassen,

Direktversicherungs- und Pensionsfondszusagen bleiben Entgeltumwandlungen in Höhe von bis zu 4 % der BBG p.a. sozialabgabenfrei.

Diese gesetzliche Regelung ist sehr zu begrüßen. Die zeitliche Befristung der Sozialabgabenfreiheit bis Ende 2008 war in der Vergangenheit stetiger Kritik von vielerlei Seiten ausgesetzt gewesen. Ein Festhalten an der Befristung wäre für das politische Ziel, die Altersvorsorge außerhalb des gesetzlichen Rentenversicherungssystems zu fördern, kontraproduktiv gewesen.

2. Das Mindestalter, um einen unverfallbaren Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu erhalten, wird in § 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG für Zusagen, die ab dem 01.01.2009 erteilt werden, von derzeit 30 Jahren auf 25 Jahre abgesenkt. Für Altzusagen ist in § 30f Abs. 2 BetrAVG eine Übergangsregelung vorgesehen. Nach dieser behalten Arbeitnehmer, wenn sie das Unternehmen vor Eintritt eines Leistungsfalls verlassen und die Zusage nach dem 31.12.2000 und vor dem 01.01.2009 erteilt wurde, einen unverfallbaren Anspruch, wenn die Zusage ab dem 01.01.2009 fünf Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr vollendet ist. Die Absenkung des Mindestalters, um einen unverfallbaren Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu erreichen, soll vor allem Frauen zugute kommen, die durch die Geburt und die Erziehung von Kindern oftmals vor Erreichen des Alters 30 aus

dem Unternehmen ausscheiden und bislang somit keinen unverfallbaren Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung erwerben können.

Diese Neuerung ist ebenfalls zu begrüßen, zumal die Zeiten, in denen die betriebliche Altersversorgung noch ein „Sahnehäubchen“ dargestellt hat, vorbei sind. (Arbeitgeberfinanzierte) betriebliche Altersversorgung ist immer mehr ein wesentliches Charakteristikum bei der Wahl eines potentiellen Arbeitgebers. Sie sollte dann auch mit möglichst wenig „Wenn und Aber“ verbunden sein.

Durch die Übergangsregelung in § 30 f Abs. 2 BetrAVG wird erreicht, dass sich jemand, der zwischen 2001 und 2008 eine Zusage erhalten hat, bei Dienstaustritt nicht schlechter stellt, als wenn er erst in 2009 die Zusage erhalten hätte.

3. Die Riester-Zulage wird für ab 2008 geborene Kinder von 185 EUR auf 300 EUR erhöht. Auch diese erhöhte Förderung ist sehr positiv zu sehen – insbesondere vor dem Hintergrund, dass gerade Familien mit Kindern sehr häufig keine sehr umfangreichen Mittel zu zusätzlicher Altersvorsorge zur Verfügung haben.

Die Maßnahmen dieses Gesetzes dürften dazu beitragen, dass der Wachstumstrend in der betrieblichen Altersversorgung und bei Riester-Verträgen weiter anhält. (Dr. Claudia Veh)

Neufassung des BMF-Schreibens vom 17.11.2004 zum Bereich der betrieblichen Altersversorgung

Das umfangreiche BMF-Schreiben vom 17.11.2004 zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung nach den Änderungen durch das Alterseinkünftegesetz hatte in der Folge zahlreiche Zweifelsfragen aufgeworfen, die zum Teil zwischenzeitlich durch Verlautbarungen des Bundesfinanzministeriums beantwortet worden sind.

Daneben hatten das Steueränderungsgesetz 2007, das Jahressteuergesetz 2007 sowie das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz di-

verse Auswirkungen auf die steuerlich geförderte private und betriebliche Altersversorgung. Durch das Jahressteuergesetz 2008 sind weitere Änderungen absehbar.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Bundesministerium der Finanzen entschlossen, die BMF-Schreiben vom 17.11.2004 und 24.02.2005 zu überarbeiten und neu zu fassen. Einige modifizierte Randziffern sind bereits vorab veröffentlicht worden. Die endgültige Fassung steht jedoch noch aus.

Es sei auch an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass am 10. März 2008 Herr Walter Niermann, Regierungsrat beim Finanzministerium Nordrhein-Westfalen, zum Jahressteuergesetz 2008 und zur Neuauflage des BMF-Schreibens vom 17.11.2004 beim

Münchener Fachforum, das von SLPM veranstaltet wird, sprechen wird. Hierzu können Sie sich zu gegebener Zeit unter www.slpm.de anmelden. (Dr. Claudia Veh)

PSV senkt Beitragssatz auf 3,0 Promille

Der Pensions-Sicherungs-Verein aG, der bei Insolvenz des Arbeitgebers die Betriebsrentenzahlungen weiter übernimmt, hat den Beitragssatz für das Jahr 2007 auf 3,0 Promille festgesetzt. Im Vorjahr war er noch bei 3,1 Promille gelegen. Die Mitgliedsunternehmen müssen in diesem Jahr mit rund 816 Mio. EUR somit etwas weniger für die Insolvenzversicherung an den PSV bezahlen als im Vorjahr. Zwar ist das der Kalkulation zugrunde liegende Schadensvolumen mit rund 940 Mio. EUR um rund 150 Mio. EUR höher als im Vorjahr, aber die im letzten Jahr gebildeten Rückstellungen für Beitragsrückerstattung, höhere Erträge aus Kapitalanlagen sowie Rückzahlungen aus Insolvenzen erlauben es, den diesjährigen Beitrags-

satz niedriger als den vorjährigen festzusetzen.

Sicherungspflichtig ist betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds (nur 20 % der Beitragsbemessungsgrundlage der Direktzusage) und – in Ausnahmefällen, d.h. bei Abtretung und Beileihung – die Direktversicherung. Die Pensionskasse ist nicht in die Insolvenzversicherung über den PSV einbezogen. Die gesetzlichen Grundlagen findet man in den §§ 7 ff. BetrAVG. (Dr. Claudia Veh)

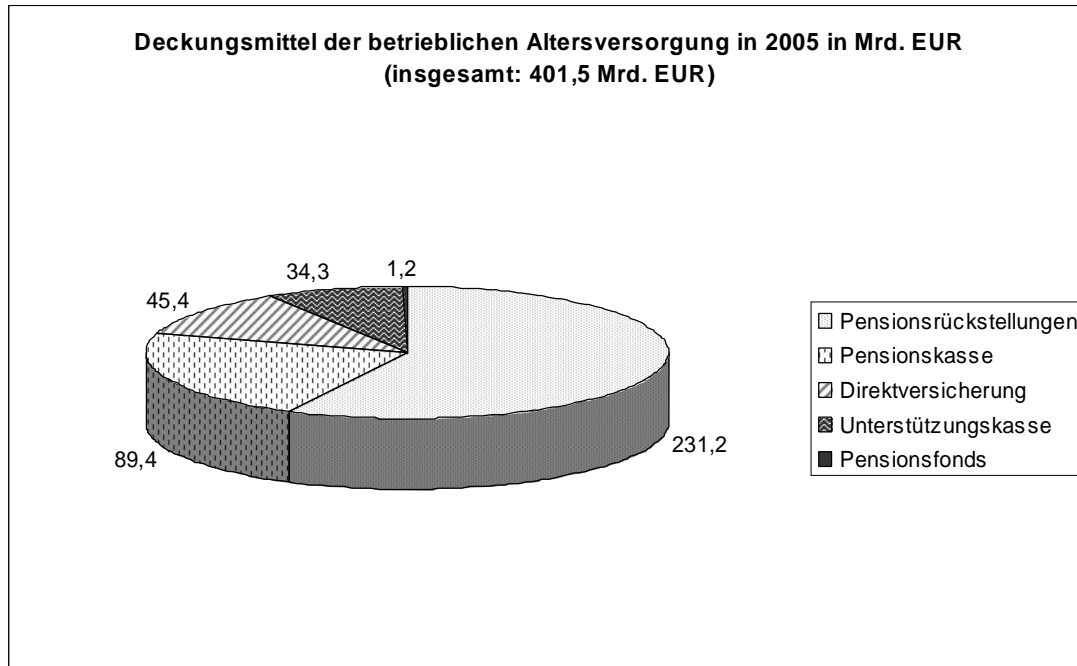
Quelle: www.pensions-sicherungs-verein.de

Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2005

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die Verteilung der Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2005 gegeben werden.

So betragen die Deckungsmittel 2005 insgesamt rund 401,5 Mrd. EUR. Den mit Abstand größten Anteil haben nach wie vor die Pensionsrückstellungen mit 231,2 Mrd. EUR. Dies sind ca. 58 % der Deckungsmittel insgesamt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Pensionsrückstellungen mit 6 % Rechnungszins und den Heubeck-Tafeln gerechnet sind, die anderen Durchführungswegen mit den Rechnungsgrundlagen der Versicherer, d.h. z. B. mit einem Rechnungszins von aktuell 2,25 %. Würde man die Pensionsrückstellungen auch nach diesen Rechnungsgrundlagen ermitteln, wäre die Bedeutung des Durchführungswegs Direktzusage noch höher! Je nach Rechnungsgrundlagen kann man hier durchaus das 1,5- bis 2-fache veranschlagen. Es folgt die Pensionskasse mit rund 89,4 Mrd. EUR. Die Direktversicherung

umfasst 45,4 Mrd. EUR und auf die Unterstützungskasse entfallen 34,3 Mrd. EUR. Der Pensionsfonds als jüngster Durchführungsweg ist mit 1,2 Mrd. EUR noch vergleichsweise unbedeutend. Allerdings hat dieser Durchführungsweg im Vergleich zum Vorjahr die größte Wachstumsrate; die Deckungsmittel haben sich im Vergleich zu 2004 von 0,6 Mrd. EUR verdoppelt, d. h. die Wachstumsrate beträgt 100 %. Während die Direktzusage, die Pensionskasse und die Unterstützungskasse auch an Deckungsmitteln im Vergleich zum Vorjahr ein Plus verbuchen konnten, hat die Direktversicherung mit 0,9 % einen leichten Rückgang hinnehmen müssen. Dies mag darin liegen, dass die § 40b EStG-Förderung für diesen Durchführungsweg nun wohl von Jahr zu Jahr weniger Bedeutung erhalten wird und die § 3 Nr. 63 EStG-Förderung auch für die Durchführungswegen Pensionskasse und Pensionsfonds Gültigkeit hat. (Dr. Claudia Veh)



Quelle: Schwind, J., Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2005, in: Betriebliche Altersversorgung, Heft 4 (2007), S. 365.

Änderung bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen bei Vorliegen eines Rumpfwirtschaftsjahres - BFH-Urteil vom 21.08.2007 (I R 22/07)

Der Bundesfinanzhof hat sich in seinem Urteil vom 21.08.2007 (I R 22/07) mit der Berechnungsmethode für die Höhe der Pensionsrückstellungen bei Vorliegen eines Rumpfwirtschaftsjahres befasst.

Grundsätzliches zum Teilwert

Der Teilwert einer Pensionsverpflichtung für Pensionsanwartschaften vor Beendigung des Dienstverhältnisses ist in § 6a Abs. 3 EStG definiert mit dem Barwert der künftigen Pensionsleistung am Schluss des Wirtschaftsjahres "abzüglich des sich auf denselben Zeitpunkt ergebenden Barwerts betragsmäßig gleich bleibender Jahresbeträge. Die Jahresbeträge sind so zu bemessen, dass am Beginn des Wirtschaftsjahres, in dem das Dienstverhältnis begonnen hat, ihr Barwert gleich dem Barwert der künftigen Pensionsleistung ist; ...".

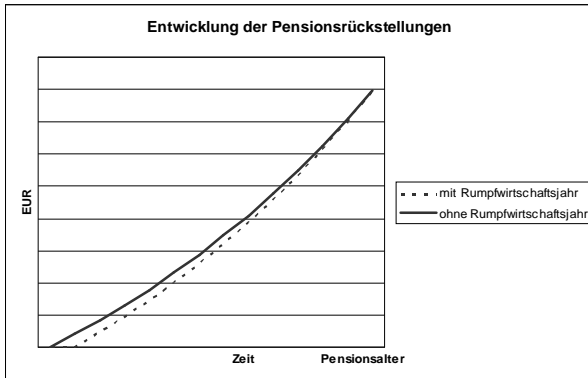
Das versicherungstechnische Alter für diese Berechnung ist jeweils zum Schluss des Wirtschaftsjahres (Bilanzstichtag) sowie zu Beginn des Wirtschaftsjahres, in dem das Dienstverhältnis begonnen hat, zu ermitteln. Entsprechend den anerkannten Regeln der

Versicherungsmathematik wird das Alter zugrunde gelegt, dem der Berechtigte am Bewertungsstichtag am nächsten ist. Dies ist die gleiche Methode der Altersbestimmung wie bei der Bestimmung des Eintrittsalters einer Lebensversicherung, d.h. es wird auf 6 Monate auf- bzw. abgerundet.

In einem Rumpfwirtschaftsjahr, d.h. wenn das Wirtschaftsjahr weniger als 12 Monate dauert, kann das versicherungstechnische Alter zu Beginn und am Ende eines Wirtschaftsjahres gleich sein. Der Teilwert ist dann zu Beginn und am Ende eines Wirtschaftsjahres unverändert. Es können in diesem Fall in dem Rumpfwirtschaftsjahr keine Pensionsrückstellungen zugeführt werden, wenn man das Rumpfwirtschaftsjahr berücksichtigt.

Der Teilwert wächst jährlich, über die Dienstzeit verteilt an, bis er bei Erreichen des Pensionsalters den versicherungsmathematischen Barwert der Zusage erreicht. Beginnt man nun z.B. bei Alter 39 mit der Bildung von Pensionsrückstellungen, ist der Teilwert bis zum Erreichen des Pensionsal-

ters immer etwas höher und die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen sind etwas geringer als wenn man erst mit Alter 40 mit der Bildung von Pensionsrückstellungen beginnt.



Der Fall

In dem dem BFH zur Entscheidung vorgelegten Fall hatte eine GmbH, die am 15.11.1991 gegründet worden war, ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer, geboren am 05.07.1951, am 20.03.1992 eine Pensionszusage erteilt.

In der Bilanz der Firma zum 31.12.1998 wurde – basierend auf einem versicherungsmathematischen Gutachten einer Versicherungsgesellschaft – eine Pensionsrückstellung in Höhe von 106.866 DM ausgewiesen. Dieses Gutachten hat den Berechnungen ein versicherungstechnisches Alter von 39 Jahren bei Diensteintritt zugrunde gelegt. Das Finanzamt vertrat jedoch die Meinung, es sei ein versicherungsmathematisches Dienstalder von 40 Jahren bei Diensteintritt zugrunde zu legen. Deshalb müsste der Teilwert der Pensionsrückstellung zum Stichtag 31.12.1998 Gewinn erhöhend um 10.505 DM gekürzt werden.

Der Pensionsberechtigte war versicherungstechnisch am 15.11.1991 (Beginn des Wirtschaftsjahres des Diensteintritts) 40 Jahre alt, am Bilanztermin 31.12.1991 (Ende des Wirtschaftsjahres des Diensteintritts) ebenfalls 40. Es käme demnach zum Bilanztermin 31.12.1991 zu einer Pensionsrückstellung von 0, wenn man das Rumpfwirtschaftsjahr berücksichtigt, wie es das Finanzamt in seiner Berechnung getan hat. Die Pensionsrückstellungen im Streitjahr 1998 waren laut versicherungsmathematischem Gutachten, das mit einem Eintrittsalter von 39 gerech-

net hat, um 10.505 DM höher ist als die Berechnung des Finanzamts, das mit einem Eintrittsalter von 40 gerechnet hat.

Gegen den geänderten Körperschaftsteuerbescheid klagte die Firma und bekam nun im Revisionsverfahren vor dem BFH Recht. Die vom Finanzamt intendierte Einkommen erhöhende Teilauflösung der Pensionsrückstellungen unterbleibt. Dies ist eine Änderung der bisherigen allgemeinen Praxis.

Zur Urteilsbegründung des BFH

Für die Ermittlung des Teilwerts ist unabhängig vom Zusagezeitpunkt der tatsächliche Dienstbeginn des Begünstigten maßgebend. Der Diensteintritt wird zur Vereinfachung auf den Beginn des Wirtschaftsjahres zurückbezogen. Bei einem Diensteintritt in einem (unterjährigen) Rumpfwirtschaftsjahr ist jedoch laut BFH nicht auf den Beginn des Rumpfwirtschaftsjahres abzustellen. Denn hier muss der Gesamtzusammenhang der Regelung beachtet werden. Dieser besagt, dass die Teilwertberechnung von unterjährigen (zeitanteiligen) Größen möglichst freigehalten werden soll. So ist für die Teilwertberechnung unabhängig von dem Bestehen eines Rumpfwirtschaftsjahres fiktiv auf den Beginn eines „abstrakten“ kalenderjahrgleichen Wirtschaftsjahres abzustellen (in dem vorgelegten Fall auf den 01.01.1991).

Diese Ausgestaltung des Bewertungsverfahrens steht laut BFH in Übereinstimmung mit den versicherungsmathematischen Grundlagen und entspricht dem gesetzgeberischen Ziel der Kalkulation betragsmäßig gleicher Jahresbeträge am besten. Es handelt sich nicht um eine einzelfallbezogene Billigkeitsentscheidung, sondern ist grundsätzlich anzuwenden.

Gemäß diesem Urteil muss ein Rumpfwirtschaftsjahr bei der Ermittlung der Pensionsrückstellungen nicht mehr berücksichtigt werden. Es ist damit zu rechnen, dass das Urteil im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wird. Ab dann ist es von der Finanzverwaltung entsprechend zu beachten. Solange es keine anders lautende Verwaltungsanweisung gibt, sollte u.E. bei den Fällen, bei denen bisher das Rumpfwirtschaftsjahr beachtet worden ist, diese Praxis aus Bilanzkontinuitätsgründen beibehalten werden.

(Dr. Claudia Veh)

Auswirkungen einer Fusion auf Betriebsrentenanpassungen – BAG-Urteil vom 31.07.2007 (3 AZR 810/05)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich in seinem Urteil vom 31.07.2007 (3 AZR 810/05) mit dem Kaufkraftverlust laufender betrieblicher Rentenleistungen im Zusammenhang mit einer Fusion zweier Gesellschaften zu befassen.

§ 16 Abs. 1 BetrAVG sieht vor, dass der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden hat. Ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schlecht, kann der Arbeitgeber die Anpassung der Betriebsrente an die Kaufkraftentwicklung unterlassen. Wie verhält es sich nun, wenn ein – wirtschaftlich schlecht gestellter Arbeitgeber, der eine Rentenanpassung zu Recht unterlassen kann, mit einer wirtschaftlich gut gestellten Gesellschaft fusioniert?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun in seinem Urteil vom 31.07.2007 (3 AZR 810/05) entschieden, dass eine Fusion von

Gesellschaften weder den Anpassungstichtag noch die Kriterien für die Anpassung der laufenden Renten ändert. Verbessert sich durch eine Verschmelzung von Gesellschaften die wirtschaftliche Situation des Anpassungsschuldners, wirkt dies zugunsten der Betriebsrentner.

Im dem zur Entscheidung vorgelegten Fall hat das BAG nicht abschließend beurteilen können, ob eine Anpassung der Renten vorgenommen werden muss, da keine hinreichenden Informationen über die wirtschaftlichen Verhältnisse im Zusammenhang mit der Fusion vorgelegen haben. Der Fall wurde deshalb zur weiteren Sachaufklärung an das zuständige Landesarbeitsgericht (LAG) zurückgewiesen, jedoch wurde dem LAG seitens des BAG für seine Entscheidung mit auf den Weg gegeben, dass eine durch eine Fusion erreichte Verbesserung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Anpassungsschuldners durchaus den Betriebsrentnern zugute kommen kann. (Dr. Claudia Veh)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt auch in der betrieblichen Altersversorgung – BAG-Urteil vom 11.12.2007 (3 AZR 249/06, bislang nur Pressemitteilung veröffentlicht)

Die Regelung des § 2 II Satz 2 AGG besagt, dass für die betriebliche Altersversorgung das Betriebsrentengesetz gilt. Diese Regelung enthält nach Ansicht des Gerichts lediglich eine Kollisionsregelung zwischen beiden Gesetzen. Sofern das Betriebsrentengesetz Vorschriften zur Unverfallbarkeit und zu fes-

ten Altersgrenzen enthält, also auch Anknüpfungen an die vom AGG verfassten Merkmale enthält, soll es bei den Regelungen des Betriebsrentengesetzes verbleiben.

Sobald das Urteil veröffentlicht ist, werden wir in unserem nächsten Quartalsletter Näheres berichten. (Julia Siegle)

Nach Betriebsübergang keine Ablösung eines Tarifvertrages über betriebliche Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung möglich – BAG-Urteil vom 13.11.2007 (3 AZR 191/06, bislang nur Pressemitteilung veröffentlicht)

Bei einem Betriebsübergang werden Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis, die durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt werden, nach § 613 Absatz 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserwerber. Diese Regelung

gilt aber nach § 613 a Absatz 1 Satz 3 BGB nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Im vorliegenden Fall hat das BAG entschieden, dass ein tarifvertraglich begründeter Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht durch eine beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann. Zum einen liege der Sinn und Zweck des § 613 a BGB darin, bei einem Betriebsübergang für die Arbeitnehmer die bestehenden Arbeitsbedingungen zu erhalten. Zum anderen seien Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung

nur teilmittelbestimmt, da der Arbeitgeber alleine über die Dotierung der Altersversorgung entscheiden könne. Das bedeutet, dass bei einem Betriebsübergang eine Überkreuzablösung von tariflich begründeten Versorgungsansprüchen durch eine Betriebsvereinbarung nicht in Betracht kommt.

(Julia Siegle)

Betriebliche Altersversorgung in Deutschland - Ist die Komplexität noch beherrschbar?

Zahlreiche Möglichkeiten

Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland bietet viele Möglichkeiten. So existieren fünf Durchführungswege: die Direktzusage als einziger unmittelbarer oder direkter Durchführungsweg. Daneben die Unterstützungskasse, die Pensionskasse, die Direktversicherung und der Pensionsfonds als mittelbare Durchführungswege. Es gibt drei verschiedene Varianten der Zusage: klassisch die Leistungszusage, die beitragsorientierte Leistungszusage und die Zusage mit Mindestleistung. Grundsätzlich ist betriebliche Altersversorgung als arbeitgeberfinanzierte Versorgung möglich und als Entgeltumwandlung. Für die Entgeltumwandlung gelten besondere Regelungen, wie z.B. sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit. Der gesetzliche Rahmen ist im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, kurz: BetrAVG, geregelt, das bereits mehrmals novelliert, im Prinzip seit 1974 existiert. Daneben werden immer wieder Normen erlassen, die neue Regelungen für die betriebliche Altersversorgung mit sich bringen. Genannt seien nur das Altersvermögensgesetz oder das Alterseinkünftegesetz. Die arbeits- und steuerrechtlichen Regelungen und Aspekte sind sehr detailliert und umfassend, so dass es zahlreiche Verwaltungsanweisungen und BMF-Schreiben zu steuerlichen Fragen der betrieblichen Altersversorgung gibt. Trotz alledem tauchen in der Praxis immer wieder ungeklärte Fragen auf, die dann ggf. in weiteren Verlautbarungen seitens der Finanzbehörden beantwortet werden oder auch nicht.

Insbesondere bei gesetzlichen Neuerungen bedarf es sehr detaillierter Regelungen für den Bestand, d.h. für die betriebliche Altersversorgung, die nach den „alten“ Regelungen abgeschlossen worden ist. Gedacht sei nur an all die Fragen, die im Zusammenhang mit dem Einbezug der Direktversicherung in den § 3 Nr. 63 EStG für die „alten“ § 40b-EStG-Verträge aufgetaucht sind. Musste der Vertrag automatisch auf § 3 Nr. 63 EStG umgestellt werden? Musste der Arbeitnehmer zustimmen? Was bedeutet das für die steuerliche Behandlung der Leistungen aus diesen Verträgen? Wie musste die Versorgungsordnung einer Firma angepasst werden? Was war mit Verträgen, die gar nicht die Bedingungen für die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG erfüllten?... Diese Liste ließe sich unendlich weiterführen. Fakt ist: ein „normaler“ Arbeitgeber oder Arbeitnehmer kann diese Thematik unmöglich mehr durchblicken. Dazu kommt die einschlägige Rechtsprechung der Finanz-, Arbeits- und Sozialgerichte. Auch Haftungsaspekte spielen bei der betrieblichen Altersversorgung immer mehr eine Rolle. Was ist mit dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung? Was muss ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern anbieten? Was ist, wenn der § 3 Nr. 63 EStG bereits durch arbeitgeberfinanzierte betriebliche Versorgung belegt ist? Ist es empfehlenswert betriebliche Altersversorgung in Form eines sog. Riester-Vertrags abzuschließen? Welche Möglichkeiten gibt es, den einmal eingeschlagenen Durchführungsweg Direktzusage wieder zu verlassen? Wie genau funktioniert der sog. § 3 Nr. 66 i.V.m. § 4e Abs. 3 EStG, mit dem ein Wechsel von der Direktzusage

zum Pensionsfonds steuerlich begünstigt werden soll? Was ist mit dem sog. past-service? Fragen über Fragen und kein Ende. So haben auch namhafte Vertreter aus Politik, Verbänden und Wirtschaft beim ersten Swiss Life Pension Day im November 2007 die unüberblickbaren und vielschichtigen Rahmenbedingungen der Altersvorsorge beklagt.

Die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung sind in Deutschland inzwischen sehr komplex. Immer öfter kommen auch Arbeitszeitkonten und sog. Trust-Modelle in der betrieblichen Altersversorgung vor. Die Rahmenbedingungen erlauben sicherlich sehr ausgeklügelte, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer hoch interessante Modelle, die sich mehrerer Durchführungswege bedienen, ggf. noch Zeitkonten integrieren und auch unter Bilanz- und Kostengesichtspunkten sehr attraktiv sind. Doch die Frage ist: Wer kann angesichts der erschlagenden Komplexität noch eine solche optimale Lösung realisieren, die – das ist nicht ganz unwichtig – auch noch verwaltbar sein soll? Dies sind immer häufiger nur noch Großkonzerne, die es sich leisten können, eine ganze Mannschaft aus Spezialisten mit der Entwicklung der betrieblichen Versorgung zu beauftragen. Aber z.B. die einfache kleine oder mittelgroße GmbH kann die sich rein theoretisch bietenden Möglichkeiten kaum mehr für sich umsetzen.

Trefflich darüber diskutieren kann man z.B. auch, ob man drei Durchführungswege für ein und dieselbe steuerliche Förderung benötigt. So sind die Direktversicherung, die Pensionskasse und der Pensionsfonds in die steuerliche Förderung des § 3 Nr. 63 EStG einbezogen. Ein Laie wird kaum Unterschiede darin sehen, ob er eine Rente aus einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder aus einem Pensionsfonds erhält. Die feinen Unterschiede zwischen den drei Durchführungswegen dürften für den Arbeitnehmer kaum spürbar sein.

Trotz alledem: Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung wächst

Vor diesem skizzierten Hintergrund verwundert es auf den ersten Blick etwas, dass die betriebliche Altersversorgung auf dem Vor-

marsch ist. Doch: die gesetzliche Rentenversicherung wird in Zukunft allenfalls noch eine Art Basisversorgung bieten können. Vorsorge außerhalb des gesetzlichen Systems ist zwingend von Nöten. Diese unverrückbare Realität dringt immer tiefer ins Bewusstsein der Bevölkerung ein. In Zeiten von Fachkräftemangel achten Arbeitsuchende somit auch immer öfter auf die betriebliche Altersversorgung bei potentiellen Arbeitgebern. Betriebliche Altersversorgung als Personalfindungs- und Personalbindungsinstrument wird immer wichtiger. Dies haben auch die Unternehmen erkannt und sind sozusagen gezwungen, attraktive betriebliche Versorgungssysteme anzubieten. Die Steuer- und Sozialabgabenvorteile der betrieblichen Altersversorgung geben Arbeitnehmern einen Anreiz, über den Betrieb anstatt privat Vorsorge zu treffen.

Ein Beispiel für ein attraktives System

Ein für Arbeitnehmer attraktives System kann z.B. in einer arbeitgeberfinanzierten Grundversorgung bestehen, die beitragsorientiert ausgestaltet ist. So wird z.B. für jeden Arbeitnehmer ein bestimmter Betrag X für die Altersversorgung und die vorzeitigen Risiken Tod und Berufsunfähigkeit in eine Versorgung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse oder in eine Rückdeckungsversicherung für Direktzusagen – bei Präferenz für Pensionsrückstellungen - investiert. Durch die Beitragsorientierung lassen sich für den Arbeitgeber Finanzierungslücken vermeiden. Daneben haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, Teile ihres Entgelts in eine betriebliche Versorgung nach § 3 Nr. 63 EStG im Durchführungsweg Direktversicherung in Höhe von maximal 4 % der BBG + 1.800 EUR jährlich umzuwandeln. Für die leitenden Angestellten besteht die Möglichkeit, Sonderzahlungen wie Boni, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld in eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen über eine rückgedeckte Pensionszusage umzuwandeln. Bei dieser Pensionszusage können die Mitarbeiter frei wählen, für welche biometrischen Risiken die Beiträge verwendet werden sollen, d.h. für Altersrente, Berufsunfähigkeit und/oder Hinterbliebenenschutz. Ein Single hat so die Möglichkeit, Entgeltumwandlung nur in die Altersversorgung und in den Schutz bei Berufsunfähigkeit zu inves-

tieren, denn wenn er keine zu versorgenden Hinterbliebenen wie Kinder oder Ehegatten hat, ist es für ihn nicht sinnvoll, hierfür Beiträge aufzuwenden. Weiter bietet das Unternehmen den Mitarbeitern an, einen sog. Riester-Vertrag, zwar als privaten Vertrag, aber im Rahmen des Unternehmens (sog. Belegschaftsgeschäft) abzuschließen.

Daneben führt das Unternehmen Zeitwertkonten, d.h. bietet den Arbeitnehmern die Möglichkeit, Überstunden in ein in Geld geführtes Zeitwertkonto einzulegen, das dazu dienen soll, den Rentenbeginn nach vorne zu ziehen, d.h. einen vorgezogenen Ruhestand zu finanzieren.

Zusammenfassung

Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland ist bedeutend und wird auch weiter zunehmen. Arbeitnehmer schätzen diese Form der Versorgung immer mehr, da sie sie als

Substitut und Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung sehen. Arbeitgeber kommen an einer attraktiven betrieblichen Altersversorgung kaum mehr vorbei, wenn sie gut ausgebildete Arbeitnehmer akquirieren wollen. Gut informierte Firmen können durch die betriebliche Altersversorgung sogar auch unter Bilanz-, Liquiditäts- und Kostenaspekten für sich attraktive Lösungen realisieren – wenngleich dies durchaus nicht trivial ist, da die Komplexität der Regelungen ein Niveau erreicht hat, das sich nicht mehr einfach beherrschen lässt. So findet man in der Praxis häufig betriebliche Versorgungsmodelle, die durchaus – bei gleichem Aufwand für das Unternehmen und die Arbeitnehmer – Verbesserungspotentiale beinhalten würden. Aber allzu pessimistisch darf man letztendlich nicht sein. Schließlich gibt es hierfür spezialisierte Experten wie z.B. SLPM, die mit Rat und Tat zur Seite stehen. (Dr. Claudia Veh)

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.