

# Quartalsletter

IV/2007

## In dieser Ausgabe:

Erster Swiss Life Pension Day mit Hauptredner Wolfgang Clement	Seite 2
Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit	Seite 3
Einfluss des steigenden Kapitalmarktzinseszinses auf die betriebliche Altersversorgung	Seite 6
Die Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung und ihre steuerliche Anerkennung – BFH Urteil vom 19.06.2007	Seite 6
Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Abfindung von Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung	Seite 7
Anforderungen für die Zuwendung an eine rückgedeckte Unterstützungskasse	Seite 8
Erfolgreiche Vortragsreihe „Münchener Fachforum Betriebliche Versorgung“ wird im nächsten Jahr fortgesetzt	Seite 9

## EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

der Aufschwung und der Anstieg der Beschäftigtenzahl in Deutschland führten zu einem zunehmenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und zu einem entsprechenden Wettbewerb um diese begehrten Arbeitskräfte. Dieser Wettbewerb kann nur mit dem Angebot von attraktiven Arbeitsplätzen gewonnen werden. Da parallel das Pensionierungsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 angehoben wurde und die Altersteilzeit ausläuft, spielt für einen attraktiven Arbeitsplatz auch eine flexible betriebliche Altersversorgung eine große Rolle. Über diese Themen und die Altersvorsorge im europäischen Bereich haben wir auf unserem ersten Swiss Life Pension Day diskutiert. Lesen Sie alles Nähere hierzu in diesem Quartalsletter oder auf unserer Homepage.

Ich wünsche Ihnen eine schöne Vorweihnachtszeit.

Ihr Thomas Zimmermann

## Erster Swiss Life Pension Day mit Hauptredner Wolfgang Clement



Foto: Stefan Hilmer

Zusammen mit Swiss Life hat die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH die Institution des Pension Day ins Leben gerufen. Ziel der Veranstaltung ist es, als bedeutender Anbieter von betrieblichen und privaten Versorgungslösungen mit namhaften Personen aus Politik und Wirtschaft über das Thema Altersversorgung im Palais Leopold zu diskutieren und einen Beitrag zur Meinungsbildung zu leisten.

So lautete das Thema des diesjährigen Pension Day **„Weichenstellung für die Zukunft. Altersvorsorge im europäischen Vergleich“**.

Durch die Veranstaltung führte die charmannte und bekannte Fernsehjournalistin Ursula Heller und begrüßte als Hauptredner den ehemaligen „Superminister“ Wolfgang Clement. Clement fragte sich in seiner Rede „Politik und Vorsorge – Stellen wir die Weichen richtig? Er zeigte die nach seiner Meinung drei wesentlichen Hauptprobleme auf:

In Deutschland gibt es immer weniger junge, dafür aber umso mehr ältere Menschen. Aufgrund dieses Demographieproblems ist kein Sozialsystem finanzierbar. Zudem existiert eine mangelhafte Migrations- und Integrationspolitik, bei der zu wenig Augenmerk auf Anreize für Fachleute aus dem Ausland gesetzt wird. Zuletzt bemängelte Clement, dass zu wenig in Weiterbildung und lebenslanges Lernen investiert wird. Er forderte eine moderne Sozialpolitik mit einem Schwerpunkt bei Bildung und Qualifikation. Mit der in 2001 eingeleiteten Rentenreform sei ein notwendiger Paradigmenwechsel ein

geleitet worden, bei dem es auf die richtige Mischung aus privater und staatlicher Vorsorge ankomme. Er forderte dazu auf, die Zaghaftheit in Deutschland zu überwinden und Mut zu haben. Jetzt stünden wir an einer Wegscheide und müssten die richtige Orientierung haben.

Nach einer Mittagspause, die die Referenten und Gäste für einen Meinungsaustausch und das Knüpfen von Kontakten nutzen konnten, wurde die Veranstaltung mit zwei Diskussionsrunden fortgesetzt: Im Panel I mit dem Thema „Gleiche Probleme, verschiedene Lösungen: Altersvorsorge im Europäischen Vergleich“ diskutierte Ursula Heller mit Ihren Podiumsgästen und dem Publikum über die Möglichkeit einer einheitlichen europäischen Sozialpolitik und beleuchtete auch die Situation in der Schweiz. Das zweite Panel hatte als Motto „Mittelstand unter Druck – Was bleibt für die Altersvorsorge?“ Im Mittelpunkt standen die Umsetzungsprobleme für Unternehmer bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung sowie die Frage nach der Einführung eines Obligatoriums auch in Deutschland.

Einen stimmungsvollen Ausklang fand die Veranstaltung beim Get-Together im Kaminzimmer und der einhelligen Meinung, den Pension Day im kommenden Jahr fortzusetzen.

Näheres zum Pension Day können sie auf unserer Homepage [www.slpm.de](http://www.slpm.de) nachlesen.

(Julia Siegle)

## Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit

### Aktuelle Situation

Die Vergangenheit war – was den Eintritt ins Rentnerdasein anbelangt - davon geprägt, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer vorzeitig, d.h. nicht erst bei Erreichen der regulären Altersgrenze von bislang 65 Jahren, in den Ruhestand gegangen ist. Dies war nicht immer allein auf die Wünsche der Arbeitnehmer zurückzuführen, sondern oftmals gab es entsprechende Bestrebungen seitens der Arbeitgeber, die älteren Arbeitnehmer möglichst früh in den Ruhestand zu entlassen. Stichworte wie „56 +11“, d.h. bereits vor Vollendung des 57. Lebensjahres in den Ruhestand zu gehen, waren geflügelte Worte. Diese Tendenz war durchaus auch politisch so gewollt, schließlich würden die frei werdenden Arbeitsplätze dann für jüngere Arbeitnehmer zur Verfügung stehen – zumindest in der Theorie.

Inzwischen hat sich der Tenor in der Politik jedoch um 180 Grad gedreht: nicht kürzer, sondern länger sollen die Erwerbstätigen nun in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und später in den Ruhestand eintreten, um die Finanzierbarkeit der Altersversorgung erreichen zu können. Nun bestimmen Phrasen wie „Rente mit 67“ die öffentliche Debatte. Vor allem die steigende Lebenserwartung und der Rückgang der Erwerbsbevölkerung haben das System der (gesetzlichen) Altersversorgung in die bekannten Finanzierungsprobleme gebracht. Arbeiten die Menschen nun länger, zahlen sie länger in das Altersversorgungssystem ein und beziehen kürzere Zeit Rente, was eine finanzielle Entlastung für das Finanzierungssystem der Altersversorgung bedeutet. Dies war im Wesentlichen der Grund für das Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz, das im März 2007 verabschiedet wurde und in dem die Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung nach hinten geschoben wurden.

### Elemente der Altersversorgung

- **Gesetzliche Rentenversicherung**

Ursprünglich war die gesetzliche Rentenversicherung neben privaten Ersparnissen häufig die einzige Quelle der Altersversorgung – die somit entsprechend übersichtlich war.

Die gesetzliche Rentenversicherung ist heute jedoch immer seltener nur die einzige Form der Altersversorgung in Deutschland. Sie gestaltet sich inzwischen wesentlich komplexer.

- **Betriebliche Altersversorgung**

Viele Arbeitnehmer können auch mit einer arbeitgeberfinanzierten Form der betrieblichen Altersversorgung rechnen und immer öfter wird auch die Möglichkeit von Arbeitnehmern wahrgenommen, während der aktiven Dienstzeit Teile des Gehalts in eine Anwartschaft auf Altersversorgung umzuwandeln. Da inzwischen weitgehend bekannt ist, dass die gesetzliche Rentenversicherung künftig nur noch eine Art Basisversorgung im Alter bieten wird, achten Arbeitnehmer immer öfter auch auf eine gute betriebliche Altersversorgung bei ihrer Arbeitgeberwahl und nehmen auch ihr Recht auf Entgeltumwandlung wahr. So soll insgesamt ein attraktives Niveau der Altersversorgung realisierbar sein, das einem erlaubt, auch im Alter entsprechend dem gewohnten Lebensstandard zu leben.

Durch das Heraufsetzen des Rentenbeginnalters auf Alter 67 in der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich auch Anforderungen an die betriebliche Altersversorgung, d.h. zahlreiche betriebliche Versorgungsregelungen müssen an die neuen Rahmenbedingungen der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst werden.

- **Altersteilzeit und Lebensarbeitszeitkonten**

Daneben gibt es (noch) Regelungen zur Altersteilzeit und darüber hinaus auch noch die Möglichkeit, über Lebensarbeitszeitkonten den Eintritt in den Ruhestand wie auch dessen Finanzierung flexibel zu gestalten. Bei der individuellen Gestaltung sind die einschlägigen Regelungen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts sowie des Arbeitsrechts zu berücksichtigen.

Allerdings läuft Ende 2009 die Altersteilzeitregelung aus – ein Vehikel das sich in der Vergangenheit und aktuell noch sehr großer

Beliebtheit bei den Arbeitnehmern erfreut, um „gleitend“ in den Ruhestand zu gehen. Bei der Altersteilzeit im Blockmodell, das zumeist gewählte Modell, haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, während der aktiven Phase der Altersteilzeit mit einem reduzierten Gehalt zu arbeiten, und dann während der passiven Phase der Altersteilzeit dieses reduzierte Gehalt weiter zu beziehen, ohne zu arbeiten. Hierdurch lässt sich somit der Eintritt in den Ruhestand nach vorne ziehen. Werden auch Leistungen aus der gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgung vorzeitig bezogen, muss mit entsprechenden Abschlägen gerechnet werden. Diese gesetzlich gegebene Möglichkeit der Altersteilzeit läuft jedoch – wie bereits gesagt - zum 31.12.2009 aus. Besteht diese Möglichkeit nicht mehr, besteht Bedarf an alternativen Möglichkeiten. So erfreuen sich Lebensarbeitszeitkonten zunehmender Beliebtheit; sie lassen sich auch an die betriebliche Altersversorgung anknüpfen.

Das grundlegende Prinzip bei Altersteilzeit und Lebensarbeitszeitkonten ist, dass man zunächst mehr arbeitet als man entlohnt bekommt, und man später entsprechend mehr Entgelt erhält, als der eigentlichen Arbeitszeit (die auch null sein kann) entspricht. D.h., bei Zeitkonten handelt es sich wie auch bei der betrieblichen Altersversorgung um eine Art der „aufgeschobenen“ Vergütung oder „deferred compensation“.

Insgesamt gibt es somit zahlreiche Instrumente, um den Altersrentenbeginn individuell flexibel zu gestalten.

### **Möglichkeiten und Aspekte des vorzeitigen Rentenbezugs**

- **Gesetzliche Rentenversicherung**

Auch wenn für 1947 bis 1963 Geborene das gesetzliche Renteneintrittsalter sukzessive ab 2008 angehoben wird und für nach 1963 Geborenen erst das vollendete 67. Lebensjahr sein wird, ist doch davon auszugehen, dass nach wie vor zahlreiche Arbeitnehmer nicht so lange aktiv tätig sein werden. Die Möglichkeit, vorgezogene Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung etwa ab Alter 63 zu beziehen, ist zwar nach wie vor gegeben, jedoch mit entsprechenden Abschlägen verbunden, die nun aufgrund des höheren regulären Renteneintrittsalters und der damit

verbundenen größeren Zahl an Vorgriffsmo-naten entsprechend höher sind als bei einem regulären Renteneintrittsalter von 65. Zusätzliche Quellen, um diese zusätzlichen Kürzungen zu kompensieren, sind von Nöten. Hier bieten sich vor allem die betriebliche Altersversorgung und Lebensarbeitszeitkonten an.

Es ist wohl davon auszugehen, dass künftig Arbeitnehmer zwischen Alter 63 und Alter 67 Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen werden.

- **Betriebliche Altersversorgung**

Die betriebliche Altersversorgung wurde traditionell als Leistungszusage ausgestaltet. Hierbei können sich für den Arbeitgeber Finanzierungslücken ergeben, wenn die zugesagte Leistung nicht durch die für die betriebliche Altersversorgung angesparten Mittel gedeckt ist. Inzwischen wird – um dieses Risiko zu umgehen – vor allem die sog. Beitragsorientierte Leistungszusage für eine betriebliche Versorgung gewählt.

Der bedeutendste Durchführungsweg, der rund 58 % der Deckungsmittel auf sich vereint, ist die Direktzusage, die mit der Bildung von Pensionsrückstellungen verbunden ist. Es sind insbesondere die einschlägigen Regelungen des Betriebsrentengesetzes und des Einkommensteuergesetzes zu beachten.

In der betrieblichen Altersversorgung kann man ab vollendetem 60. Lebensjahr in Rente gehen, ab 2012 wohl erst ab vollendetem 62. Lebensjahr. Die Änderung auf Alter 62 ist jedoch noch in der Diskussion und noch nicht beschlossen. Sie gilt jedoch dann nur für Vereinbarungen, die ab 2012 geschlossen werden, d.h. bei den Regelungen, die vorher vereinbart wurden, gilt unverändert das vollendete 60. Lebensjahr als frühest möglicher Zeitpunkt, um Altersrente zu beziehen.

- **Vorzeitiges Beenden der aktiven Dienstzeit mit Hilfe von Lebensarbeitszeitkonten**

Der Eintritt in die Ruhephase lässt sich auch durch ein während der aktiven Dienstzeit angespartes Lebensarbeitszeitkonto flexibel gestalten. In der Regel werden die Arbeitszeitkonten in Geld geführt, d.h. die eingestellte Zeit wird in Geld entsprechend dem Gehalt des Arbeitnehmers umgerechnet und

verzinst. Lebensarbeitszeitkonten werden häufig verwendet, um ein Sabbatical, also eine gewisse Auszeit von der Arbeit zu finanzieren, sie können jedoch auch vor den eigentlichen Ruhestand geschaltet werden und so einen früheren Beginn der Rentenphase bewirken. D.h. man lässt sich die während der aktiven Dienstzeit in das Konto eingestellten Guthaben vor Erreichen der eigentlichen Ruhegrenze monatlich als Gehalt aus Lebensarbeitszeitkonten auszahlen und kann so entsprechend früher in den Ruhestand gehen.

Vor allem die mögliche Vererbbarkeit, d.h. im Falle des Todes die bezugsberechtigten Personen nicht nur auf die in der betrieblichen Altersversorgung möglichen engen Hinterbliebenen (Ehepartner und Kinder) zu begrenzen, ist für viele Arbeitnehmer ein großer Pluspunkt. Für die Firma ergibt sich keine Auswirkung auf das Jahresergebnis, es kommt lediglich zu einer Bilanzverlängerung, insbesondere werden keine Pensionsrückstellungen gebildet.

Bzgl. des frühest möglichen Eintritts in den durch das Lebensarbeitszeitkonto ermöglichten vorgezogenen Ruhestand gibt es keine Regelung. D.h., wenn entsprechende Mittel angespart wurden, ist auch ein Beginn vor Alter 60 möglich.

- **Kombination: betriebliche Altersversorgung und Lebensarbeitszeitkonten**

Kombiniert man Lebensarbeitszeitkonten und betriebliche Altersversorgung, kann man ein Höchstmaß an Flexibilität erreichen. Es spricht nichts dafür, beide Elemente getrennt voneinander oder nebeneinander zu führen. Einfacher und übersichtlicher ist es, die Zeitwertkonten gleich in Form der betrieblichen Altersversorgung zu führen. Man hat dann nur ein System, das entsprechend transparent und einfach zu verwalten ist.

Bei der so erweiterten flexiblen Altersrente ist ein Dienstaustritt kein Störfall. Bei Lebensarbeitszeitkonten hingegen würde bei

einem Dienstaustritt das angesammelte Guthaben ausgezahlt – und entsprechend versteuert und verbeitragt – werden. Bei der betrieblichen Altersversorgung im kombinierten Modell bleiben die erdienten Ansprüche bestehen – der Versorgungszweck bleibt damit erhalten. Bei Bezug der Altersrente besteht keine Rentenversicherungs- und Arbeitslosenversicherungspflicht; bei Auszahlungen aus den Lebensarbeitszeitkonten hingegen würden Sozialabgaben erhoben werden. Weiter besteht Insolvenzschutz durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG). Die Verwaltung von Lebensarbeitszeitkonten ist vergleichsweise einfach möglich, d.h. nicht mit wesentlichen zusätzlichen Kosten für die Firmen verbunden. Zudem müssen hier mindestens 70 % des Gehalts als monatliche Zahlung erreicht werden, bei der betrieblichen Altersversorgung gibt es keine Vorschriften. Ob Lebensarbeitszeitkonten auch für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) möglich sind, ist immer noch nicht abschließend geklärt. Das „erweiterte Modell“ – mit betrieblicher Altersversorgung – hingegen ist auch für GGF möglich. Das erweiterte Modell vereint somit zahlreiche Vorteile von Lebensarbeitszeitkonten und betrieblicher Altersversorgung in sich.

### **Zusammenfassung**

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Ruhestand heute viele Dimensionen hat, die eine große Flexibilität bzgl. Zusammensetzung und Höhe der Rente sowie bzgl. des Eintrittszeitpunkts in den Ruhestand bedeuten. Neben der gesetzlichen Rentenversicherung haben Arbeitnehmer immer öfter Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung und Guthaben aus Lebensarbeitszeitkonten. Während betriebliche Altersversorgung eine Erhöhung der Altersrente zum Ziel hat, sollen Lebensarbeitszeitkonten eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit bewirken. Beides in Kombination ermöglicht ein Höchstmaß an Flexibilität. Individuell optimale Lösungen sind möglich.

(Dr. Claudia Veh)



## **Einfluss des steigender Kapitalmarktzinses auf die betriebliche Altersversorgung**

Die betriebliche Altersversorgung ist immer auch mit einem Ansparvorgang bzw. einer Geldanlage verbunden und damit von dem auf dem Kapitalmarkt erreichbaren Zinsniveau abhängig. Oft überlagert sogar der Gedanke der Kapitalanlage den Versorgungscharakter der betrieblichen Altersversorgung. So wird insbesondere bei der Entgeltumwandlung gerne die Frage nach der Rentabilität der Investition gestellt und die primäre Aufgabe der bAV, nämlich die Absicherung des Versorgungsberechtigten bei Invalidität, Tod bzw. Alter in den Hintergrund gedrängt.

Die zunehmende Bedeutung des Kostenfaktors hat mittlerweile auch zu einer Umorientierung in der betrieblichen Altersversorgung geführt. Wir beobachten vermehrt Modelle der Entgeltumwandlung oder des so genannten beitragsorientierten Leistungsversprechens, bei denen die Risiken, die sich aus der Zinsentwicklung auf dem Kapitalmarkt ergeben, letztlich auf den Versorgungsberechtigten verlagert werden. Eine schlechte Performance führt zu niedrigeren Versorgungsleistungen, eine gute zu entsprechend höheren.

Umgekehrt bedeutet bei den noch vielfach existierenden reinen Leistungszusagen ein steigender Kapitalmarktzins eine Kostenentlastung, ein fallender Kapitalmarktzins eine zusätzliche Kostenbelastung für das Unternehmen.

Besonders augenfällig wird diese Entwicklung bei Unternehmen, die eine Bilanz nach internationalen Rechnungsgrundlagen erstellen.

Diese müssen für die Bestimmung des Werts der Verpflichtung aus Altersversorgungsversprechen einen Rechnungszins anwenden, der sich an den tatsächlichen Verhältnissen am Kapitalmarkt orientiert. Die Rechnungslegungsvorschrift IAS 19 spricht z. B. von hochwertigen, entsprechend lang laufenden Industrieanleihen, die als Bestimmungsgröße für den Rechnungszins herangezogen werden sollen.

In den letzten Jahren konnte eine stetige Reduktion des auf diese Weise bestimmten Rechnungszinses festgestellt werden, was den Wert der Pensionsverpflichtungen stark hat anwachsen lassen. Dies wirkt sich nach der internationalen Rechnungslegung zwar noch nicht sofort auf die Erfolgsrechnung der Unternehmen aus, löste aber dennoch ein gewisses Unbehagen aus. Die zukünftige Kostenlast schien immer mehr anzuwachsen.

Dass betriebliche Altersversorgung eines langen Atems bedarf, zeigt jetzt die aktuelle Kapitalmarktentwicklung. Das Zinstal scheint – wie sich schon zum 31.12.2006 andeutete – durchschritten zu sein. Auch wenn wir natürlich jetzt noch nicht die Zinssituation zum 31.12.2007 (dem häufigsten Bilanztermin) kennen, so deutet die Entwicklung seit Jahresbeginn auf einen deutlich höheren Rechnungszins als vor Jahresfrist hin. Nach heutigem Stand erwarten wir einen Rechnungszins, der bei 5,25 % oder sogar noch höher liegen wird. Dies wird sicherlich zur Beruhigung des einen oder anderen Finanzverantwortlichen in den Unternehmen beitragen.

(Klaus Ullraum)

## **Die Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung und ihre steuerliche Anerkennung – BFH-Urteil vom 19.06.2007**

Für die Altersversorgung des Gesellschafter-Geschäftsführers von Kapitalgesellschaften wurde und wird sehr gerne die betriebliche Ebene, also die betriebliche Altersversorgung gewählt. Dabei wird die Tatsache genutzt, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer zwar als Unternehmer für seine GmbH tätig ist, er aber steuerlich wie ein Arbeitnehmer behan-

delt wird. Sein Gehalt aus dem Geschäftsführer-Vertrag wird als Einkommen aus nicht-selbstständiger Tätigkeit behandelt. In Konsequenz daraus stehen dem Gesellschafter-Geschäftsführer auch alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung offen.

Die Finanzverwaltung sieht dies mit einem kritischen Auge. Es besteht der unausgesprochene Generalverdacht, dass die Leistungen an den Gesellschafter-Geschäftsführer nicht betrieblich veranlasst sind, sondern nur auf Grund des Gesellschafter-Status erbracht werden. Für die betriebliche Altersversorgung des Gesellschafter-Geschäftsführers haben daher Finanzverwaltung und Rechtsprechung einen umfangreichen Anforderungskatalog für deren steuerliche Anerkennung entwickelt. Genannt seien die Stichworte Üblichkeit, Ernsthaftigkeit, Erdienbarkeit und Angemessenheit. Formuliert sind diese Anerkennungskriterien in den Körperschaftsteuerrichtlinien.

Dort werden sie im Zusammenhang mit der Rückstellungsbildung nach § 6a EStG genannt, also für den Durchführungsweg Direktzusage. Gelegentlich wird die Frage aufgeworfen, ob daraus abgeleitet werden kann, dass die Prüfung der steuerlichen Anerkennung nur im Rahmen einer Direktzusage erfolgt, bei den anderen Durchführungswegen dagegen nicht. Dies ist zu verneinen. Ganz überwiegend wird der Standpunkt vertreten, dass die steuerliche Anerkennung unabhängig vom Durchführungsweg geprüft wird, auch wenn dies nicht explizit in den Körperschaftsteuerrichtlinien festgestellt wird und auch wenn möglicherweise die Anerkennungskriterien nicht wortwörtlich für die anderen Durchführungswegen anwendbar sind. Es ist also egal, welcher Durchführungsweg für die Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung gewählt wird, entscheidend ist

vielmehr, dass das dahinter liegende Versorgungsversprechen den steuerlichen Anforderungskriterien genügt.

Bestätigt wird diese Ansicht durch ein aktuelles BFH-Urteil vom 19.06.2007. Der Tenor des Urteils besagt, dass die für die Bemessung von Pensionsrückstellungen in ständiger Rechtsprechung geltenden sog. Überversorgungsgrundsätze auch auf Zuwendungen eines Trägerunternehmens an eine Unterstützungskasse nach § 4d EStG anzuwenden sind (VIII R 100/04).

Die Aussage des Bundesfinanzhofs ist auch insofern hilfreich, als es auf den eigentlichen Zweck der betrieblichen Altersversorgung hinweist. Es geht um die Erteilung eines Versorgungsversprechens für die Versorgungsfälle Tod, Invalidität und Alter. Die Durchführungswege sind dabei lediglich Mittel zum Zweck und stellen den Rahmen und das Angebot für die Erreichung des Ziels dar – nicht mehr und nicht weniger. Jeder Durchführungsweg hat seine eigenen spezifischen Besonderheiten, die je nach Bedürfnislage für oder gegen ihn sprechen können. Kein Durchführungsweg ist aber per se besser oder schlechter als ein anderer. Versicherungsgesellschaften wie Swiss Life, die sich durch hohe Kompetenz im bAV-Geschäft ausweisen, bieten daher auch Lösungen für alle fünf Durchführungswege an. Welchen Durchführungsweg der Kunde wählt, hängt von betriebswirtschaftlichen, steuerlichen und personalpolitischen Überlegungen ab. (Klaus Ullraum)

### **Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Abfindung von Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung (bAV)**

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vertreten zur beitragsrechtlichen Rückabwicklung von Anwartschaften der bAV folgende Auffassung:

Zunächst halten die Spitzenverbände fest, dass die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung völlig losgelöst von der arbeitsrechtlichen bzw. betriebsrentenrechtlichen Zulässigkeit der Abfindung zu betrachten ist. Folgende Fallgruppen sind aus Sicht der Sozialversicherungsträger zu regeln:

Eine Abfindung so genannter Kleinstrenten im Sinne des § 3 BetrAVG (Abfindungshöchstbeträge 2007: laufende Leistung 24,50 Euro bzw. Alterskapital 2.940 Euro) stellt grundsätzlich kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Somit müssen keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Etwas anderes gilt, wenn die Abfindung im Rahmen von § 3 BetrAVG erfolgt, aber im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben steht. Hierbei wird die Abfindung als Versorgungsbezug (§ 229 SGB V) qualifiziert und ist somit

sozialversicherungspflichtig, wenn der derzeitige monatlichen Zahlbetrag 122,50 Euro übersteigt.

Vertraglich oder gesetzlich unverfallbare Anwartschaften, die im laufenden Arbeitsverhältnis abgefunden werden, also kein Anwendungsfall des § 3 BetrAVG, gelten immer als Arbeitsentgelt und sind zu verbeitragen. Gleiches gilt für Abfindungszahlungen, die

unter Verstoß gegen § 3 BetrAVG abgefunden werden.

Dienstverhältnis	Abfindung nach § 3 BetrAVG	Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung
Beendet	Ja	Grundsätzlich sozialversicherungsfrei, es sei denn, es liegt ein Versorgungsbezug vor
Laufend	Nein	sozialversicherungspflichtig
Beendet	Nein	sozialversicherungspflichtig

(Dr. Alexander Klein)

### Anforderungen für die Zuwendung an eine rückgedeckte Unterstützungskasse

Es wird in Fachkreisen häufig diskutiert, ob rückgedeckte Unterstützungskassenzusagen so ausgestaltet werden können, dass unter bereits definierten Voraussetzungen auch eine Absenkung der Beitragszahlung an den Rückdeckungsversicherer ohne Verstoß gegen § 4 d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe c EStG möglich ist.

Nach § 4 d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe c EStG kann ein Trägerunternehmen die Höhe des Beitrages, den die Unterstützungskasse an einen Versicherer zahlt - soweit sie sich die Mittel für ihre Versorgungsleistungen durch Abschluss einer Versicherung verschafft (rückgedeckte Unterstützungskasse) - als Betriebsausgaben abziehen, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Insbesondere sind jährliche Beiträge an eine Rückdeckungsversicherung erforderlich, die der Höhe nach gleich bleiben oder steigen und für die Dauer bis zum Zeitpunkt gezahlt werden, für den erstmals Leistungen der Altersversorgung vorgesehen sind (§ 4 d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe c Satz 2 EStG)

Zur Frage, ob beitragsorientierte Unterstützungskassenzusagen vorsehen können, dass das Versorgungsniveau von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe der Arbeitnehmer abhängt, nahm das Bundesministerium der Finanzen wie folgt Stellung: Sin-

kende Zuwendungen an die rückgedeckten Unterstützungskassenzusagen infolge einer „Herabstufung“ in eine andere Versorgungsgruppe ohne Änderung der vertraglichen Versorgungszusage führen zu einer Versagung des Betriebsausgabenabzuges nach § 4 d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe c EStG. Der Betriebsausgabenabzug kann nach derzeitiger Rechtslage nur gewährt werden, wenn das Absinken der Zuwendung durch Faktoren erfolgt, die gesetzlich vorgegeben sind und nicht vom Arbeitgeber beeinflussbar sind. Das ist der Fall bei einer Absenkung des Beitrages infolge eines Wechsels von einem Vollzeit- zu einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis oder bei Unterstützungskassenzusagen die abhängig von der Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung formuliert sind.

Die Meinung des Bundesfinanzministeriums vermag nicht zu überzeugen, da die Absenkung zu einer „niedrigeren“ Versorgungsgruppe von objektiv nachvollziehbaren Kriterien abhängt und zu keinem Wertungswiderspruch zu den vom Gesetzgeber verfolgten Regelungszielen führt.

Auch dieser Sachverhalt zeigt wieder, wie wichtig es ist, bei Regelungen der betrieblichen Altersversorgung „up to date“ zu sein.  
(Dr. Alexander Klein)



## **Erfolgreiche Vortragsreihe „Münchner Fachforum betriebliche Versorgung“ wird im nächsten Jahr fortgesetzt**

Die SLPM GmbH startete im Januar diesen Jahres Ihre Vortragsreihe „Münchner Fachforum betriebliche Versorgung“ mit namhaften Referenten. Zu den Veranstaltungen im Palais Leopold waren sowohl Kunden der Swiss Life Gruppe als auch Geschäftspartner und Steuerberater/Rechtsanwälte eingeladen. Die Zuhörer konnten in den eineinhalbstündigen Vorträgen Einblicke in aktuelle Themengebiete gewinnen. So startete die Auftaktveranstaltung mit der „Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung“, die von Herrn Lothar Opitz, Dozent für Sozialversicherung der Fachhochschule des Bundes, vorgestellt wurde. Darauf folgte ein spannender Vortrag von Frau Harder-Buschner, Regierungsdirektorin im Bundesministerium für Finanzen, über das Jahressteuergesetz 2007 und Aktuelles aus der Finanzverwaltung. Von den steuerlichen Themen ging es über zur betrieblichen Altersversorgung in der internationalen Rechnungslegung: Dr. Friedemann Lucius von PricewaterhouseCoopers erläuterte die Bilanzierung und Bewertung nach IFRS und vergleichend dazu nach HGB. Da das Thema „Zeitwertkonten“ momentan sehr aktuell ist, erhielten die Teilnehmer von Herrn Roland Wolf, Geschäftsführer bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), eine Einführung in Zeitwertkonten, die Herr Müller, Personalchef der Swiss Life, anhand des Modells für Mitarbeiter der Swiss Life in der Praxis ergänzte. Wichtige Hinwei-

se zur Sanierung bestehender Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern konnte Hans-Joachim Beck, Richter am Finanzgericht in Berlin, den Zuhörern vermitteln. Als Abschluss der der diesjährigen Veranstaltungsreihe informierte Bernd Klemm, Leiter des Bereichs Betriebliche Altersversorgung und Partner der internationalen Anwaltskanzlei Lovells LLP, über aktuelle Rechtsentwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere über die Ausgliederung von Pensionsverbindlichkeiten und Treuhandmodelle.

Die vom Publikum sehr gut angenommene Vortragsreihe wird im nächsten Jahr fortgesetzt: Am 28. Januar 2008 wird Heribert Karch, Geschäftsführer der Metallrente GmbH "Branchenspezifische Versorgungswerke am Beispiel der Metallrente" vorstellen und Fragen des Publikums während des Vortrages oder beim anschließenden Empfang beantworten. Gespannt kann der Vortrag von Walter Niermann, Regierungsrat beim Finanzministerium Nordrhein-Westfalen, am 10. März 2008 zum Jahressteuergesetz 2008 und zur Neuauflage des BMF-Schreibens vom 17.11.2004 erwartet werden. Weitere Termine in 2008 sind in Planung.

Sollten Sie an diesen Vorträgen interessiert sein, können Sie sich über unsere Homepage [www.slpm.de](http://www.slpm.de) kostenfrei anmelden.  
(Julia Siegle)

### **IMPRESSUM**

Herausgeber:

SLPM

Schweizer Leben PensionsManagement GmbH

Berliner Str. 85

80805 München

Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000

Fax (0 89) 3 81 09 – 46 96

Email: [kontakt@slpm.de](mailto:kontakt@slpm.de)

[www.slpm.de](http://www.slpm.de)

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