

Quartalsletter

I / 2007

In dieser Ausgabe:

Diverse Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung durch das Jahressteuergesetz 2007	Seite 2
Herabsetzung des Höchstalters bei Waisenrenten	Seite 3
Neuer Rechnungszins ab 01.01.2007	Seite 3
VAG-Novelle: Änderungen bei Pensionsfonds	Seite 4
Keine Finanzierungslücken mehr durch Profi Pension Check Up-Plus	Seite 4
Zeitwertkonto	Seite 5

EDITORIAL

Lieber Leser,

auch im neuen Jahr wollen wir Sie im Rahmen unserer Quartalsletter kurz über aktuelle Änderungen informieren. Weitergehende und vertiefende Informationen finden Sie unter www.slpd.de.

Zu ausgesuchten Themen im Umfeld der betrieblichen Altersversorgung bieten wir in 2007 das „Münchner Fachforum Betriebliche Versorgung“ an. Bei diesen Veranstaltungen informieren wir zusammen mit renommierten Referenten unter anderem zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung, über aktuelle steuerliche Fragestellungen und zur Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern. Zeitwertkonten werden ebenso ein Thema sein wie das Outsourcing von Pensionsrückstellungen. Hierzu sind Sie herzlich eingeladen. Mehr zu dieser Veranstaltungsreihe und wie Sie sich anmelden können finden Sie unter „Aktuelles“ auf unserer Internetseite www.slpd.de.

Ein gutes und erfolgreiches Jahr wünscht Ihnen

Thomas Zimmermann

Diverse Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung durch das Jahressteuergesetz 2007

Kurzübersicht über die Änderungen im Bereich der steuerlichen Behandlung der bAV

§ 3 Nr. 56 EStG: Umlagefinanzierte Altersversorgung

Gemäß § 3 Nr. 56 EStG wird die Möglichkeit eingeführt, umlagefinanzierte Altersversorgungssysteme ab dem 01.01.2008 steuerfrei zu dotieren. Bis zum Jahr 2014 können demnach Ausgaben bis zu 1 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei zugewendet werden. Der Betrag soll danach in Stufen auf bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze ab dem Jahr 2025 angehoben werden. Wenn gleichzeitig steuerfreie Beiträge im Sinne von § 3 Nr. 63 EStG geleistet werden, sind diese abzuziehen. Laut Gesetzesbegründung soll mit dieser Neuregelung, die erstmals für Umlagezahlungen ab 2008 gelten soll, der Wegfall der Steuerfreiheit der Sanierungsgelder sowie der Sonder- und Gegenwertzahlungen kompensiert werden. Bisher steuerfreie Sanierungsgelder sowie Sonder- und Gegenwertzahlungen¹ sind künftig steuerpflichtiger Arbeitslohn, der mit einer Pauschalsteuer von 15 % abgegolten werden kann.

§ 3 Nr. 65 EStG: Steuerliche Behandlung von Contractual Trust Arrangements bei Insolvenz

Mit dem Jahressteuergesetz wird erstmals die steuerliche Begleitung von CTA (Contractual Trust Agreement bzw. Arrangement) im Rahmen des erheblich modifizierten § 3 Nr. 65 EStG geregelt. Durch die Änderung wird laut Gesetzesbegründung sichergestellt, dass das Entstehen eines Dritten für die Erfüllung von Ansprüchen aufgrund bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften im Falle der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder in den Fällen des § 7

¹ Gegenwertzahlungen dienen z.B. dem Ausgleich der durch das Ausscheiden des Arbeitgebers aus einer Zusatzversorgungskasse verursachten Finanzierungslücke. Sie treten an die Stelle der bei regulärem Verlauf, also z.B. ohne die ganze oder teilweise Umstellung auf Kapitaldeckung oder das Ausscheiden des Arbeitgebers, weiter zu entrichtenden Zuwendungen zur Finanzierung des nicht kapitalgedeckten Versorgungssystems.

Abs. 1 S. 4 BetrAVG nicht zu steuerlichen Konsequenzen für den Arbeitnehmer und ggf. dessen Hinterbliebene führt.

§ 3 Nr. 66 EStG: Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds

Bisher hat sich die Besteuerung laufender Leistungen aufgrund einer Pensionszusage, die im Wege des § 3 Nr. 66 EStG auf einen Pensionsfonds überführt wurde, nach § 22 Nr. 5 EStG gerichtet; eine Ausnahme bestand nur für sog. „Altrentner“, d.h. für Rentner, die bereits vor dem Jahr 2002 laufende Rentenleistungen bezogen haben.

Diese Beschränkung auf laufende Leistungen, die bereits vor dem 01.01.2002 gezahlt worden sind, entfällt ab 2007. Ab sofort sollen nun generell Leistungen, die auf den Pensionsfonds ausgelagert werden, nach § 19 Abs. 2 EStG besteuert werden, sofern bei Überführung der Versorgungsleistungen auf den Pensionsfonds bereits laufende Leistungen bezogen wurden. D.h. die Besteuerung nach § 19 Abs. 2 EStG kommt nicht zur Anwendung, wenn Zusagen für Anwärter übertragen werden.

§ 19 EStG: Ausgaben des Arbeitgebers

Mit der Ergänzung des § 19 Abs. 1 Satz 1 EStG soll klargestellt werden, dass Ausgaben des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung grundsätzlich zu den (steuerpflichtigen) Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zählen. Dies ist bisher bereits so praktiziert worden. Die Steuerfreistellung erfolgt im Rahmen der Höchstgrenzen über den § 3 Nr. 63 EStG. Durch § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 1 EStG wird die nachgelagerte Besteuerung auch für die umlagefinanzierten Versorgungssysteme umgesetzt. Daneben werden auch Sonderzahlungen des Arbeitgebers an betriebliche Zusatzversorgungskassen als steuerpflichtiger

Arbeitslohn definiert (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 EStG).

§ 40b Abs. 4 EStG: Pauschalbesteuerung von Sanierungsgeldern, Sonder- und Gegenwertzahlungen

Sonder- und Gegenwertzahlungen sowie Sanierungsgelder des Arbeitgebers für eine umlagefinanzierte Altersversorgung an kirchliche,

kommunale und betriebliche Zusatzversorgungskassen werden mit pauschal 15 % besteuert. Der bisherige § 40b Abs. 2 Satz 5 EStG, gemäß dem die sog. Gegenwertzahlungen, die der Arbeitgeber anlässlich seines Ausscheidens aus einer Zusatzversorgungseinrichtung leistet, pauschal mit 20 % (ohne Beachtung der betragsmäßigen Grenzen der Sätze 1 bis 4) besteuert werden konnten, wird aufgehoben. (veh/ekl)

Herabsetzung des Höchstalters bei Waisenrenten

BMF-Schreiben vom 04.10.2006 (IV C 5 – S 2333 – 116/06)

Im letzten Quartalsletter hatten wir über die Herabsetzung des Höchstalters beim Kindergeld/-freibetrag, und zwar vom vollendeten 27. auf das vollendete 25. Lebensjahr, im Rahmen des Steueränderungsgesetzes 2007 berichtet.

Hierdurch ergibt sich auch eine Begrenzung der zulässigen Hinterbliebenenversorgung bei steuerlich förderungsfähigen Verträgen der privaten und betrieblichen Altersversorgung auf das 25. Lebensjahr eines Kindes. Bei bestehenden Verträgen wird weiterhin auf die bisherige Altersgrenze abgestellt (§ 52 Abs. 40 Satz 7 und 8 EStG), was sehr zu begrüßen ist. Dies ist im Gesetz zwar explizit nur für die

nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 lit. b und §§ 10a, 82 begünstigten Verträge geregelt. Durch das BMF-Schreiben vom 04.10.2006 (IV C 5 – S 2333 – 116/06) ist jedoch klar gestellt, dass dies generell auch für die betriebliche Altersversorgung gilt. Eine Änderung bestehender Verträge wäre im Einzelfall nur mit Zustimmung des Versorgungsberechtigten möglich gewesen. Die neue Regelung gilt somit für alle Verträge, die ab dem 01.01.2007 abgeschlossen werden. Die Lebensversicherungsunternehmen werden die Versicherungsbedingungen entsprechend anpassen. (veh)

Neuer Rechnungszins ab 01.01.2007

Der Gesetzgeber hat den Garantiezins (Höchstrechnungszins) ab dem 1. Januar 2007 auf 2,25 Prozent festgesetzt. Bisher lag der Satz bei 2,75 Prozent. Diese Änderung gilt für alle Lebensversicherungsunternehmen, Pensionsfonds und deregulierten Pensionskassen. Betroffen sind nur Neuverträge ab 2007. Bestandsverträge behalten ihren bisherigen garantierten Rechnungszins.

Der gesetzlich festgelegte Höchstrechnungszins

zins muss sich am Durchschnitt der Umlaufrenditen von Staatsanleihen in den vergangenen zehn Jahren orientieren. Der Rechnungszins darf 60 Prozent dieses Durchschnittswerts nicht überschreiten. Für 2007 wird der Wert von 2,75 Prozent unterschritten und voraussichtlich auch in den Folgejahren darunterbleiben. Um eine dauerhafte Erfüllbarkeit der künftigen Verträge nicht zu gefährden, hat der Gesetzgeber nun den Höchstrechnungszins neu festgelegt. (ekl)

VAG-Novelle: Änderungen bei Pensionsfonds

Mit der siebten Novelle des Versicherungsaufsichtsgesetzes wurden einige Rahmenbedingungen für Pensionsfonds verbessert. So wurden die Pensionsfonds an die internationalen Bilanzierungsstandards ausgerichtet, d.h. unter anderem die Pensionsfonds müssen einerseits ihren Rechnungszins nunmehr lediglich „vorsichtig“ wählen andererseits ist die Verpflichtung einer versicherungsförmigen Garantie in der Rentenbezugsphase entfallen, wenn der Arbeitgeber sich zur Nachschussleistung verpflichtet. Bei der jetzt diskutierten achten VAG-Novelle sollte der Gesetzgeber den be-

reits bestrittenen Weg zur Stärkung der Pensionsfonds beherzt weitergehen und die Regelungen der §§ 115, 66 VAG zur Nachschusspflicht bei einer Unterschreitung der Deckungsrückstellung offener ausgestalten. Damit sollten Schwankungsbreiten (beispielsweise von 10 %) bei möglichen Unterdeckungen eingeführt werden, damit die Pensionsfonds mit den Kapitalmärkten „atmen können“. Zumindest sollten nähere Bestimmungen zur Nachschusspflicht des Arbeitgebers getroffen werden. (akl)

Keine Finanzierungslücken mehr durch Profi Pension Check Up-Plus

Die Pensionszusage ist nach wie vor der Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) schlechthin, auch wenn Diskussionen um Basel II, Rating und „stille Lasten durch Pensionsrückstellungen“ der Popularität der Pensionszusage in den letzten Jahren geschadet haben. Zum „Imageverlust“ der Pensionszusage beigetragen hat auch, dass eine Vielzahl von in der Vergangenheit eingerichteten Pensionszusagen heute vor enormen Finanzierungsproblemen steht.

Hauptprobleme

Die Unterfinanzierung lässt sich im Grunde genommen auf folgende hauptsächliche Faktoren zurückführen:

1., dass bei Einrichtung der Pensionszusage der Fokus auf die Nutzung des Steuerstundungseffekts gelegt wurde, sprich, man eine absolut unzureichende Rückdeckung gewählt hat, wobei man das Nachholen der Ausfinanzierung in der Folgezeit ebenfalls unterlassen hat.

2. wurde häufig eine Kapitalversicherung als Rückdeckung für eine Rentenzusage gewählt. Bei Ablauf sollte die Ablaufleistung dann in eine Rentenversicherung investiert werden, um die Rentenzusage zu erfüllen. Da zwischenzeitlich jedoch die Rechnungsgrundlagen (Zins, Verrentungsfaktoren) aufgrund geän-

derter biometrischer Wahrscheinlichkeiten (Langlebigkeit) und aufgrund der Kapitalmarktsituation zum Teil mehrfach angepasst werden mussten, lässt sich die bei Abschluss der Rückdeckungsversicherung mit der Ablaufleistung finanzierbare Rente nun nicht mehr realisieren. Z.B. bekommt ein 65jähriger heute für 100.000 EUR Ablaufleistung als Einmalbeitrag in einen Swiss Life Rententarif eine garantierte monatliche Rente in Höhe von 465 EUR - 1990 waren es noch 709 EUR. Der 3. Grund liegt darin, dass man die Rückdeckung der Pensionszusage nicht in regelmäßigen Abständen überprüft und an geänderte Rahmenbedingungen (wie z.B. reduzierte zugeteilte Überschüsse, Erhöhung der Pensionszusage) angepasst hat.

Lösung

Grundsätzlich kann eine Finanzierungslücke durch eine beitragsorientierte Leistungszusage oder auch eine Absicherung auf Basis garantierter Werte vermieden werden.

Wird jedoch weder eine beitragsorientierte Leistungszusage noch eine Absicherung auf Basis der garantierten Werte gewünscht, ist es nötig, dass der Stand der Finanzierung regelmäßig angepasst wird, um unliebsame Überraschungen zu vermeiden. Das heißt, ändert sich das anrechenbare Gehalt bei einer gehaltsabhängigen Zusage oder ändern sich die Überschüsse, muss eine Anpassung des

Rückdeckungsschutzes erfolgen, damit der ursprünglich vorliegende Finanzierungsgrad erhalten bleibt. Diese Überprüfung wird im Rahmen des Modells „Swiss Life Pension Check-up PLUS“ automatisch gewährleistet.

Swiss Life Pension Check-up PLUS

Um den Finanzierungsstand der Pensionszusage trotz Veränderungen z.B. bei den zugeleiteten Überschüssen konstant zu halten, bietet sich ein institutionalisiertes Vorgehen an, wie es im Rahmen des Swiss Life Pension Check-up Plus vorgesehen ist:

Bei Einrichtung einer rückgedeckten Pensionszusage wird ein Finanzierungsgrad festgelegt. Dieser liegt zwischen 70 und 100 %. Wählt der Kunde z.B. 100 %, bedeutet dies, dass seine Pensionszusage zu 100 % durch die Rückdeckungsversicherung ausfinanziert wird. Die Rückdeckungsversicherung wird somit so gewählt, dass 100 % der zugesagten Leistungen über sie abgedeckt sind. Spätestens alle drei Jahre erfolgt eine Überprüfung des tatsächlichen Finanzierungsgrades. Haben sich Änderungen bei den Überschüssen ergeben, ist bei einer gehaltsabhängigen Zusage das Gehalt geändert worden oder sind sonstige

Änderungen der Pensionszusage erfolgt, wird die Rückdeckungsversicherung automatisch so angepasst, dass wieder 100 % der zugesagten Leistungen rückgedeckt sind. Dies gilt ohne Gesundheitsprüfung beim Risiko Berufsunfähigkeit bis zu einer Anpassung in Höhe von 10 % der versicherten Rente. Das heißt, man muss an die Überprüfung und etwaige Anpassung der Rückdeckung nicht regelmäßig denken und diese aktiv anstoßen – dies erfolgt automatisch. Im Rahmen dieses Modells erfolgen darüber hinaus sämtliche Anpassungen auf Basis des bei Abschluss gültigen Tarifs.

Wird bei bereits bestehenden Pensionszusagen, die mit Kapitalversicherungen rückgedeckt sind, eine Rückdeckungsversicherung im Rahmen des Swiss Life Pension Check-up PLUS abgeschlossen, erhält der Kunde zudem den Vorteil, dass bereits bei Swiss Life bestehende Kapital-Rückdeckungsversicherungen mit den bei Abschluss der Rückdeckungsversicherung im Rahmen des Pension Check-up Plus-Konzepts geltenden Rechnungsgrundlagen in eine lebenslange Rente umgewandelt werden. Ein Mehr an Sicherheit und Garantie ist kaum möglich. (veh)

Zeitwertkonto

Im letzten Quartal des Jahres 2006 wurden Swiss Life und SLPM verstärkt um Angebote und Antworten zum Thema Zeitwertkonto gebeten. Die häufigsten Fragen werden wir Ihnen in diesem und den nächsten Quartalslettern beantworten.

Welche Entgeltbestandteile können in das Swiss Life Zeitwertkonto eingebracht werden?

Grundsätzlich können neben sämtlichen Gehaltsbestandteilen (Bruttogehalt, Tantieme und Gratifikationen) auch Überstundenvergütungen und Urlaubsansprüche eingebracht werden.

Teilweise wird auch die Ansicht vertreten, dass Erstattungsbeiträge aus Befreiungen von der Sozialversicherungspflicht, Abfindungszahlungen aus Pensionsansprüchen etc. in ein Zeitwertkonto eingestellt werden können.

Über die konkreten Einbringungsmöglichkeiten entscheidet zunächst der Arbeitgeber bei der Festlegung der Rahmenbedingungen. Innerhalb dieser Vorgaben kann der Mitarbeiter die Art und Höhe seiner Einzahlung individuell wählen (Umwandlungsvereinbarung).

Bei Tarifbindung können nur dann tarifvertragliche Entgeltbestandteile in einem Swiss Life Zeitwertkonto aufgebaut werden, wenn der Tarifvertrag das ermöglicht und die dort geregelten Bedingungen eingehalten werden.

Gibt es bei der Einbringung Mindest- oder Höchstzahlungsbeträge?

Weder Mindest- noch Höchstumwandlungsbeträge sind gesetzlich vorgeschrieben. Versicherungspflichtige Arbeitnehmer müssen jedoch darauf achten, dass sie nach der Einbringung immer noch mehr als derzeit 400 €

verdienen, um weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt zu sein.

Kann der Arbeitnehmer jederzeit über sein Zeitwertguthaben verfügen?

Im Rahmen der zugelassenen Vereinbarungen kann der Arbeitnehmer in Abstimmung mit seinem Arbeitgeber jederzeit über sein Guthaben verfügen, wenn er es für eine Freistellung verwendet.

Die Finanzverwaltung lässt die vorzeitige Auszahlung des Zeitwertguthabens lediglich in

schwerwiegenden Notfallsituationen zu. Hierbei muss es sich jedoch um nach Anlass und Höhe der damit verbundenen Aufwendungen existenzbedrohende Notfälle handeln. Ereignisse wie Heirat oder die Geburt eines Kindes begründen in der Regel keine Notfallsituation. Anders sieht es die Finanzverwaltung, wenn der Arbeitnehmer infolge einer Naturkatastrophe (z. B. Hochwasser) nicht versicherte Vermögenseinbußen erleidet und daher dringend auf finanzielle Mittel angewiesen ist. (ekI)

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.