

# Quartalsletter

II / 2009

## In dieser Ausgabe:

Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartner bei betrieblicher Hinterbliebenenrente - BAG-Urteil vom 14.01.2009 (3 AZR 20/07)	Seite 2
Betriebliche Altersversorgung: Nichteinbeziehung von Geschwistern in den Hinterbliebenenschutz - BAG-Urteil vom 18.11.2008 (3 AZR 277/07)	Seite 3
Berechnung der Hinterbliebenenrente bei gekürzter Rente des Hauptberechtigten - BGH-Urteil vom 20.10.2008 – II ZR 240/07	Seite 4
Zillmerung und (k)ein Ende!	Seite 5
Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung - Aktualisierung des BMF-Schreibens vom 5. Februar 2008, BStBl I S. 420	Seite 6
Die verpfändete Rückdeckungsversicherung und ein Contractual Trust Arrangement bei Unternehmensinsolvenz	Seite 6
BilMoG: Bundestag verabschiedet Bilanzreform	Seite 8
Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (TV Demo) der Chemie-Sozialpartner	Seite 9
Neuer Internetauftritt von SLPM	Seite 10

## EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen den zweiten Quartalsletter in diesem Jahr vorstellen zu dürfen. In gewohnter Form erhalten Sie auf den folgenden Seiten einen Überblick über aktuelle Themen rund um den Komplex betriebliche Vorsorge. So werden Sie erneut etwas zum Thema Zillmerung bei Entgeltumwandlung lesen können – ein „Dauerbrenner“ in der Rechtsprechung - sowie zur Reform des Bilanzrechts. Manche Gesetzgebungs- und Rechtsfindungsprozesse dauern eben etwas länger – der Quartalsletter dokumentiert und begleitet für Sie diese Entwicklungen. Weiter haben wir u.a. das Thema Verpfändung von Rückdeckungsversicherungen und Contractual Trust Arrangements (CTAs) bei Unternehmensinsolvenz aufbereitet – ein Thema, das in der Praxis eine zunehmend bedeutendere Rolle spielt.

Wir hoffen, Ihnen mit dieser Ausgabe wieder wertvolle Informationen geben zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

---

**Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartner bei betrieblicher  
Hinterbliebenenrente  
BAG-Urteil vom 14.01.2009 – 3 AZR 20/07**

Aus Gründen der Gleichbehandlung müssen eingetragene Lebenspartnerschaften im Rahmen der Hinterbliebenenrente wie Ehepaare behandelt werden. D.h. sieht eine betriebliche Versorgungsregelung Hinterbliebenenleistungen an den hinterbliebenen Ehegatten vor, müssen Hinterbliebenenleistungen auch an den hinterbliebenen Lebenspartner gewährt werden.

### **Rechtsprechung des EuGH**

Der europäische Gerichtshof (EuGH) hatte bereits am 01.04.2008 entschieden, dass eine Hinterbliebenenversorgung, die im Rahmen eines berufsständischen Versorgungssystems gewährt wird, in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fällt. Art. 1 i.V.m. Art. 2 der Richtlinie 2000/78 steht laut EuGH einer Regelung entgegen, wonach der überlebende Partner nach Versterben seines Lebenspartners keine Hinterbliebenenversorgung entsprechend einem überlebenden Ehegatten erhält, obwohl die Lebenspartnerschaft nach nationalem Recht Personen gleichen Geschlechts in eine Situation versetzt, die in Bezug auf diese Hinterbliebenenversorgung mit der Situation von Ehegatten vergleichbar ist. Es sei Sache des vorlegenden Gerichts zu prüfen, ob sich ein überlebender Lebenspartner in einer Situation befindet, die mit der eines Ehegatten, der die Hinterbliebenenversorgung aus dem berufsständischen Versorgungssystem erhält, vergleichbar ist.

### **Entscheidung**

Da der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsge-

setzes ab 01.01.2005 für eingetragene Lebenspartner den Versorgungsausgleich eingeführt und in der gesetzlichen Rentenversicherung die eingetragene Lebenspartnerschaft der Ehe gleichgestellt hat, ist laut Bundesarbeitsgericht (BAG) rechtlich eine vergleichbare Situation auch hinsichtlich der im Arbeitsverhältnis zugesagten Hinterbliebenenversorgung geschaffen.

### **Ergebnis**

Überlebende eingetragene Lebenspartner sind in gleichem Rahmen wie überlebende Ehegatten bei der Hinterbliebenenversorgung zu berücksichtigen. Voraussetzung ist jedoch, dass am 01.01.2005 noch ein Rechtsverhältnis zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner, d.h. dem Arbeitgeber, bestanden hat. Offen geblieben ist, ob es sich um ein aktives Arbeitsverhältnis handeln muss, oder ob auch eine unverfallbare Anwartschaft bei einem beendigten Arbeitsverhältnis ausreicht. Die Ansprüche lassen sich aus dem im Jahre 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ableiten und für die Zwischenzeit aus der im Arbeitsrecht allgemein geltenden Pflicht zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmern.

Zu Ansprüchen hinterbliebener Lebenspartner gegenüber kirchlichen Arbeitgebern hat sich das BAG nicht geäußert.

In dem konkreten entschiedenen Fall hatte der hinterbliebene Lebenspartner allerdings keinen Anspruch auf betriebliche Hinterbliebenenleistungen, weil der ehemalige Arbeitnehmer bereits vor dem 01.01.2005 verstorben war. (Dr. Claudia Veh)

---

## **Betriebliche Altersversorgung: Nichteinbeziehung von Geschwistern in den Hinterbliebenenschutz**

### **BAG-Urteil vom 18.11.2008 – 3 AZR 277/07**

Mit Urteil vom 18.11.2008 (3 AZR 277/07) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Geschwister nicht zu den Hinterbliebenen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zählen.

#### **Der Fall**

Ein Arbeitnehmer hatte im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses an der Rahmenregelung für die Pensionszusage durch Gehaltsverzicht teilgenommen. Er verstarb während seiner aktiven Tätigkeit und hinterließ weder Ehefrau noch Kinder.

Seine Schwester hatte mit dem Verstorbenen ein sehr enges Verhältnis. So hat er teilweise bei ihr gewohnt, sie haben ihre gesamte Freizeit miteinander verbracht und sie hat ihn auch während seiner schweren Krankheit in ihrer Wohnung gepflegt.

Sie verlangte nun, die Todesfall-Leistung aus der Entgeltumwandlung zu erhalten bzw. alternativ die Rückzahlung der umgewandelten Entgeltbeträge. Nach ihrer Ansicht ist sie aus Gründen der Gleichbehandlung als Lebensgefährtin zu behandeln.

In der Versorgungszusage ist für den Todesfall vereinbart, dass eine Kapitalleistung an die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen gezahlt wird. Dies sind laut Versorgungszusage der Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes, ersatzweise zu gleichen Teilen die waisenrentenberechtigten Kinder. Abweichende Begünstigung durch Erbfolge ist ausgeschlossen. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde die Rahmenregelung dahingehend ergänzt, dass auch der Partner einer eingetragenen Lebensgemeinschaft, ein Lebensgefährte oder ein früherer Ehegatte zu den begünstigten Hinterbliebenen zählen und die Todesfall-Leistung in Anspruch nehmen können.

#### **Die Entscheidung**

Gemäß BAG ist die Schwester weder als Hinterbliebene zu behandeln, noch standen ihrem Bruder Ansprüche zu, die erbrechtlich auf sie übergehen konnten. In der Versorgungszusage sind Geschwister nicht unter

den Begriff Hinterbliebene subsumiert. Als Schwester, die zudem verheiratet ist, fällt sie nicht unter den Begriff des Lebensgefährten. Gründe der Rechtssicherheit und der allgemeine Sprachgebrauch fordern, dass es sich um eine grundsätzlich auf Dauer und Ausschließlichkeit angelegte Verbindung handeln muss. Dass eine Person mehrere Lebensgefährten hat, ist somit ausgeschlossen. Damit war die Schwester schon deswegen nicht Lebensgefährtin des verstorbenen Bruders, weil sie gleichzeitig verheiratet war, ohne getrennt zu leben. Die Argumentation des beklagten Arbeitgebers, Lebensgefährte könne nur eine Person sein, mit der der Arbeitnehmer auch eine Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen könnte, konnte somit in diesem Fall dahingestellt bleiben.

Dass der Arbeitgeber den Kreis der berechtigten Hinterbliebenen einschränkt, ist rechtlich nicht unangemessen. Schließlich ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, überhaupt eine Hinterbliebenenversorgung anzubieten.

Einen Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz konnte das BAG nicht feststellen. Auch liegt keine mittelbare Benachteiligung wegen des in § 1 AGG genannten Merkmals „Religion oder Weltanschauung“ vor, wenn der Bruder aus religiösen oder weltanschaulichen Gründen eine Ehe oder eingetragene Lebensgemeinschaft abgelehnt hat und deswegen auch keine Kinder hat – wie die Schwester vortrug. Selbst wenn man hieraus eine mittelbare Benachteiligung ableiten würde, ist die Abgrenzung der versorgungsberechtigten Hinterbliebenen gerechtfertigt, wonach ein typisierter Versorgungswille und eine bestimmte Nähebeziehung vorliegen müssen. Bei Geschwistern liegt ein entsprechend typisierter Versorgungswillen laut BAG im Prinzip nicht vor.

Hinterbliebenenversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes ist Risikoabsicherung, kein Sparvertrag. Existieren keine Hinterbliebenen, entstehen keine Ansprüche.

Eine Verletzung der Aufklärungspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem verstorbenen Arbeitnehmer konnte das BAG ebenfalls nicht feststellen.

Auch Ansprüche aus der Verpfändungsvereinbarung konnte die Schwester nicht herlei-

ten. Diese dient nur zur Sicherung der jeweiligen Versorgungsansprüche. Da keine Versorgungsansprüche bestehen, greift die Verpfändungsvereinbarung nicht. (Dr. Claudia Veh)

## **Berechnung der Hinterbliebenenrente bei gekürzter Rente des Hauptberechtigten BGH-Urteil vom 20.10.2008 – II ZR 240/07**

### **Der Fall**

Mit Urteil vom 20.10.2008 (II ZR 240/07) hatte der Bundesgerichtshof (BGH) erneut einen Fall zu entscheiden, bei dem es um die Obergrenze der durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) gesicherten Rente geht.

Eine hinterbliebene Ehefrau hatte einen Anspruch auf Witwenrente in Höhe von 60 % der Altersrente ihres verstorbenen Mannes, was einer monatlichen Witwenrente von 10.543 EUR entsprach. Die Altersrente des Mannes in Höhe von 17.571,82 EUR war aufgrund der eingetretenen Insolvenz bereits durch die Höchstgrenze des § 7 Abs. 3 S. 1 BetrAVG auf das Dreifache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV, das waren 6.871,80 EUR, reduziert worden.

Der PSV als Träger der Insolvenzversicherung vertrat nun die Auffassung, für die Ermittlung der Witwenrente müsse nicht die Altersrente gemäß Versorgungsplan, sondern die Höchstgrenze gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BetrAVG zugrunde gelegt werden. D.h. die von ihm zu leistende Witwenrente würde nicht in Form von 60 % der Altersrente des Mannes laut Versorgungsplan ermittelt werden, sondern in Form von 60 % der Obergrenze gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BetrAVG. Die so ermittelte Witwenrente hätte somit 4.123 EUR monatlich betragen.

### **Die Historie**

Bereits mit Urteil vom 11.10.2004 (II ZR 403/02) hatte der BGH zu entscheiden, welche Obergrenze anzuwenden ist, wenn nacheinander zwei Versorgungsfälle eintreten,

also zunächst eine Altersrente bezogen wird, aus der dann später ein Anspruch auf eine Witwen-/Witwerrente entsteht. Nach Auffassung des PSV sollte, wenn die Leistung des PSV in Bezug auf die Altersrente an den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer nach § 7 Abs. 3 BetrAVG in der Höhe begrenzt gewesen war, sich die Höhe der Hinterbliebenenrente aus dem gekürzten Betrag ergeben. Der BGH hatte sich dieser Auffassung nicht angeschlossen.

### **Die Entscheidung**

Der BGH hat – wie zu erwarten war – in Analogie zur bisherigen Rechtsprechung entschieden, dass der PSV als Träger der Insolvenzversicherung die Witwenrente in Höhe von 60 % der Altersrente des Mannes laut Versorgungsplan, jedoch limitiert durch die Obergrenze in § 7 Abs. 3 S. 1 BetrAVG, somit in Höhe von 6.871,80 EUR, leisten muss.

Gemäß BGH wird die grundsätzliche und bereits geklärte Rechtsfrage auch nicht dadurch erneut klärungsbedürftig, dass – anders als in dem bereits entschiedenen Fall – hier der Hauptberechtigte bereits nach § 7 Abs. 3 BetrAVG gekürzte Leistungen bezogen hat und der Sicherungsfall nicht erst bei der Hinterbliebenenversorgung eingetreten ist. Die Obergrenze des § 7 Abs. 3 S. 1 BetrAVG bezieht sich somit auf die Witwenrente selbst und nicht etwa auf die Mannesrente, aus der die Witwenrente abgeleitet wird.

Der Versorgungsanspruch eines Hinterbliebenen ist somit entsprechend der Versorgungszusage des Arbeitgebers zu ermitteln und nicht nach der Höchstgrenze des § 7 Abs. 3 S. 1 BetrAVG.

Das Revisionsverfahren hat sich durch Revi-

sionsrücknahme erledigt. (Dr. Claudia Veh)

## **Zillmerung und (k)ein Ende!**

### **Rücknahme der Revision**

Auf der Homepage des Bundesarbeitsgerichts (BAG) steht bei den Terminankündigungen zum 14. Januar 2009 „Die Revision wurde zurückgenommen“. Es handelt sich um die Revision zum äußerst umstrittenen Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) München vom 15. März des letzten Jahres. Zur Erinnerung: Das LAG München sah keine Wertgleichheit im Rahmen von § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG (Entgeltumwandlung) bei Versicherungsverträgen, die gezillmert sind, und erklärte die Entgeltumwandlungsvereinbarung für rechtsunwirksam. Als Folge davon muss nun der Arbeitgeber die umgewandelten Entgeltbestandteile abzüglich des Rückkaufswertes der Rückdeckungsversicherung an die Arbeitnehmerin zurückzahlen. Dieses Urteil sorgte für großes Aufsehen und wurde von der Fachwelt scharf kritisiert. Die Arbeitsrechtsexperten erwarteten nun mit Spannung die mündliche Verhandlung vor dem 3. Senat des BAG.

### **Spekulation über die Rücknahmegründe**

Aufgrund der nicht bekannten Fakten schießen die Spekulationen über die Rücknahmegründe „ins Kraut“. Die ersten Rücknahmegerüchte kamen Anfang Dezember auf. Wie aus den sog. informierten Kreisen verlautete, waren es wohl mehrere Gründe, die für die Rücknahme sprachen. Zum einen sicherlich die Auffassung des Vorsitzenden Richters Dr. Reinecke und zum anderen das Berufungsurteil des LAG Köln, Az. 7 Sa 454/08.

Herr Dr. Reinecke vertrat sowohl auf Tagungsveranstaltungen als auch in diversen Fachaufsätzen die Meinung, dass gezillmerte Versicherungsverträge zumindest im Rah-

men von Entgeltumwandlung unzulässig sein sollten. Denn die Verwendung dieser Art von Versicherungsverträgen verstoße gegen die Grundsätze von Treu und Glauben und benachteilige die Arbeitnehmer somit unangemessen.

Bei diesen unsicheren Erfolgsaussichten kam nun das Urteil des LAG Köln wohl zur rechten Zeit. Dieses Urteil bestätigte die vorinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts (ArbG) Siegburg. Das ArbG Siegburg geht von der rechtlichen Wirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung aus und folgt den Entscheidungsgründen des LAG München Urteils explizit nicht, sondern setzt sich mit der Bedeutung der Wertgleichheit bei gezillmerten Versicherungstarifen im Rahmen der Entgeltumwandlung differenziert auseinander. Der Volltext der LAG-Entscheidung liegt derzeit leider noch nicht vor, so dass die Urteilsbegründung noch abgewartet werden muss.

Diese rechtliche Gemengenlage könnte die Rücknahme der Revision veranlasst haben. Die Erfolgsaussichten der Revision waren sehr ungewiss, so dass man lieber das Urteil des LAG München rechtskräftig werden lässt, um keinen Präzedenzfall zu schaffen. Schließlich gibt es eine gegensätzliche obergerichtliche Meinung in Köln, wenn auch noch nicht rechtskräftig.

### **Ausblick**

Die Rechtsunsicherheit bleibt. Vielleicht wird das BAG mit der Revision aus Köln beschäftigt? (Alexander Klein)

---

## **Steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung - Aktualisierung des BMF-Schreibens vom 5. Februar 2008, BStBl I S. 420**

Am 20.01.2009 wurde das neue BMF-Schreiben zur privaten und betrieblichen Altersversorgung veröffentlicht. Dieses Schreiben tritt anstelle des Schreibens vom 05.02.2008, das somit aufgehoben ist. Die Änderungen im Vergleich zum BMF-Schreiben vom 05.02.2009 betreffen hauptsächlich die Riesterförderung. Für den Bereich der bAV gibt es keine relevanten Änderungen.

Allerdings wurden die bisherigen Regelungen zu Arbeitszeitkonten im neuen BMF-Schreiben gestrichen. Wahrscheinlich wird dieser Bereich in das erwartete BMF-Schreiben zum Flexi II aufgenommen, mit dem in Kürze zu rechnen sein dürfte. Bislang liegt lediglich ein Zwischenbescheid des BMF zur steuerlichen Anerkennung von Zeitwertkontenvereinbarungen vom 27.01.2009 (IV C 5 – S 2332/07/0004) vor. (Dr. Claudia Veh)

## **Die verpfändete Rückdeckungsversicherung und ein Contractual Trust Arrangement bei Unternehmensinsolvenz**

Die Pensionszusage ist nach wie vor der klassische Durchführungsweg, wenn es um die betriebliche Altersversorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) geht. Da beherrschende GGF nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung fallen, sind sie auch nicht in die gesetzliche Insolvenzsicherungspflicht über den Pensions-Sicherungs-Verein aG einbezogen.

Der Anspruch des Versorgungsberechtigten richtet sich ausschließlich gegen die Firma, somit kann für den Versorgungsberechtigten kein unmittelbarer Nutzen aus den Rückdeckungsversicherungen gezogen werden. Im Insolvenzfall würden die Rückdeckungsversicherungen in die Insolvenzmasse fallen, aus denen die Ansprüche der verschiedenen Gläubiger der GmbH befriedigt werden müssen. Die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung wäre damit unter Umständen völlig verloren.

In der Praxis kommen daher privatrechtliche Insolvenzsicherungsmodelle zur Anwendung, die die ausschließliche Verwendung der reservierten Vermögensgegenstände zur Deckung der Versorgungsverpflichtung sicherstellen sollen. Ein solches und bereits bewährtes Modell der privatrechtlichen Insolvenzsicherung ist die Verpfändung der Rückdeckungsversicherung zu Gunsten des Versorgungsberechtigten.

### **Verpfändung von Rückdeckungstiteln**

Versorgungsanswartschaften in Höhe der bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens erdienten Ansprüche sind Ansprüche an die Insolvenzmasse. Bei einer Verteilung der Insolvenzmasse werden diese Ansprüche quotaal befriedigt, außer es liegt z.B. eine Verpfändung einer Rückdeckungsversicherung vor.

Soweit eine verpfändete Rückdeckungsversicherung vorliegt, kann für diese ein Absonderungsrecht geltend gemacht werden. Der Berechtigte kann sich aus dem Pfandgegenstand (=Rückdeckungsversicherung) bei Fälligkeit seines Anspruches nach Geltendmachung der Absonderung befriedigen (§§ 50, 166 ff. InsO).

Die Kürzung nach der Insolvenzquote erfolgt somit nur, wenn keine Verpfändung den Pensionsanspruch sichert oder hinsichtlich des Teiles, der den Wert des verpfändeten Anspruchs bzw. der verpfändeten Versicherung übertrifft.

Wegen der zwingenden Akzessorietät zwischen Forderung und Pfandrecht ist immer ein Vergleich zwischen Höhe der Versorgungsanswartschaft und Wert der Versicherung erforderlich. Dies trifft sowohl für den Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens wie auch bei Eintritt eines Versorgungsfalles zu. Soweit die Rückdeckungsversiche-

zung den Versorgungsanspruch überschreitet, bricht das Pfandrecht insoweit zusammen und der Verpfänder hat Anspruch auf den überschießenden Teil.

Erreicht der Wert der verpfändeten Rückdeckungsversicherung zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens den ermittelten Versorgungsanspruch nicht, fällt der ungesicherte Teilanspruch in die Insolvenzmasse und wird nur quotaal befriedigt, falls überhaupt Insolvenzmasse vorhanden ist.

### **Bestätigung durch die Rechtsprechung**

Die Insolvenzsicherheit einer verpfändeten Rückdeckungsversicherung ist durch die Rechtsprechung bestätigt worden (z.B. BGH-Urteil vom 10.07.1997 – IX ZR 161/96 und 07.04.2005 – IX ZR 138/04). Das heißt, die verpfändeten Rückdeckungsversicherungen fallen nicht in die Insolvenzmasse und werden nicht an die sonstigen Gläubiger des Unternehmens entsprechend der Insolvenzquote verteilt. Dies gilt bis zur Höhe der Versorgungsansprüche. Wenn eine Überdeckung der Pensionszusage vorhanden wäre, würde der die Pensionszusage übersteigende Teil allerdings in die Insolvenzmasse fallen.

Allerdings kann der Insolvenzverwalter die Rückdeckungsversicherungen zurückkaufen. Dies hat das BGH-Urteil vom 07.04.2005 (IX ZR 138/04) ergeben. Damit bricht der Versicherungsschutz – insbesondere bezüglich des Risikos Berufsunfähigkeit - zusammen. Die Mittel muss der Insolvenzverwalter dann verwahren (z.B. auf einem Treuhandkonto) und zweckgerichtet für die Erfüllung der Pensionszusage verwenden. Hierbei kann er gemäß § 171 InsO Gebühren in Höhe von insgesamt 9 % des Rückkaufswerts einbehalten.

Dies bedeutet, dass zwar in der Theorie und im Prinzip faktisch Insolvenzsicherheit bei der verpfändeten Rückdeckungsversicherung gegeben ist. In der Praxis ist diese jedoch aufgrund der Möglichkeit des Zugriffs des Insolvenzverwalters auf die Rückdeckungstitel unschön gelöst. Besser im Sinne des Versorgungsberechtigten ist es im Allgemeinen, wenn der Insolvenzverwalter die bestehenden Rückdeckungsversicherungen beitrags-

frei stellt, was in der Praxis allerdings eher selten gemacht wird.

Natürlich kann die versorgungsberechtigte Person bei Insolvenz nicht über die Mittel in der Rückdeckungsversicherung verfügen – es sei denn, die Pensionszusage wird mit den Mitteln aus der Rückdeckungsversicherung abgefunden. Grundsätzlich erhält die versorgungsberechtigte Person erst dann Mittel aus der Rückdeckungsversicherung, wenn ein Versorgungsfall gemäß Pensionszusage eintritt.

### **Contractual Trust Arrangement (CTA) – Treuhandlösung**

Möchte man den potentiell möglichen Zugriff des Insolvenzverwalters auf die Rückdeckungsversicherung vermeiden, bietet sich ein sog. CTA (Contractual Trust Arrangement, Treuhandlösung) an. Es werden die bestehenden Rückdeckungsversicherungen (oder auch andere Vermögensgegenstände wie Fondsdepots) in den Treuhandverein eingelegt und über eine doppelte Treuhand gesichert (Verwaltungstreuhand gegenüber dem Arbeitgeber, Sicherungstreuhand gegenüber dem Arbeitnehmer). Die Rückdeckungsversicherungen sind nach wie vor wirtschaftliches Eigentum der Firma, auch wenn ein Versicherungsnehmerwechsel stattfindet. Es ist sichergestellt, dass die Mittel im Trust ausschließlich für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden dürfen und dem Zugriff des Unternehmens für andere Zwecke sowie dem Zugriff der Gläubiger des Unternehmens entzogen sind. Lediglich wenn eine Überdeckung im Trust vorhanden ist, können Mittel an das Unternehmen ausgekehrt werden. Im Vergleich zur Verpfändungslösung ist der Zugriff des Insolvenzverwalters auf die Mittel im Trust jedoch ausgeschlossen. D.h. im Insolvenzfall bleiben die Mittel im Trust, es erfolgt zwar keine weitere Dotierung, aber die Mittel werden bei Eintritt eines Versorgungsfalls für die betrieblichen Versorgungsversprechen verwendet. Bestehende Rückdeckungsversicherungen im Trust werden beitragsfrei gestellt.

Auch Ansprüche aus Altersteilzeit oder Lebensarbeitszeitkonten können in einer Trust-Lösung abgesichert werden.

**Fazit**

Durch die Verpfändung von Rückdeckungstiteln bzw. eine Treuhandlösung lässt sich eine Absicherung betrieblicher Versorgungsversprechen für den Fall der Insolvenz des Unternehmens sicherstellen. Während der Insolvenzverwalter bei der Verpfändungslösung das Recht hat, bestehende Rück-

deckungsversicherungen zurückzukaufen (um sie dann zweckgerichtet zu verwahren), hat er bei der Treuhandlösung keinen Zugriff auf die Mittel im Treuhandverein.

Abschließend folgt noch ein kurzer Überblick über die grundlegenden Unterschiede zwischen CTA und Verpfändungslösung in Bezug auf Pensionszusagen:

	<b>Verpfändete Rückdeckungsversicherung</b>	<b>Treuhandlösung – Swiss Life Pension Trust e.V.</b>
Finanzierung	Flexibel - entsprechend der gewählten Rückdeckungsversicherung	Flexibel
Bilanzierung	In Handelsbilanz nach BilMoG Saldierung mit Pensionsrückstellungen	In Handelsbilanz nach BilMoG Saldierung mit Pensionsrückstellungen
Kosten	Prämie zur Rückdeckungsversicherung	Prämie zur Rückdeckungsversicherung bzw. für alternative Kapitalanlagen, einmalige Einrichtungskosten in Höhe von 500 EUR zzgl. MWSt, laufende Verwaltungskosten je nach Personenzahl
Zugriff durch Arbeitgeber bzw. GGF	Grundsätzlich gegeben (Beleihung, Rückkauf etc.)	Nur sofern Verwendung für Zwecke der betrieblichen Versorgung bzw. bei Überdotierung
Qualität des Insolvenzschutzes	Hoch	Sehr hoch
Mindestpersonenzahl	Ab 1 Person	Ab 1 Person

(Dr. Claudia Veh)

**BilMoG: Bundestag verabschiedet Bilanzreform**

Der Bundestag hat am 26.03.2009 das Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) verabschiedet.

Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung kommt es zu den bereits bekannten Neuerungen:

**Änderung der Rückstellungsbewertung**

Rückstellungen von Unternehmen für künftige Verpflichtungen werden in Zukunft realistischer bewertet. Für die Ermittlung der Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz bedeutet das konkret:

- *Berücksichtigung künftiger Entwicklungen*  
Bei der Ermittlung von Pensionsrückstellungen sind nunmehr auch künftig

zu erwartende Lohn-, Preis- und Personalentwicklungen entsprechend zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass u.a. auch die gesetzlich verankerte Anpassung laufender Renten durch Ansatz eines Rententrends, der kaufmännisch vernünftig zu wählen ist, in die Bewertung der Verpflichtung mit einfließen muss.

- *Abzinsung der Rückstellungen mit Marktzinssatz*  
Verbindlichkeiten mit einer Laufzeit von mehr als einem Jahr sind künftig mit einem von der Bundesbank vorgegebenen durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen sieben Geschäftsjahre abzuzinsen. Gefordert ist hierbei eine Laufzeitkongruenz, von der bei größeren Beständen



abgewichen werden kann (Vereinfachungsregel: Laufzeit 15 Jahre)

- **Bewertungsverfahren**  
Künftig soll der nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendige Erfüllungsbetrag für künftige Verpflichtungen ausgewiesen werden - hinsichtlich des Bewertungsverfahrens werden per Gesetz jedoch keine expliziten Vorgaben gemacht, es besteht grundsätzlich ein Wahlrecht. Das gewählte Verfahren ist allerdings im Anhang zur Bilanz anzugeben.
- **Saldierung**  
Pensionsrückstellungen müssen künftig mit Vermögen, das ausschließlich der Erfüllung von Schulden aus Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern dient und dem Zugriff anderer Gläubiger entzogen ist, saldiert werden. Für eine kongruent rückgedeckte Pensionszusage bedeutet dies künftig einen deutlich verringerten Bilanzausweis, da nur noch das Delta zwischen Pensionsrückstellungen und hierfür reserviertem Vermögen ausgewiesen wird.
- **Zeitwertbewertung**  
Planvermögen, das ausschließlich für die Erfüllung von Pensionsverpflichtungen reserviert ist, ist künftig mit dem Zeitwert (Fair Value) zu bewerten.

Die Bewertung der Rückstellungen wird also stark dynamisiert. Die Neuregelung wird damit bei den Pensionsrückstellungen zu einer Erhöhung führen.

Um diese Effekte abzumildern, sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, die Zuführung zu den Rückstellungen über einen Zeitraum von bis zu 15 Jahren zu verteilen. Die steuerlichen Vorschriften des § 6a EStG bleiben unverändert, so dass es nicht zu Steuerausfällen kommen wird.

### **Weiterhin keine Passivierungspflicht für mittelbare Pensionsverpflichtungen**

Der Artikel 28 Abs. 1 S. 2 EGHGB wird unverändert beibehalten. Damit besteht auch zukünftig keine Passivierungspflicht für mittelbare Pensionsverpflichtungen.

### **Inkrafttreten**

Das Gesetz soll unmittelbar nach Zustimmung durch den Bundesrat (für April 2009 geplant) in Kraft treten. Die neuen Bilanzierungsregelungen sind verpflichtend für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2010 anzuwenden. Sie können freiwillig bereits für den Abschluss 2009 angewendet werden, jedoch nur als Gesamtheit. Einige Vorschriften, insbesondere zur Umsetzung EU-rechtlicher Vorgaben, gelten verpflichtend schon für das Geschäftsjahr 2009. (Maria Hiemer)

## **Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (TV Demo) der Chemie-Sozialpartner**

Die Chemische Industrie nimmt sich erstmals des demografischen Wandels in Deutschland aktiv an und regelt in dem seit 01.05.2008 geltenden Tarifvertrag den gleitenden bzw. flexiblen Übergang in den Ruhestand.

Die „Chemiker“ haben sich auf zukunftsfähige Rahmenregelungen für eine interessengerechte Personalpolitik geeinigt. So umfasst der Tarifvertrag Regelungen zur alterns- und altersgerechten Arbeitsorganisation, zu Qualifizierung, Gesundheitsförderung, Altersteilzeit, Langzeitkonten, Chemiealtersvorsorge, Teilrente und Berufsunfähigkeit. Um diese Maßnahmen finanzieren zu können, werden

von den Chemiearbeitgebern sog. betriebliche „Demografie-Fonds“ eingerichtet.

So haben die Chemiesozialpartner die Durchführung einer verbindlichen Demografieanalyse bis zum 31.12.2009 vereinbart. Ziel dieser Analyse soll eine Ist-Bestandsaufnahme zur Altersstruktur unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikations- und Funktionsstruktur sein.

Der Kern dieses Tarifvertrages in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung ist der Demografiefonds. Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt durch den Arbeitgeber in Höhe von Euro 300,- pro Tarifmitarbeiter und

Betrieb. Die Verwendung wird im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt, wobei der Demografiebetrag für folgende Zwecke reserviert ist: Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung und Tarifliche Altersvorsorge.

Als Folge einer fehlenden Einigung bis zum 31.12.2009 haben die Sozialpartner für Betriebe mit bis zu 200 Mitarbeitern die betriebliche Altersversorgung und für Betriebe mit mehr als 200 Arbeitnehmern die Langzeitkonten vorgesehen.

Mit der Einführung der Langzeitkonten in das System der Chemietarifverträge haben die Sozialpartner ein Modell für eine flexible Regelung der Lebensarbeitszeit bereitgestellt. Die Definition und Funktionsweise solcher Lebensarbeitszeit- bzw. Zeitwertkontenmodelle nach „Flexi II“ haben wir Ihnen im letzten Quartalsletter vorgestellt.

Dass Tarifvertragsparteien als Auffanglösung Langzeitkonten - unter bestimmten Voraussetzungen - definiert haben, trägt sicherlich zur weiteren Akzeptanz und Verbreitung dieses Modells für eine optimale Gestaltung der Lebensarbeitszeit wesentlich bei.

Solche Modelle ergänzen die klassischen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung und runden diese ab. Neben ihrer Funktion als flexibles Instrument zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit können Langzeitkonten auch für Qualifizierungszwecke genutzt werden und so einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit leisten.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Umsetzung des Tarifvertrages Lebensarbeitszeit und Demografie. Zögern Sie nicht uns diesbezüglich anzusprechen! (Alexander Klein)

### Neuer Internetauftritt von SLPM

SLPM hat ihre Internetpräsenz überarbeitet und um neue Bausteine ergänzt. So finden Sie ab sofort ein bAV- und ein GGF-Lexikon. Weiter können nun auch Gutachten online angefordert werden. Das Münchner Fachforum und der PZ-Check sind über einen eigenen Button auf der Homepage leichter zu finden als bisher.

Neu ist, dass man sich, um bAV- und GGF-Infos zu erhalten, mit seiner email-Adresse registrieren muss.

Die neue Version, die nun auch in englischer Sprache abgerufen werden kann, ist seit Mitte Februar online. Schauen Sie doch mal rein unter [www.slp.de](http://www.slp.de). (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](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. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.