

Quartalsletter

III / 2006

In dieser Ausgabe:

Neu: Swiss Life Zeitwertkonto	Seite 2
Aktuelles zur sozialversicherungsrechtlichen Statusprüfung	Seite 3
Insolvenzversicherung von Betriebsrenten	Seite 4
Swiss Life PensionTrust e.V.	Seite 5

EDITORIAL

Lieber Leser,

seit Jahren nimmt SLPM zu aktuellen Entwicklungen der betrieblichen Altersversorgung und insbesondere zur Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern Stellung. Unternehmerische Entscheidungen und qualifizierte Beratung unterstützen wir durch fachliche Publikationen wie „GGF-Info“ und „bAV-Info“.

Zukünftig erweitern wir diese Informationsschiene um den SLPM Quartalsletter. Darin können Sie aktuell diskutierte Themen verfolgen und unsere daraus resultierenden fachlichen und produkttechnischen Lösungen kennen lernen.

Thomas Zimmermann

Neu: Das Swiss Life Zeitwertkonto

Das Thema Zeitwertkonten gewinnt zunehmend an Bedeutung. Regelmäßig werden Zeitwertkonten in den Medien, der Politik und Wirtschaft diskutiert und von Tarifvertragsparteien in ihre Verhandlungen bzw. in die Tarifverträge aufgenommen. Bei flexibler Lebensgestaltung oder zusätzlicher Altersversorgung bieten Zeitwertkonten eine Vielzahl an unterschiedlichen Möglichkeiten. Individuelle Ansparphasen und zahlreiche Verwendungsmöglichkeiten unterstreichen die Flexibilität. Dabei werden die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen berücksichtigt – eine wichtige Voraussetzung für die praktische Umsetzung.

Was ist mit Zeitwertkonten gemeint?

Es existieren auf dem Markt diverse Definitionen für Zeitwertkonten. Swiss Life definiert Zeitwertkonten als Langzeitkonten, auf denen die Mitarbeiter Wertguthaben aufbauen können. Die Guthaben können in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für spätere Phasen bezahlter Freistellung genutzt werden.

Das Swiss Life Zeitwertkonto ist vorrangig ein Lebensarbeitszeitkonto. Diese spezielle Form der Langzeitkonten legt den Fokus auf den vorzeitigen oder gleitenden Ruhestand. Das bedeutet, dass die Freistellungsphase unmittelbar vor Eintritt in das gesetzliche Rentenalter genutzt wird.

Kontoführung

Zeitwertkonten können in Zeit oder Geld geführt werden. Bei in Zeit geführten Konten gibt es meistens keine direkte Verzinsung. Eine Arbeitsstunde in der Ansparphase entspricht einer Stunde in der Freistellungsphase, so dass die Verzinsung in zwischenzeitigen Entgeltsteigerungen besteht.

Bei in Geldeinheiten geführten Zeitwertkonten wird i.d.R. eine Verzinsung des Guthabens vereinbart. In der Praxis richtet sich diese Verzinsung meistens nach der Entwicklung der Kapitalanlage, in die die Guthaben investiert werden.

Im Swiss Life-Standard-Modell werden die Zeitwertkonten „in Geld“ geführt.

Verwendung von Zeitwertkonten

Die Einrichtung von Arbeitszeitkonten ermöglicht eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit und bringt sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern Vorteile, z.B.

- o Reduzierung von Personalkosten bei Vorruhestandsregelungen.

Steuern und Sozialabgaben

Bei Zeitwertkonten geht der Arbeitgeber gegenüber seinem Arbeitnehmer die Verpflichtung ein, den angesparten Vergütungsanspruch zu einem späteren Zeitpunkt zu erfüllen. Demzufolge hat das Unternehmen eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstand zu bilden.

Bei Auszahlung der Wertguthaben in einer Freistellungsphase werden die Gehälter versteuert und die Sozialabgaben abgeführt. Auch oberhalb von Beitragsbemessungsgrenzen eingestellte und damit sozialabgabenfreie Wertguthaben unterliegen dann bis zu den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen der Beitragspflicht.

Verwendung für betriebliche Altersversorgung

Der Gesetzgeber schuf die Möglichkeit, Guthaben aus Zeitwertkonten bei bestehendem Arbeitsverhältnis jederzeit für

eine betriebliche Altersversorgung (bAV) zu verwenden. Steuerrechtlich werden solche Einzahlungen wie Entgeltumwandlung betrachtet und ihre Behandlung richtet sich nach dem jeweiligen Durchführungsweg. Sozialversicherungsrechtlich wird für Guthaben auf bereits bestehenden Zeitwertkonten immer ein sog. Störfall ausgelöst.

Endet das Arbeitsverhältnis wegen

- vermindelter Erwerbsfähigkeit,
- des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder
- des Todes des Beschäftigten,

können die Wertguthaben unter bestimmten Voraussetzungen auch sozialabgabenfrei für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Einschränkungen:

Die Verwendung des Wertguthabens für die betriebliche Altersversorgung in diesen Fällen muss allerdings bereits bei Abschluss der Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a SGB IV vorgesehen sein. Zusätzlich darf die betriebliche Altersversorgung keine Abfindungsregelung beinhalten. Weiterhin darf nicht bereits im Zeitpunkt der Ansammlung von Wertguthaben vorhersehbar sein, dass eine entsprechende Freistellung nicht mehr realisierbar ist.

Störfälle

Werden Guthaben nicht für eine Freistellung oder für eine bAV, die die Bedingungen der sozialabgabenfreien Verwendung erfüllt, aufgelöst, dann spricht man von einem sog. Störfall. In diesen Störfällen sind Steuern und ggf. Sozialabgaben abzuführen.

In der Sozialversicherung wird dazu fortlaufend nach der sog. Summenfelder-Methode bzw. nach dem sog. Options-/Alternativmodell ermittelt, inwieweit das Zeitwertguthaben der Beitragspflicht unterliegt.

Steuerlich betrachtet kommt es beim Arbeitnehmer zum Zufluss von Arbeitsentgelt. Dieses muss nach § 19 EStG versteuert werden.

Insolvenzversicherung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Auszahlung der Zeitwertkonten-Guthaben inkl. der darauf anfallenden Arbeitgeber-Sozialabgaben bei Insolvenz sicher zu stellen.

Die Insolvenzversicherung erfolgt über den Swiss Life PensionTrust e.V. in Form einer doppelseitigen Treuhand (ekl).

Nähere Informationen über das Swiss Life Zeitwertkonto erhalten Sie direkt bei SLPM (Tel. 089-38109-2000) und unter www.slpm.de

Aktuelles zur sozialversicherungsrechtlichen Statusprüfung

Durch das Verwaltungsvereinfachungsgesetz wurden auch die Zuständigkeiten für die sozialversicherungsrechtliche Statusprüfung neu geregelt. So sind für ab dem 01.01.2005 geschlossene Arbeitsverträge von Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) nicht mehr die Einzugsstellen (Krankenkassen), sondern die Clearing-

stelle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (ehemals BfA) zuständig. Für bereits vor dem 01.01.2005 geschlossene Arbeitsverträge ist nach wie vor die Krankenkasse zuständig. Allerdings soll diese gemäß einer Vereinbarung der Sozialversicherungsträger bei sozialversicherungsfreier Einschätzung, die auf eine Er-

stattung von Beiträgen hinauslaufen könnte, ihre Einschätzung mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger abstimmen. Dies betrifft sämtliche Personenkreise, also auch mitarbeitende Familienangehörige und mitarbeitende Gesellschafter. Durch dieses Prozedere ziehen sich zahlreiche Verfahren in die Länge.

Während in den vergangenen Jahren die Intention hinter einer sozialversicherungsrechtlichen Statusprüfung fast ausnahmslos die Befreiung von der Sozialversicherung war, d.h. Personen, die der Meinung waren, dass bei Ihnen ggf. ein sozialver-

sicherungsfreies Beschäftigungsverhältnis vorliegen könnte, haben ihren Status überprüfen lassen, tun dies inzwischen auch zunehmend Personen, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Sie möchten über ihren Status Rechtssicherheit haben, damit im Falle eines Falles die Leistungen, etwa der Bundesagentur für Arbeit, nicht verweigert werden können (veh).

Lesen Sie hierzu ausführlicher die GGF-Info Nr. 076 und die bAV-Info Nr. 042 unter www.slpm.de/Service und Archiv.

bAV wird gestärkt - Insolvenzversicherung von Betriebsrenten

Die Insolvenzversicherung von Betriebsrenten-Ansprüchen soll gestärkt werden. Die Bundesregierung hat dazu am 3. Mai 2006 einen entsprechenden Gesetzentwurf zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung vorgelegt.

Die Finanzierung der Insolvenzversicherung von Betriebsrenten über den Pensionssicherungsverein (PSVaG) soll vom Rentenwertumlageverfahren auf volle Kapitaldeckung umgestellt werden.

Derzeitiges Rentenwertumlageverfahren

Derzeit werden bei Insolvenz des Arbeitgebers schon in der Auszahlung befindliche Versorgungsleistungen sofort abgesichert. Sie werden nach dem Prinzip der Kapitaldeckung genau bis zu ihrem voraussichtlichen Ende ausfinanziert.

Anders ist es bei den im Zeitpunkt der Insolvenz des Arbeitgebers bestehenden gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften. Sie werden erst in dem Jahr beitragswirksam, in dem die Versorgungsleistungen fällig werden. So müssen die im Jahr der

Fälligkeit insolvenzversicherungspflichtigen Unternehmen die in diesem Jahr anfallenden, auf Insolvenzen in früheren Jahren zurückgehenden Kosten bestreiten.

Künftiges volles Kapitaldeckungsverfahren

Künftig sollen nicht nur laufende Versorgungsleistungen, sondern auch bestehende unverfallbare Versorgungsanwartschaften bereits im Jahr der Insolvenz von den Mitgliedsunternehmen des PSVaG über Beiträge vollständig ausfinanziert werden.

Die bislang aufgelaufenen, noch nicht ausfinanzierten „alten“ Betriebsrentenanwartschaften sollen nachfinanziert werden. Die Nachfinanzierung wird über jährliche Raten auf 15 Jahre verteilt und auf die beitragspflichtigen Unternehmen entsprechend § 10 Abs. 3 BetrAVG umgelegt. Ist die sich hieraus für ein Unternehmen ergebende Jahresrate nicht höher als 50 Euro, ist der abgezinste Gesamtbeitrag bereits am 31.12.2007 fällig.

Kommt es bei den noch ausstehenden Jahresraten zu insolvenzbedingten Zah-

lungsausfällen, werden diese im Jahr der Insolvenz in die erforderlichen jährlichen Beiträge gemäß § 10 Absatz 2 Betriebs-

rentengesetz (BetrAVG) eingerechnet (veh).

Swiss Life PensionTrust e.V.

Die betriebliche Altersversorgung wird in Deutschland noch überwiegend in Form der Direktzusage durchgeführt. Im Jahre 2002 waren 59 % aller Deckungsmittel in der betrieblichen Altersversorgung durch Direktzusagen gebunden. Dabei handelt es sich immerhin um einen Betrag von über 200 Milliarden Euro! Die restlichen 41 % verteilen sich auf die mittelbaren Durchführungswege, also Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds.

Diese 200 Milliarden Euro Deckungsmittel werden als Pensionsrückstellungen in der Bilanz der Unternehmen ausgewiesen. Eigentlich handelt es sich also gar nicht um Deckungsmittel. Sehr oft sind diese nur mittelbar, nämlich durch das Unternehmen und den Wert, den es darstellt, vorhanden.

Im internationalen Vergleich ist diese Art der Deckung der betrieblichen Altersversorgung unüblich, wobei weniger die Direktzusage als solche ungewöhnlich ist, sondern vielmehr das Phänomen einer Verpflichtung, die vollständig „unfunded“ ist.

Nun leben wir im Zeitalter der Globalisierung und damit der Harmonisierung der Rechnungslegung. Die internationalen Rechnungslegungsvorschriften sehen für die Bewertung der betrieblichen Altersversorgungsverpflichtungen im Grunde lediglich eine Status-Feststellung über den Deckungsstand vor, d.h. der Wert der Pensionsverpflichtungen wird mit dem Wert des Planvermögens verglichen. Dementsprechend konstatiert man ein „underfunding“ oder sogar ein „overfunding“ des Versorgungsversprechens.

Deutsche Unternehmen, die nach internationalen Rechnungsgrundlagen einen Jahresabschluss aufstellen müssen, stehen damit vor dem Problem, im Vergleich zu ähnlich strukturierten z.B. angloamerikanischen Unternehmen relativ hohe Rückstellungen für Versorgungsverpflichtungen ausweisen zu müssen.

Damit ist ein „Geburtshelfer“ des so genannten CTA-Modells („contractual trust arrangement“) beschrieben. Dahinter verbirgt sich im Grunde nichts Anderes als die Auslagerung von Deckungsmitteln auf einen rechtlich selbstständigen Verein. Durch die Vereinbarung einer Sicherungs- bzw. Treuhandabrede erreicht man einen Status, der international in etwa einem Pensionsfonds ähnelt und der damit die Anerkennung als Planvermögen ermöglicht.

Neben dem Aspekt der internationalen Bilanz spricht für das CTA-Modell vor allem auch die Sicherung der Pensionsverpflichtung durch ein vom Schicksal des Unternehmens weitgehend unabhängiges Anlagekapital. Besteht das Anlagekapital zudem noch in der Form von Rückdeckungsversicherungen, so hat man zusätzlich die wirtschaftlichen Risiken aus der Versorgungsverpflichtung dank Garantiezins und dank Absicherung der biometrischen Ereignisse (Tod, Invalidität, Langlebigkeit) minimiert.

Im Dezember 2005 gründete Swiss Life zusammen mit der Tochtergesellschaft Schweizer Leben PensionsManagement (SLPM) den Treuhandverein Swiss Life PensionTrust e.V. Swiss Life bietet damit Unternehmen die Möglichkeit, Deckungsmittel (insbesondere Rückdeckungsversicherungen) für Verpflichtungen aus einer

betrieblichen Altersversorgung, Altersteilzeit oder Langzeitkonten in der beschriebenen Art und Weise aus dem Betrieb auszulagern. Durch diese Regelung ist übrigens auch der seit Juli 2004 vorgeschriebene Insolvenzschutz bei Altersteil-

zeitkonten gewährleistet. Der Trust wird von der SLPM GmbH verwaltet, die innerhalb von Swiss Life alle versicherungsunabhängigen Verwaltungs- und Beratungsdienstleistungen für die betriebliche Altersversorgung sicherstellt. (uk).

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.