

Report zur Betrieblichen Altersversorgung

PM *aktuell*

Inhalt

	Seite
Allgemeines	
1. Editorial	1
Aktuelle Rechtsprechung	
2. Folgen bei Insolvenz einer rückgedeckten Unterstützungskasse	2
3. Ausgliederung von Versorgungsverbindlichkeiten auf eine Rentnergesellschaft	2
Aktuelle Entwicklung bei Zeitwertkonten	
4. Kabinettsentwurf des neuen Flexi-Gesetzes vom 13.08.2008	3
5. Entwurf eines BMF-Schreibens zu Zeitwertkonten	4
Sonstiges	
6. Späteres Inkrafttreten des BilMoG möglich	6
7. Award zum bAV-Unternehmer des Jahres – Kooperation von HDI-Gerling mit „impulse“	6
8. Voraussichtliche Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2009	7
9. Betriebliche Altersversorgung als stabiles Vorsorgeinstrument in unsicheren Zeiten	7
Veranstaltungen	
10. Nachlese zum „Forum Alterssicherung“ im September	8
11. Deutscher Arbeitbertag in Berlin am 04.11.2008	9

Allgemeines

1. Editorial

In unserer dritten Ausgabe von **PM aktuell** in 2008 möchten wir Sie wieder über aktuelle Neuerungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung sowie über aktuelle Praxisthemen von HDI-Gerling Pensionsmanagement informieren.

Welche Auswirkungen hat die Insolvenz einer Unterstützungskasse für den Arbeitgeber und die betroffenen Arbeitnehmer? Unter welchen Voraussetzungen können Versorgungsverbindlichkeiten durch eine umwandlungsrechtliche Ausgliederung auf eine sogenannte Rentnergesellschaft übertragen werden? Wie die Gerichte über diese Fragestellungen entschieden haben, können Sie nachfolgend lesen.

Das Thema Zeitwertkonten erfährt derzeit eine Weichenstellung durch die geplanten Änderungen im Flexi-Gesetz und durch das aktuelle BMF-Schreiben zu den Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten. Mehr über die Details erfahren Sie hier.

Auf der Fachtagung „Forum Alterssicherung“ konnten sich Finanzexperten über die gegenwärtigen Tendenzen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) informieren. Lesen Sie die Kernaussagen der Referenten zu Themen wie dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) und der Reform des Versorgungsausgleichs.

Wir wünschen Ihnen eine interessante und spannende Lektüre.

Ihre Redaktion von **PM aktuell**

Aktuelle Rechtsprechung

2. Folgen bei Insolvenz einer rückgedeckten Unterstützungskasse

Das Oberlandesgericht Düsseldorf hatte in einem Urteil vom 11.12.2007 (Az. I-4 U 205/06) über die Frage zu entscheiden, welche Auswirkungen die Insolvenz einer Unterstützungskasse für den Arbeitgeber und die betroffenen Arbeitnehmer hat.

Der klagende Arbeitgeber hatte seinem Geschäftsführer eine Versorgungszusage über eine rückgedeckte Unterstützungskasse erteilt. Die von der Unterstützungskasse abgeschlossene Rückdeckungsversicherung zugunsten des Geschäftsführers wurde nicht an den Geschäftsführer verpfändet – weder für den Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers noch für den Fall einer Insolvenz der Unterstützungskasse.

Im Jahr 2006 meldete die Unterstützungskasse dann Insolvenz an. Der Insolvenzverwalter erklärte gegenüber dem Arbeitgeber, er trete nicht in die von der Unterstützungskasse getroffene Versorgungszusage ein. Der Arbeitgeber klagte daraufhin gegen den Insolvenzverwalter auf Aussonderung der Rechte an der Rückdeckungsversicherung aus der Insolvenzmasse. Er berief sich dabei auf eine stillschweigende Treuhandabrede, aufgrund deren ein Aussonderungsrecht an den Versicherungsansprüchen bestehe.

Das OLG Düsseldorf wies die Klage ab. Der Kläger habe keinen Anspruch auf die Versicherungsleistungen, denn Leistungsberechtigter aus der Rückdeckungsversicherung sei ausschließlich die Unterstützungskasse. Daran ändere auch das dem Geschäftsführer eingeräumte Bezugsrecht an der Rückdeckungsversicherung nichts, denn dieses sei widerrufen gewesen. Auch ein Treuhandverhältnis, das dazu geeignet wäre, dem Kläger aus eigenem oder abgetretenem Recht einen Aussonderungsanspruch einzuräumen, sei vorliegend nicht vereinbart worden. Der Insolvenzverwalter über das Vermögen der Unterstützungskasse sei daher zum Widerruf der Bezugsrechtsbestimmung berechtigt und könne den Rückkaufwert der Versicherung zur Insolvenzmasse ziehen.

Da der Versorgungsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber im Fall einer Insolvenz der Unterstützungskasse weiterhin besteht, hatte der Arbeitgeber in dem vom OLG Düsseldorf entschiedenen Fall die finanziellen Mittel für die Versorgung nochmals aufzubringen. Ob eine Verpfändung der Rückdeckungsversicherung für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers hieran etwas geändert hätte, hat das OLG Düsseldorf ausdrücklich offen gelassen, da keine Verpfändung erfolgt war. Es ist jedoch aus unserer Sicht fraglich, ob das Gericht bei Vorliegen einer Verpfändung zu einem anderen Ergebnis gekommen wäre. Die Verpfändung dient der Sicherung der Ansprüche des Arbeitnehmers aus der Versorgungszusage und erfolgt üblicherweise zur Sicherung der Versorgungsleistungen bei

Insolvenz des Arbeitgebers, nicht aber bei Insolvenz der Unterstützungskasse. Das Urteil ist rechtskräftig.

Fazit

Das Urteil zeigt die Risiken auf, die sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben können, wenn eine Unterstützungskasse nicht ordnungsgemäß verwaltet wird und infolgedessen Insolvenz anmelden muss. Nach unserer Einschätzung bildet das Urteil jedoch keinen Grund für Arbeitgeber, sich künftig gegen den Durchführungsweg der Unterstützungskasse zu unterscheiden. Denn grundsätzlich handelt es sich bei der rückgedeckten Unterstützungskasse um einen Durchführungsweg mit äußerst geringem Insolvenzrisiko, da diese ihr Kapital ausschließlich in Rückdeckungsversicherungen investiert. Großen Wert sollten Arbeitgeber allerdings darauf legen, eine Unterstützungskasse auszuwählen, die im Markt anerkannt ist und eine seriöse Verwaltung und Abwicklung der Versorgung garantieren kann. Ebenso sollten die Rückdeckungsversicherungen bei einem gleichermaßen anerkannten Versicherungsunternehmen abgeschlossen werden.

(E-Mail: vanessa.reichart@hdi-gerling.de)

Aktuelle Rechtsprechung

3. Ausgliederung von Versorgungsverbindlichkeiten auf eine Rentnergesellschaft

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 11.03.2008 (3 AZR 358/06) festgelegt, unter welchen Voraussetzungen Versorgungsverbindlichkeiten durch eine umwandlungsrechtliche Ausgliederung auf eine sogenannte Rentnergesellschaft übertragen werden können. Die beklagte Gesellschaft hatte ihre Pensionsverpflichtungen auf eine andere Konzerngesellschaft übertragen, deren Geschäftszweck sich fortan auf die Verwaltung der Pensionsverpflichtungen beschränkte.

In dem Urteil bestätigt der Dritte Senat zunächst seine bestehende Rechtsprechung, wonach die Übertragung der Pensionsverbindlichkeiten weder der Zustimmung des Versorgungsberechtigten noch des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG) bedarf. Die vom Kläger bemängelte unzureichende Ausstattung der Rentnergesellschaft beeinträchtigt die Wirksamkeit der bereits ins Handelsregister eingetragenen Abspaltung nicht.

Eine unzureichende finanzielle Ausstattung der Rentnergesellschaft kann nach Auffassung des Gerichts allenfalls Schadenersatzansprüche der Versorgungsberechtigten gegen die ausgliedernde Gesellschaft auslösen. Denn der Arbeitgeber sei verpflichtet, eine solche Rentnergesellschaft so auszustatten, dass sie bei einer realistischen be-

triebswirtschaftlichen Betrachtung die laufenden Betriebsrenten zahlen kann und zu den gesetzlich vorgesehenen Anpassungen in der Lage ist. Dabei seien der Zweck und die Wesensmerkmale einer bAV angemessen zu berücksichtigen. Maßgeblich für die Bewertung der Ausstattung sei der Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Umwandlung und damit die Eintragung ins Handelsregister.

Zur Ermittlung des Ausstattungsbedarfs der Rentnergesellschaft seien zunächst die Versorgungsverbindlichkeiten zu bewerten. Hierfür gelte ähnlich wie in der Versicherungswirtschaft ein gesteigertes Vorsichtsprinzip. Dementsprechend seien die **Sterbetabellen der Versicherungswirtschaft** zugrunde zu legen, da diese einen interessengerechten Risikozuschlag enthielten. Beim **Rechnungszinsfuß** sei generell von der auf einer vernünftigen kaufmännischen Beurteilung beruhenden Bandbreite der Zinssätze von drei bis sechs Prozent auszugehen. Der gebotenen Bewertungsvorsicht entspreche es, die Untergrenze der Bandbreite zugrunde zu legen. Das seien im maßgeblichen Zeitpunkt **drei Prozent** gewesen.

Die Rentnergesellschaft sei darüber hinaus so auszustatten, dass sie nicht nur die laufenden Betriebsrenten zahlen, sondern diese auch alle drei Jahre jeweils um den Prozentsatz erhöhen kann, der dem **durchschnittlichen Kaufkraftschwund der letzten 20 Kalenderjahre** entspricht.

Der übertragende Rechtsträger könne die gebotene Absicherung der Versorgungsverbindlichkeiten nicht nur durch zusätzliches Kapital, sondern auch durch einen Schuldbetritt oder ein Garantieverprechen herbeiführen. Ergebnisabführungsverträge, die zwar eine Verlustübernahme beinhalten, aber jederzeit gekündigt werden können, reichen nach Ansicht des Gerichts für die erforderliche langfristige Finanzierung der bAV jedoch nicht aus.

Bewertung

Das BAG hat in der Entscheidung vom 11.03.2008 erstmals klare Kriterien im Hinblick auf die Abspaltung einer Rentnergesellschaft formuliert. Kommt der ausgliedernde Rechtsträger diesen nicht nach, riskiert er, unabhängig vom zehnjährigen Nachhaftungszeitraum nach § 133 Abs. 3 Satz 2 UmwG weiterhin durch die Betriebsrentner in Form von Schadenersatzansprüchen in Anspruch genommen zu werden. Aus Rechtssicherheitsgesichtspunkten ist die Entscheidung sicherlich begrüßenswert. Offen gelassen hat das Gericht jedoch die Frage, inwieweit eine geringere Ausstattung zu billigen ist, wenn unter schlechten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (z. B. im Rahmen eines Sanierungskonzepts) eine Ausgliederung erfolgt.

Das BAG hatte sich bereits in seiner Entscheidung vom 25.06.2002 (3 AZR 226/01) mit der zweiten Variante des Entstehens einer Rentnergesellschaft in Form der Ausgliederung des gesamten aktiven Geschäftsbetriebs auf eine übernehmende Gesellschaft

befasst. In diesem Fall sei eine Inanspruchnahme der übernehmenden Gesellschaft für die Rentenverpflichtungen grundsätzlich nicht möglich. Kann jedoch die Rentnergesellschaft ihre Anpassungsverpflichtungen aufgrund ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage nicht erfüllen, kommt ein Berechnungsdurchgriff auf eine Konzernobergesellschaft in Betracht. Das bedeutet, dass auf deren wirtschaftliche Lage abzustellen ist. Dies ist nur dann möglich, wenn neben einer verdichteten Konzernbeziehung die Leitungsmacht von der Konzernobergesellschaft in einer Weise ausgeübt wird, die zugunsten anderer Konzerninteressen keine angemessene Rücksicht auf die Belange der Rentnergesellschaft nimmt. Eine fehlende angemessene Rücksicht wird man unseres Erachtens auch im Fall einer mangelnden Ausstattung der Rentnergesellschaft annehmen können. Dies gilt jedenfalls dann, wenn beispielsweise gewinnbringende Geschäftsbereiche ohne adäquate Kompensation auf andere Konzernbereiche übertragen werden. Hierbei wird man wiederum die Maßstäbe der aktuellen BAG-Entscheidung zu berücksichtigen haben.

(E-Mail: volker.ars@hdi-gerling.de)

Aktuelle Entwicklung bei Zeitwertkonten

4. Kabinettsentwurf des neuen Flexi-Gesetzes vom 13.08.2008

Das Ziel der Bundesregierung ist es, das Gesetzgebungsverfahren noch in diesem Jahr abzuschließen, damit der verbesserte Insolvenzschutz für Arbeitszeitkonten schon ab 01.01.2009 wirksam werden kann. Daher wurde gleich am ersten Tag nach der Sommerpause der Kabinettsentwurf zum Flexi-Gesetz verabschiedet. Im Vergleich zum Referentenentwurf sind einige wichtige Veränderungen vorgenommen worden, allerdings weist der Gesetzentwurf weiterhin erhebliche Mängel auf.

Definition von Wertguthaben

Es gibt keine zeitliche Abgrenzung bei Kurzzeit- oder Gleitzeitkonten mehr. Wertguthabenvereinbarungen liegen vor, wenn Arbeitsentgelt eingebracht wird, um es für die Zeit der Freistellung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen. Sie dürfen aber nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen.

Führung der Wertguthaben in Geld

Obwohl die Mehrzahl der mittelständischen Unternehmen, die schon Zeitwertkonten eingerichtet haben, laut Studie von HDI-Gerling in Zusammenarbeit mit dem F.A.Z.-Institut diese Konten in Zeit führen, ist in Zukunft nur noch die Führung in Geld zugelassen. Bereits in Zeit geführte Konten können unverändert bestehen bleiben.

Zurechnung der Wertguthaben

Der Passus über die Zurechnung der Wertguthaben zum Vermögen des Berechtigten wurde gestrichen. Auch die Trennung der Wertguthaben vom Betriebsvermögen wird nicht mehr verlangt.

Kapitalanlagen

Die Beschränkung bei den Kapitalanlagen wurde weitgehend unverändert übernommen, sodass die Renditechancen eingeschränkt sind.

- Die angelegten Beträge müssen zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme garantiert sein
- Der Anteil von Aktien und Aktienfonds ist auf maximal 20 % beschränkt.
- Ein höherer Aktienanteil ist nur möglich, wenn in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags ein anderer Aktienanteil vereinbart wird oder das Wertguthaben nur für den Vorruhestand verwendet werden kann.

Insolvenzversicherung

Neben der Führung der Wertguthaben durch Dritte (Treuhandverhältnis) sind jetzt auch explizit Versicherungs-, Verpfändungs- und Bürgschaftsmodelle zugelassen. Bei fehlendem Insolvenzschutz ist die Vereinbarung nicht komplett unwirksam, wenn von der Möglichkeit der Nachbesserung Gebrauch gemacht wird. Das heißt, eine Insolvenzversicherung kann nachträglich vorgenommen werden. Sofern dies nicht innerhalb von zwei Monaten nachgeholt wird, muss das Zeitwertkonto aufgelöst werden. Kommt es deswegen zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden.

Portabilität

Eine Übertragung der Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber ist generell möglich, sofern dieser Zeitwertkonten anbietet und der Übertragung zustimmt. Ist dies nicht gegeben, kann das Wertguthaben auf Verlangen des Arbeitnehmers auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden, wenn das Wertguthaben das Zwölfwache der monatlichen Bezugsgröße übersteigt (2008: 29.820 €). Bei den sehr konservativen Anlagevorschriften entsprechend denen für öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsträger und der Anrechnung der Verwaltungskosten auf das Wertguthaben ist die Renditeerwartung eher gering. Eine Rückübertragung auf einen neuen Arbeitgeber ist nicht möglich.

Fazit

Der Kabinettsentwurf hat zu einigen erfreulichen Verbesserungen, z. B. bei der Definition der Wertguthaben und den zugelassenen Insolvenzschutzmodellen, geführt. Allerdings sind insbesondere die Einschränkungen bei der Kapitalanlage und die Rege-

lungen zur Portabilität nach wie vor nicht praxistauglich. Die Ausbreitung der Zeitwertkontenmodelle wird dadurch massiv behindert.

(E-Mail: werner.luedenbach@hdi-gerling.de)

Aktuelle Entwicklung bei Zeitwertkonten

5. Entwurf eines BMF-Schreibens zu Zeitwertkonten

Mit dem nunmehr vorgelegten Entwurf hat sich das BMF erstmals in einem isolierten Schreiben zu den Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten sowie deren lohn- und einkommensteuerlichen Behandlung geäußert. Wie bisher auch, führt grundsätzlich weder die Vereinbarung eines Zeitwertkontos noch der nachfolgende Aufbau eines Wertguthabens auf diesem zu einem Zufluss von Arbeitslohn. Voraussetzung bleibt allerdings, dass die Einbringungsvereinbarung geschlossen wird, bevor die Entgeltbestandteile fällig geworden sind. Auch die Verwendung des Wertguthabens zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung wird weiterhin als steuerfreie Entgeltumwandlung anerkannt. Allerdings werden im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung des Zeitwertkontenmodells erstmals verschärfte Anforderungen gestellt. Die wichtigsten Neuregelungen sind:

Werterhaltungsgarantie

Die steuerliche Anerkennung eines Zeitwertkontenmodells ist zukünftig nur noch möglich, wenn für dieses eine sogenannte Werterhaltungsgarantie besteht. Diese ist dann gegeben, wenn zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens (d. h. zum Beginn der Freistellungsphase) mindestens ein Rückfluss in Höhe der zuvor eingebrachten Entgeltbestandteile gewährleistet ist. Insbesondere dürfen auch keine Verwaltungskosten und sonstige Gebühren (z. B. Depotgebühren) in Ansatz gebracht werden, soweit hierdurch die bis zum Beginn der Freistellungsphase eingezahlte Beitragssumme unterschritten wird. Zu beachten ist zudem, dass die Werterhaltungsgarantie nicht nur zu Beginn, sondern während der gesamten Freistellungsphase bestehen muss.

Die Werterhaltungsgarantie kann grundsätzlich entweder vonseiten des Arbeitgebers oder des Anlageinstituts abgegeben werden. Erteilt der Arbeitgeber die Werterhaltungsgarantie, ist diese allerdings nur dann anzuerkennen, wenn er im Sinne des geplanten Flexi-Gesetzes 2008 die Voraussetzungen für die Führung und Verwaltung von Wertguthaben erfüllt sowie den Insolvenzschutz sicherstellt.

Begünstigter Personenkreis

Die Teilnahme an einem Zeitwertkontenmodell ist nach wie vor grundsätzlich für alle Arbeitnehmer (§ 1 LStDV) im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses möglich.

Für die nachfolgenden Personengruppen ergeben sich allerdings nach dem BMF-Schreiben Einschränkungen bzw. sind Besonderheiten zu beachten:

Für **befristet beschäftigte Arbeitnehmer** werden Zeitwertkonten steuerlich nur dann anerkannt, wenn das Zeitwertkontenmodell die Möglichkeit einer Freistellung und damit eines Abbaus des Wertguthabens innerhalb der vertraglich vereinbarten Befristung eröffnet.

Organen einer Körperschaft (z. B. Vorständen einer AG), die lediglich befristet bestellt werden, wird die Teilnahme an einem Zeitwertkontenmodell in steuerlicher Hinsicht gänzlich versagt. Bereits die Gutschrift auf dem Zeitwertkonto würde demnach zum Zufluss von Arbeitslohn führen. Begründet wird dies damit, dass eine Freistellung bei gleichzeitigem Bezug von Arbeitslohn nicht mit dem Aufgabenbild des gesetzlich befristet bestellten Organs einer Körperschaft vereinbar sei.

Die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten wird zudem **beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern** (GGF) versagt. Gleiches gilt für mehrheitlich am Unternehmen beteiligte Arbeitnehmer.

Sonstiges

Wie auch bisher schon werden Einbringungen in das Wertguthaben steuerlich nicht anerkannt, soweit sie nicht mehr für Freistellungszwecke verwendet werden können. Dies ist der Fall, wenn das Wertguthaben eine Höhe erreicht hat, die eine sofortige Freistellung bei ungemindertem Arbeitsentgeltanspruch (ohne Berücksichtigung der Entgelteinbringung) ermöglicht. Insoweit sind auch erfolgsabhängige Vergütungen mit dem Durchschnittsbetrag der letzten fünf Jahre zu berücksichtigen.

Explizit klargestellt wird auch, dass eine Auszahlung aus dem Wertguthaben in existenzbedrohenden Notlagen auch im aktiven Arbeitsverhältnis ausnahmsweise als zulässig angesehen wird. Eine Auszahlung ohne eine solche Notlage führt jedoch dazu, dass das gesamte Wertguthaben (d. h. sowohl das schädlicherweise ausgezahlte als auch das übrige Wertguthaben) vollständig im Zeitpunkt der planwidrigen Verwendung zu versteuern ist. Allerdings kann dabei ggf. die Fünftelregelung nach § 34 EStG in Anspruch genommen werden.

Übergangsvorschriften

Unternehmen, die bereits vor dem 01.01.2009 ein steuerlich anerkanntes Zeitwertkontenmodell eingerichtet haben, wird aus Vertrauensschutzgründen für die Einrichtung/Gewährleistung der neuen Werterhaltungsgarantie Zeit bis zum 31.12.2009 eingeräumt. Erfüllt ihr Modell danach die Voraussetzungen der Werterhaltungsgarantie nicht, führen alle zukünftigen Zuführungen ab dem 01.01.2010 steuerlich zum Zufluss von Arbeitslohn. Die bis zum 31.12.2009 erfolgten Entgelteinbringungen bleiben hiervon allerdings unberührt.

Für beherrschende GGF sind Entgelteinbringungen in ein

vor dem 01.10.2008 eingerichtetes und steuerlich anerkanntes Modell nach dem 30.09.2008 steuerlich wirksam nicht mehr möglich. Die bis dahin aufgebauten Wertguthaben sind allerdings aus Vertrauensschutzgründen und vorbehaltlich einer verdeckten Gewinnausschüttung erst bei Auszahlung als Arbeitslohn zu versteuern.

Nach den im Steuerrecht geltenden Grundsätzen dürften nur Modelle als „steuerlich anerkannt“ im Sinne der Übergangsregelung einzuordnen sein, die entweder formell im Rahmen einer Anrufungsauskunft vonseiten des Finanzamts anerkannt wurden, in einem BMF-Schreiben oder einer OFD-Verfügung als steuerlich unbedenklich dargestellt wurden oder die eine unbeanstandete Betriebsprüfung durchlaufen haben.

Im Hinblick auf die lohnsteuerliche Anerkennung von Zeitwertkontenmodellen für beherrschende GGF gibt es derzeit kein bundesweit geltendes BMF-Schreiben, sondern nur in einigen Ländern entsprechende OFD-Verfügungen. Nach dem derzeitigen Entwurf wäre solchen GGF, die keine entsprechende Finanzamtsauskunft eingeholt haben und im „falschen“ Bundesland wohnen, die steuerliche Anerkennung ihres Modells von Beginn an zu versagen. Wünschenswert wäre es daher, dass auch diejenigen Länder, in denen keine entsprechenden OFD-Verfügungen bestehen, einer Ausdehnung des Vertrauensschutzes im Sinne der Übergangsregelung des BMF-Schreibens zustimmen.

Ausblick

Ein weiteres BMF-Schreiben zur bilanziellen Behandlung von Zeitwertkonten, auf das im Rahmen des obigen Entwurfs bereits Bezug genommen wird, steht noch aus. Zu hoffen ist, dass mit diesem die weiteren noch ungeklärten Fragen beantwortet und für die Unternehmen und Mitarbeiter Rechtssicherheit geschaffen wird.

Fazit

Das BMF hat in seinem Entwurf im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung des Modells im Verhältnis zur bisherigen Praxis verschärfte Anforderungen gestellt, die zum Teil die bereits im Kabinettsentwurf zum Flexi-Gesetz 2008 geplanten neuen gesetzlichen Bestimmungen aufgreifen, zum Teil aber auch die Verwaltungspraxis einiger Länder abbilden (z. B. im Hinblick auf die Nichtberücksichtigung von beherrschenden GGF). Der Praxis werden damit erstmals konkretere Vorgaben dazu an die Hand gegeben, wie ein Zeitwertkontenmodell einzurichten ist, um die steuerliche Anerkennung zu erhalten. Unternehmen mit bereits bestehenden Zeitwertkonten sollten überprüfen, ob ihre Modelle die neuen Voraussetzungen, die sich aus dem Flexi-Gesetz 2008 und dem geplanten BMF-Schreiben ergeben, erfüllen oder ob ggf. Anpassungen des Modells erforderlich werden.

(E-Mail: claudia.scheithauer@hdi-gerling.de)

Sonstiges**6. Späteres Inkrafttreten des BilMoG möglich**

Aufgrund der Stellungnahme des Bundesrats zum Entwurf des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes vom 04.07.2008 und aufgrund von Diskussionsbeiträgen während der ersten Lesung im Bundestag will die Bundesregierung prüfen, ob die Einführung des Gesetzes für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2008 beginnen, den Unternehmen genug Zeit für die Umstellung lässt. Wegen des hohen Umstellungsaufwands wird erwartet, dass die Einführung des Gesetzes oder zumindest von Teilen davon um ein Jahr verschoben wird. Für Pensionsverpflichtungen oder andere Verpflichtungen könnte sich damit die erstmalige Anwendung des BilMoG auf Geschäftsjahre verschieben, die nach dem 31.12.2009 beginnen.

(E-Mail: werner.luedenbach@hdi-gerling.de)

Sonstiges**7. Award zum bAV-Unternehmer des Jahres – Kooperation von HDI-Gerling mit „impulse“**

In einer umfassenden Medienkooperation zwischen HDI-Gerling und dem Unternehmermagazin „impulse“ wird der erste Award für den besten bAV-Unternehmer des deutschen Mittelstands im März 2009 verliehen. Im Rahmen einer großen Ausschreibung wird die optimale Firmenrente gesucht. Die Kriterien wurden beim bAV-Ideentag in Köln am 21.10.2008 festgelegt. Wer sich als bAV-Unternehmer des Jahres bewerben möchte, kann sich unter www.impulse.de/bav informieren.

Die langfristig angelegte Initiative zur bAV hat zum Ziel, die Wahrnehmung von betrieblicher Altersversorgung bei den Unternehmen zu stärken und praxisnahe Informationen rund um die bAV zu erhalten. Weiterhin soll der Unternehmer-Community ein Forum zum Austausch guter bAV-Ideen zur Verfügung gestellt werden. Im Mittelpunkt steht nicht die Größe eines Unternehmens, sondern eine leistungsfähige und zukunftsgerichtete Vorsorgelösung, die sowohl die betriebswirtschaftlichen Ziele des Unternehmens unterstützt als auch die Belange der Arbeitnehmer berücksichtigt. Eine PR-Kampagne mit Anzeigenschaltung und kontinuierlicher Berichterstattung im Magazin „impulse“ wird begleitend eingesetzt.

Gestartet ist die Initiative mit dem neuen Onlineportal zur betrieblichen Altersversorgung unter www.impulse.de/bav. Auf der Webseite für Unternehmer sind aktuelle Gesetzesänderungen und neue Produktlösungen zur Betriebsrente online recherchierbar. Berichtet wird insbesondere über Praxisbeispiele erfolgreich umgesetzter bAV-Ideen. Zu den Best-Practice-Fällen gehören die Vorsorgekonzepte von

„Leicht Küchen“ und „Möbel Kraft“ – natürlich bAV-Partner von HDI-Gerling. Darüber hinaus kann sich der Unternehmer im Online-Expertenforum Rat von den Spezialisten aus dem Produktmanagement von HDI-Gerling Leben einholen. Und noch ein Highlight: Das Internet bietet einen praktischen Onlinecheck. Dabei kann der Unternehmer prüfen, welche Versorgungsmodelle sich für seinen Betrieb eignen und wie die bereits umgesetzten Maßnahmen zu bewerten sind. Der Onlinecheck ist angelehnt an die Bedarfs- und Risikoanalyse, ein ganzheitliches Beratungskonzept aus dem hauseigenen bAV-Vertrieb.

Am 21. Oktober haben „impulse“ und HDI-Gerling gemeinsam den ersten „Ideentag betriebliche Altersversorgung“ in Köln veranstaltet. Unternehmer, die bereits Erfahrungen mit dem Thema bAV haben, konnten mit Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft in drei Workshops über die aktuellen Entwicklungen, Neuregelungen sowie rechts- und zukunftsichere Gestaltungsmöglichkeiten von Vorsorgemodellen im Betrieb diskutieren. Auf dem Ideentag wurden zusammen mit namhaften Experten, wie z. B. Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen, Dr. Boy-Jürgen Andresen von der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., Heidelberg, und Franz Thönnies (MdB), parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin, die Anforderungen an eine ausgezeichnete Firmenrente diskutiert und die Award-Kriterien dafür festgelegt.

Für interessierte Unternehmen sind die Bewerbungsunterlagen online verfügbar. Die **Bewerbungsfrist endet am 22.01.2009**. Am 18.03.2009 findet dann die große Preisverleihung in Köln statt. Die drei Unternehmen mit den besten Firmenrenten im deutschen Mittelstand werden vor großem Publikum und ausgewählter Presse ausgezeichnet.

Fazit

Gerade für Mittelständler ist es schwer, sich in der bAV zurechtzufinden. Durch die Medienkooperation mit „impulse“ möchte HDI-Gerling das Bewusstsein der Unternehmer für eine praxisnahe bAV stärken und zum interaktiven Austausch zwischen interessierten Unternehmern und Fachleuten einladen. Praxisbeispiele und der Austausch mit anderen öffnen die Vorstellungswelt und machen Platz für Kreativität. Davon profitieren ebenfalls die Teilnehmer. Und wer den Gedanken ernst nimmt, auch den Mitarbeitern Zusatznutzen zu bieten, der sollte sich damit durchaus präsentieren dürfen.

(E-Mail: gabi.poloschek@hdi-gerling.de)

Sonstiges**8. Voraussichtliche Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2009**

Ab dem 01.01.2009 sollen nach dem Entwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung folgende neue Rechengrößen für die Sozialversicherung gelten:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
BBG gRV	64.800 € (5.400 € monatlich)	54.600 € (4.550 € monatlich)
Bezugsgröße (allg.) § 18 Abs. 1 SGB IV	30.240 € (2.520 € monatlich)	25.620 € (2.135 € monatlich)
Bezugsgröße gKV	30.240 € (2.520 € monatlich)	
BBG gKV	44.100 € (3.675 € monatlich)	
Allg. Versicherungspflichtgrenze = Jahresarbeitsentgeltgrenze gKV und pPflV	48.600 € (4.050 € monatlich)	
Bes. Versicherungspflichtgrenze = Jahresarbeitsentgeltgrenze gKV und pPflV	44.100 € (3.675 € monatlich)	

Nach den Erfahrungen der letzten Jahre ist davon auszugehen, dass die im Referentenentwurf genannten Werte unverändert verabschiedet werden.

Ausblick

Im Rahmen des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung (4 % der Beitragsbemessungsgrenze) könnten demnach ab 2009 bundeseinheitlich maximal 2.592 €/Jahr bzw. 216 €/Monat umgewandelt werden.

(E-Mail: anke.bluemke@hdi-gerling.de)

Sonstiges**9. Betriebliche Altersversorgung als stabiles Vorsorgeinstrument in unsicheren Zeiten**

Viele Unternehmen und deren Mitarbeiter stellen derzeit die Frage nach der Sicherheit ihrer betrieblichen Versorgungsansprüche vor dem Hintergrund der Finanzmarktkrise. Selbstverständlich geben die aktuellen Verwerfungen an den Kapitalmärkten auf der ganzen Welt Anlass zur Sorge. Zum jetzigen Zeitpunkt ist jedoch die betriebliche Altersversorgung eines der sichersten Anlageinstrumente. Dies gilt für alle Durchführungswege. Im Fall einer Versor-

gungszusage über die Direktzusage, die Unterstützungskasse oder den Pensionsfonds sichert der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) in Köln die Renten und unverfallbaren Anwartschaften ab, falls ein Arbeitgeber durch die aktuelle Finanzmarktkrise in eine wirtschaftliche Schieflage gerät und Insolvenz anmelden muss.

In den Durchführungsformen Direktversicherung, Pensionskasse, versicherungsförmiger Pensionsfonds oder bei Rückdeckungsversicherungen zur Unterstützungskasse und Pensionszusage erfolgt die Kapitalanlage der jeweiligen Versorgungseinrichtung durch die dahinterstehenden Lebensversicherungsunternehmen nach strengen aufsichtsrechtlichen Vorschriften. Danach muss eine möglichst große Sicherheit und Rentabilität bei jederzeitiger Liquidität unter Wahrung angemessener Mischung und Streuung erreicht werden. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) überwacht sowohl die Eigenkapitalausstattung der Versicherungsgesellschaften als auch deren Kapitalanlage und die oben angesprochenen Vorschriften. So sind beispielsweise Investments in Aktien auf 35 % der Anlagen limitiert. Tatsächlich lag die durchschnittliche Aktienquote der deutschen Versicherer zum Jahresende 2007 sogar bei nur rund 10 %. Der Hauptteil der Anlagen entfällt auf Staatsanleihen und andere festverzinsliche Wertpapiere.

Selbst in dem unwahrscheinlichen Fall, dass es aufgrund einer fortdauernden Finanzmarktkrise zu Insolvenzen von Lebensversicherungsunternehmen kommt, steht mit dem Sicherungsfonds der Protektor Lebensversicherungs-AG ein Auffangnetz zur Verfügung. Die Not leidenden Verträge werden im Insolvenzfall im Rahmen des Sicherungsfonds weiter fortgeführt, sodass der Versicherungsschutz erhalten bleibt. Zuletzt steht bei den extern finanzierten Versorgungszusagen neben dem Versorgungsträger als weiteres Auffangnetz der Arbeitgeber für die Erfüllung der Versorgungszusage ein.

Die Finanzmarktkrise wirkt sich am stärksten in den Fällen aus, in denen eine Versorgungszusage direkt vom Kapitalmarkt abhängt, wie z. B. bei fondsgebundenen Versicherungsprodukten oder fondsorientierten Versorgungszusagen. Auch hier besteht in der Regel keine Gefahr des Totalverlusts, da zumindest die Summe der eingezahlten Beiträge als Leistung garantiert wird. Wegen der regelmäßig langen Laufzeiten der Versorgungszusagen und Versicherungsprodukte ist – wie in der Vergangenheit – im Laufe der Zeit mit einem Ausgleich der Verluste zu rechnen.

Fazit

Die betriebliche Altersversorgung ist aufgrund der konsequenten Ausrichtung auf eine langfristige Kapitalanlage und die zum Teil mehrstufigen Sicherungsinstrumente eine äußerst krisenfeste Form der Altersvorsorge.

(E-Mail: volker.ars@hdi-gerling.de)

Veranstaltungen**10. Nachlese zum „Forum Alterssicherung“ im September**

Auf dem diesjährigen Forum Alterssicherung, das von der HDI-Gerling Pensionsmanagement AG am Standort Köln veranstaltet wurde, konnten sich Finanzexperten über die gegenwärtigen Tendenzen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) informieren. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen Themen wie die Auswirkungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) auf die Bewertung von Pensionsverpflichtungen, die Auswirkungen der Reform des Versorgungsausgleichs auf die bAV sowie das Thema Zeitwertkonten.

Als namhafte Referenten konnten der Zeitwertkontenexperte Prof. Dr. Dietmar Wellisch, Leiter des International Tax Institute in Hamburg, Frau Margret Kisters-Kölkes, Steuerberaterin und Rechtsanwältin mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht in der bAV, und Herr Hans-Werner Runschke, Personalleiter bei der Zentis GmbH & Co. KG in Aachen, gewonnen werden.

Aktuelle Entwicklung zu Zeitwertkonten

„Durch die Änderungen des Flexi-Gesetzes soll und muss die Position von Zeitwertkonten gestärkt werden“, forderte Prof. Wellisch. In dem sogenannten Flexi-Gesetz (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen) sind einige Regelungen nachgebessert worden, z. B. bei den erlaubten Insolvenzversicherungsmitteln, den Möglichkeiten zur Nachbesserung bei fehlendem Insolvenzschutz und zur Portabilität. Auch die Abgrenzung von Wertguthaben zu Kurz- bzw. Gleitzeitkonten ist nach Ansicht von Wellisch nun praxisnah geregelt. Bei anderen Aspekten, wie der strengen Reglementierung des Aktien- und Investmentfondsanteils bei der Kapitalanlage sowie der Kontoführung ausschließlich in Geld, sei dagegen weiterer Verbesserungsbedarf zu erkennen, erklärte Wellisch. Diskutiert mit dem Auditorium wurden Regelungen, deren Formulierung im Kabinettsentwurf nicht eindeutig sind, wie z. B. die Werterhaltungsgarantie und deren Anwendungsbereich. Als Mitglied der Kommission Zeitwertkonten konnte Prof. Wellisch interessante Detailinformationen geben. So soll das Gesetz in jedem Fall zum 01.01.2009 in Kraft treten.

Beim eher trockenen Thema der Bilanzierung von Zeitwertkonten beschränkte sich der Hochschulprofessor auf die wesentlichen Sachverhalte: Das BilMoG habe auch Auswirkungen auf die Bilanzierung von Zeitwertkonten. Für Langzeitarbeitszeitkonten bedeute dies, dass sich die Bilanzierung an die internationale Rechnungslegungsvorschrift IAS 19 annähert, ohne aber deren detaillierte Vorschriften zu übernehmen. Ebenso würden auch die gegenwärtigen Schwachstellen von IAS 19 übernommen, betonte Wellisch. Die geplante Bewertung des Verpflichtungsumfangs unter BilMoG führe zu einer wirtschaftlich falschen Darstellung der Vermögensverhältnisse des bilan-

zierenden Unternehmens, sodass unbedingt eine Nachbesserung durch den Gesetzgeber notwendig erscheine.

Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz

Einen Überblick über den umfangreichen Entwurf des BilMoG und dessen Bedeutung für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen gab Dr. Paul Kluitmann, Leiter der Abteilung Spezialkonzepte, zusammen mit Dr. Udo Schmitz, Leiter des Aktuariats bei der HDI-Gerling Pensionsmanagement. „Mit den neuen Vorschriften erfolgt eine deutlich realitätsnähere Bilanzbewertung von Pensionsverpflichtungen im Vergleich zu dem bislang eher steuerlich geprägten Ansatz“, erklärte Dr. Kluitmann. Da das Gesetz erstmals für die Bilanzierung Ende 2009 Anwendung finden wird, warnte der Experte vor überschnellen Reaktionen. Manches würde leider auch komplizierter: „Durch die Schaffung von dauerhaft zweckgebundenem Vermögen wird zwar eine Bilanzverkürzung erreicht, dem Unternehmen aber auch dauerhaft Liquidität entzogen“, gab Kluitmann zu Bedenken. Da eine solche Entscheidung ebenso wie die Übertragung von Pensionszusagen auf einen Pensionsfonds unumkehrbar ist, sei für alle bilanzwirksamen Maßnahmen vorher eine intensive Beratung erforderlich, meinte der bAV-Experte.

Reform des Versorgungsausgleichs

In einem Kovortrag erörterten Claudia Scheithauer, Leiterin der Rechtsabteilung der HDI-Gerling Pensionsmanagement, und Dr. Vanessa Reichart, Mitarbeiterin im Bereich Recht, die Auswirkungen der Reform des Versorgungsausgleichs für die bAV. Arbeitgeber und sonstige Versorgungsträger seien gut beraten, die Weichen für die Umsetzung der gesetzlichen Neuregelung des Versorgungsausgleichs bereits heute zu stellen, meinte Claudia Scheithauer. Denn der Gesetzentwurf ziehe einen deutlichen Mehraufwand nach sich, den es zu bewältigen gelte. So bestehe u. a. die Verpflichtung, dem Familiengericht einen Vorschlag für die Berechnung des Ehezeitanteils der Versorgung zu machen und diesem auch den Rechenweg darzustellen. Ein höherer Aufwand ergebe sich zudem dadurch, dass die grundsätzlich vorrangige Ausgleichsform zur Folge hat, dass der ausgleichsberechtigte Ehegatte in das bestehende Versorgungssystem mit aufgenommen und dort wie ein ausgeschiedener Arbeitnehmer behandelt werden muss – sofern die Ansprüche nicht auf einen anderen Versorgungsträger übertragen werden. Es blieben für die praktische Anwendung allerdings viele Fragen offen, zu denen der Gesetzgeber noch Stellung nehmen müsse. Für den Arbeitgeber ergebe sich umfassender Handlungsbedarf, den er ohne professionelle Unterstützung kaum bewerkstelligen könne.

Ausblick und Tendenzen in der bAV

Auf großes Interesse gestoßen ist bei den Zuhörern der Vortrag von Frau Kisters-Kölkes mit einem Ausblick auf die Zukunft der bAV. Sie gab einen Überblick über die derzeitigen Gesetzesinitiativen zur bAV. Zielsetzung der Regierung sei es, auch unterdurchschnittlich Verdienende in der bAV zukünftig stärker einzubeziehen, was sich laut Kisters-Kölkes in der Praxis allerdings kaum realisieren lasse. Eine

weitere Baustelle sei die Auslagerung von Direktzusagen auf einen externen Durchführungsweg, die bislang nach Ansicht der Expertin nur unzureichend geregelt sei. Mit der Übertragungsmöglichkeit auf den externen Durchführungsweg Pensionsfonds habe der Gesetzgeber einen Weg für bereits erdiente Anwartschaften eröffnet (Past-Service). Für zukünftige Anwartschaften (Future-Service) sei allerdings häufig die Unterstützungskasse die einzige Lösung. Diskutiert wurde auch die Frage, ob Zeitwertkonten eine Alternative zur bAV darstellen. Trotz unterschiedlicher Zielsetzung – Verbesserung des Versorgungsniveaus gegenüber vorzeitiger Freistellung – sei auch die Kombination beider Instrumente eine attraktive Lösung für das Alter, erklärte Kisters-Kölkes. Eine breite Durchdringung von Zeitwertkonten im Markt könne sie sich aufgrund der noch nicht ausgereiften Inhalte des Kabinettsentwurfs allerdings noch nicht vorstellen.

Das Feedback der Teilnehmer auf die Veranstaltung war durchweg sehr positiv, denn die ausgewählten Themen sind bei den Besuchern auf ein großes Interesse gestoßen. So schloss Björn Schütt-Alpen, Vorstand der HDI-Gerling Pensionsmanagement, das Forum mit der Feststellung, er habe selten ein solch hoch konzentriertes Publikum erlebt.

Fazit

Wieder einmal bringen die aktuellen Gesetzesänderungen in der betrieblichen Altersversorgung nicht nur Verbesserungen mit sich, so der Tenor des diesjährigen „Forum Alterssicherung“. Denn teilweise sind nach Ansicht der referierenden bAV-Experten Nachbesserungen erforderlich, teilweise werden die Zusammenhänge durch die Reformen noch komplexer, sodass eine individuelle Beratung durch Experten immer wichtiger für die Unternehmen wird.

(E-Mail: gabi.poloschek@hdi-gerling.de)

Veranstaltungen

11. Deutscher Arbeitgebertag in Berlin am 04.11.2008

Zum neunten Mal in Folge tritt die HDI-Gerling Pensionsmanagement AG als Hauptsponsor des Deutschen Arbeitgebertags in Berlin auf. Das produktunabhängige Beratungshaus für die komplexen Themen der betrieblichen Altersversorgung dokumentiert damit die vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Unternehmen sowie die enge Verbindung zu den Interessenvertretungen der deutschen Unternehmen aller Branchen.

Als Spitzenveranstaltung der deutschen Wirtschaft ist der Arbeitgebertag alljährlicher Treffpunkt von rund 1.600 Entscheidungsträgern aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft und gibt regelmäßig neue Impulse für eine mutige

Reformpolitik in Deutschland. Mit Vorträgen von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel und Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt sowie weiterer Spitzenpolitiker bietet der Arbeitgebertag interessante Einblicke in die aktuellen Themen der Wirtschaftspolitik. Mit dem Deutschen Arbeitgebertag findet zugleich die Arbeit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ihren jährlichen Höhepunkt. Der Verband repräsentiert mehr als drei Millionen Unternehmen.

Fazit

Der Deutsche Arbeitgebertag ist für die HDI-Gerling Pensionsmanagement AG eine ideale Plattform, um mit potenziellen Kunden und Entscheidungsträgern aus Politik und Wirtschaft zusammenzukommen, und bietet interessante Fachvorträge zu aktuellen wirtschaftspolitischen Themen.

(E-Mail: gabi.poloschek@hdi-gerling.de)

Ihre Meinung ist gefragt!

Wie gefällt Ihnen **PM aktuell**? Wir freuen uns auf Ihre Anregungen und Eindrücke, mailen Sie an info-pm@hdi-gerling.de. Hier können Sie auch Informationsmaterialien, wie z. B. die Imagebroschüre von HDI-Gerling Pensionsmanagement, bestellen.

Impressum

PM aktuell

Report zur betrieblichen Altersversorgung

Herausgeber
HDI-Gerling Pensionsmanagement AG
Hohenzollernring 72
50672 Köln

Redaktion
Gabi Poloschek, Werner Lüdenbach

Telefon +49 221 144-6 96 12
Telefax +49 221 144-60 6 9612
gabi.poloschek@hdi-gerling.de