

Report zur betrieblichen Altersversorgung

# PM *aktuell*

## Inhalt

	Seite
<b>Allgemeines</b>	
1. Editorial	1
<b>Bilanzielle Themen</b>	
2. Kabinettsbeschluss zum Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz -- Auswirkungen auf die bAV	2
3. Diskussionspapier zu Änderungen an IAS 19	2
<b>Steuerrechtliche Themen</b>	
4. Neue BMF-Schreiben zur Anhebung der Altersgrenzen bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG	3
5. Bilanzsteuerliche Behandlung von Contractual Trust Arrangements (CTA)	4
<b>Aktuelles zu Zeitwertkonten</b>	
6. Referentenentwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen	4
7. Aktuelle Studie vom F.A.Z.-Institut und von HDI-Gerling zu „Zeitwertkonten im Mittelstand“	5
8. Fuchsreport: HDI-Gerling Pensionsmanagement ist bester Anbieter von Zeitwertkonten	6
<b>Sonstiges aus Rechtsprechung und Politik</b>	
9. LAG Hamm: Insolvenzsicherung bei Altersteilzeit (ATZ) umfasst auch Aufstockungsbeträge	6
10. Neuer Tarifvertrag Chemie	7
11. Bundesverfassungsgericht bestätigt Rechtsprechung zur Ausweitung der Beitragslast bei Versorgungsbezügen	8
12. Eckpunkte zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung	9

### Allgemeines

#### 1. Editorial

Wir freuen uns, Ihnen in unserer zweiten Ausgabe von **PM aktuell** in 2008 interessante Neuigkeiten über unterschiedliche Themen zum Steuerrecht, über aktuelle Entwicklungen zu Zeitwertkonten und weitere spannende Themen zu übermitteln.

Wie ist der aktuelle Stand beim Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen? Welche Änderungen sind in IAS 19 vorgesehen und wie sind diese zu bewerten? Welche Auswirkungen ergeben sich durch die Anhebung des Renteneintrittsalters bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen? Beinhaltet der neue Referentenentwurf zur Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen deutliche Verbesserungen? Zu diesen Fragen aus der aktuellen Gesetzgebung finden Sie hier Antworten.

Lesen Sie auch den Artikel zur Bewertung unserer Zeitwertkonten durch den Wirtschaftsverlag „Fuchsbriefe“. In der Auswertung wurden alle Themengebiete rund um die Einführung eines Zeitwertkontos in einem Praxisfall analysiert. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Weiterhin können wir Ihnen eine aktuelle Studie zum Thema Zeitwertkonten präsentieren, die in Zusammenarbeit mit dem F.A.Z.-Institut erstellt wurde. Lesen Sie interessante und zukunftsweisende Erkenntnisse dazu.

Wir wünschen Ihnen eine interessante und spannende Lektüre.

Ihre Redaktion von **PM aktuell**

**Bilanzielle Themen**

## 2. Kabinettsbeschluss zum Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz - Auswirkungen auf die bAV

Das Kabinett hat im Mai den Entwurf eines Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) beschlossen. Darin haben sich für die betriebliche Altersversorgung gegenüber dem ursprünglichen Entwurf vom November 2007 (s. **PM aktuell** 1/2008) einige Änderungen ergeben. Für Bilanzstichtage ab 31.12.2009 gelten danach folgende Bewertungsgrundsätze:

- Das Passivierungswahlrecht für mittelbare Pensionsverpflichtungen bleibt bestehen. Es ist auch in Zukunft kein Bilanzausweis erforderlich.
- Die Bewertung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen soll in Zukunft mit realitätsnäheren Rechnungsgrundlagen erfolgen. Daher sind zu erwartende Rentenanpassungen und Gehaltssteigerungen zu berücksichtigen und die Diskontierung muss auf der Basis eines Marktzinssatzes laufzeitkongruent als Durchschnitt der letzten 7 Jahre erfolgen. Statt der laufzeitkongruenten Berechnung für die einzelne Pensionsverpflichtung kann alternativ pauschal mit dem durchschnittlichen Marktzinssatz für eine unterstellte Laufzeit von 15 Jahren abgezinst werden. Die Zinssätze werden monatlich von der Bundesbank mitgeteilt.
- Die teilweise erheblichen Steigerungen der Pensionsrückstellungen können auf die nächsten 15 Jahre verteilt werden.
- Vermögensgegenstände, die ausschließlich zur Erfüllung von Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbaren langfristigen Verpflichtungen (z. B. Zeitwertkonten) bestimmt und dem Zugriff aller übrigen Gläubiger entzogen sind, sind mit diesen Schulden zu saldieren.
- Da die Pensionsrückstellungen für die Steuerbilanz unverändert nach § 6a EStG zu bewerten sind, ergibt sich eine Differenz zwischen Handels- und Steuerbilanz, die zu latenten Steuern und deren Bilanzausweis führt.

**Fazit**

Die Angleichung der Bilanzierung an die internationale Rechnungslegung ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings ist die Änderung mit einigem Zusatzaufwand für die Unternehmen verbunden, da sie jetzt unter Umständen drei unterschiedliche Bilanzwerte ermitteln müssen: für die Handelsbilanz, für die Steuerbilanz und ggf. für die IFRS-Bilanz.

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

**Bilanzielle Themen**

## 3. Diskussionspapier zu Änderungen an IAS 19

Am 27.03.2008 wurde vom International Accounting Standards Board (IASB) ein Diskussionspapier „Vorläufige Ansichten zu Änderungen an IAS 19 Leistungen an Arbeitnehmer“ („Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits“) veröffentlicht. Dieses Papier ist im Zusammenhang mit den Bestrebungen zu sehen, die internationalen Rechnungslegungsstandards IFRS und US-GAAP anzugleichen.

Im Wesentlichen werden die folgenden Änderungen in IAS 19 vom IASB angeregt:

### 1. Neue Klassifikation der Zusagen auf die bAV:

Bisher ist in IAS 19 eine Unterscheidung von Zusagen auf betriebliche Altersversorgung nach Defined Benefit (Leistungszusage) und Defined Contribution (Beitragszusage) vorgesehen. Die Einstufung wurde dabei über das vom Trägerunternehmen eingegangene Risiko vorgenommen. Eine Einstufung als Defined Contribution kam dabei für Pensionszusagen nach deutschem Betriebsrentenrecht nur in Ausnahmefällen in Betracht. Aus Sicht des IASB führt die bisherige Bewertung einiger Zusagentypen (z. B. Cash Balance Plans und Zusagen mit einer „higher of“ – Option) als Leistungszusagen zu unbefriedigenden Ergebnissen. Daher wird vom IASB eine vollkommen neue Klassifizierung der Zusagen angedacht. So könnte zukünftig eine Abgrenzung nach beitragsbasierten Zusagen (contribution-based promises) und leistungsorientierten Zusagen (defined benefit promises) vorgenommen werden. Eine beitragsbasierte Zusage ist dadurch gekennzeichnet, dass sie durch feste Beiträge und eine (reale oder fiktive) Verzinsung dargestellt werden kann. Als leistungsorientierte Zusagen würden die Zusagen bezeichnet werden, für die dies nicht gilt. Eine solche Neueinteilung könnte dazu führen, dass ein erheblicher Teil von Zusagen, die bisher als Defined Benefit eingestuft wurden, zukünftig als beitragsbasierte Zusagen zu bewerten sind.

### 2. Neuer Bewertungsansatz für beitragsbasierte Zusagen

Die Bewertung dieses neuen Zusagentyps soll nach Ansicht des IASB mit einem Fair-Value-Ansatz erfolgen, der auch das Ausfallrisiko des Zusagenden berücksichtigt. Daraus ergibt sich, dass identische beitragsbasierte Zusagen bei unterschiedlicher Bonität des Zusagenden unterschiedlich bewertet werden und z. B. eine systematische Ungleichbehandlung bei der Bewertung von fälligen Leistungen aus beitragsbasierten und leistungsorientierten Zusagen vom IASB in Kauf genommen wird. Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste sollen für beitragsbasierte Zusagen direkt in derjenigen Periode in der Gewinn- und Verlustrechnung (P & L) erfasst werden, in der sie entstehen.

**3. Wegfall der Korridormethode für leistungsorientierte Zusagen**

Das IASB ist der Auffassung, dass zukünftig alle Wertänderungen von leistungsorientierten Zusagen und eines ggf. vorhandenen Planvermögens in der Periode erfasst werden sollen, in der sie entstehen. Entsprechend soll die so genannte Korridormethode abgeschafft werden, durch die eine (zeitliche) Verschiebung von versicherungsmathematischen Gewinnen und Verlusten vorgenommen werden konnte. Darüber hinaus schlägt das IASB vor, die Differenzierung zwischen erwarteten und tatsächlichen Erträgen aus Planvermögen abzuschaffen und zukünftig ausschließlich auf den tatsächlichen Ertrag abzustellen. Im Diskussionspapier werden folgende Lösungsansätze vorgeschlagen, ohne dass sich das IASB auf einen konkreten Ansatz oder eventuelle Wahlrechte festlegt:

- Direkte Erfassung aller Wertänderungen der leistungsorientierten Verpflichtung und des Planvermögens in der P & L
- Erfassung des laufenden und nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwandes und von Wertänderungen des Dienstzeitaufwandes aufgrund geänderter versicherungsmathematischer Annahmen (Zinsänderungen ausgenommen) in der P & L. Alle weiteren Aufwendungen und Erträge werden im Other Comprehensive Income (OCI) erfasst
- Wertänderungen, die sich aus geänderten finanziellen Prämissen ergeben, werden im OCI erfasst. Alle weiteren Veränderungen werden über die P & L erfasst. Die finanziellen Prämissen umfassen auch den erwarteten Ertrag aus dem Planvermögen, so dass in die P & L der erwartete Ertrag einfließt.

**Fazit**

Es ist davon auszugehen, dass die vom IASB vertretene Position zur sofortigen periodenbezogenen Berücksichtigung von Wertänderungen leistungsorientierter Zusagen (s. 3.) zu Anpassungen in IAS 19 auf Basis der vorgestellten Lösungsalternativen führen wird.

Hingegen erscheinen die Vorschläge des IASB zur neuen Klassifizierung von Zusagen in beitragsbasierte und leistungsorientierte Zusagen und auch die vorgeschlagene Bewertung beitragsbasierter Zusagen (s. 1. und 2.) noch sehr diskussionsbedürftig. Durch die vorgeschlagene Neuaufteilung würden die vom IASB wahrgenommenen Defizite des derzeitigen Standards reduziert, womit allerdings neue gravierende systematische Defizite in der Zuordnung und bei der Bewertung entstehen würden. Es ist zu hoffen, dass im Rahmen des Diskussionsprozesses bis zum 26.09.2008 andere Lösungsansätze gefunden werden.

(E-Mail: hans-joachim.korfmann@hdi-gerling.de)

**Steuerrechtliche Themen**

**4. Neue BMF-Schreiben zur Anhebung der Altersgrenzen bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG**

Mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007 wurde die Altersgrenze für den Bezug der abschlagsfreien Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) auf das 67. Lebensjahr angehoben. Dies gilt für Jahrgänge ab 1947 und erfolgt von 2012 an stufenweise um einen Monat pro Jahrgang und ab dem Geburtsjahr 1959 um jeweils zwei Monate über einen Zeitraum von 18 Jahren. Die Inanspruchnahme einer vorzeitigen, gekürzten Altersrente ist bei Erfüllung von bestimmten Voraussetzungen auch weiterhin möglich. Das BMF hat jetzt in zwei Schreiben an die Obersten Finanzbehörden der Länder die Berücksichtigung dieser Neuregelungen bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG präzisiert:

**BMF-Schreiben vom 05.05.2008 - Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG**

Bei der Ermittlung der Pensionsrückstellungen für Pensionsanwartschaften ist grundsätzlich als Rentenbeginn das vertraglich vereinbarte Pensionsalter zu Grunde zu legen. Sofern in der Pensionszusage als vertragliches Pensionsalter auf die Regelaltersgrenze der GRV verwiesen wird, ist nach Ziffer 1. des BMF-Schreibens grundsätzlich von gerundeten Pensionsaltern auszugehen. Entsprechend der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze gelten danach künftig die folgenden gerundeten Pensionsalter:

Für Geburtsjahrgänge	Pensionsalter
bis 1952	65
ab 1953 bis 1961	66
ab 1962	67

Der Arbeitgeber hat jedoch nach den Einkommensteuer-richtlinien Wahlrechte im Hinblick auf das bei der Bewertung anzusetzende Pensionsalter. Nach dem ersten Wahlrecht (R 6a Abs. 11 Satz 2 EStR 2005) besteht die Möglichkeit, bei der Rückstellungsberechnung auf ein späteres als das vertraglich vereinbarte Pensionsalter abzustellen. Gemäß Ziffer 2. des BMF-Schreibens gilt dieses Wahlrecht unverändert weiter. Das zweite Wahlrecht (R 6a Abs. 11 Satz 3 ff. EStR 2005) erlaubt es, mit Rücksicht auf § 6 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) bei der Rückstellungsberechnung anstelle des vertraglich vereinbarten Pensionsalters den Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung anzunehmen.

Nach Ziffer 3. des BMF-Schreibens gilt künftig bei Inanspruchnahme des zweiten Wahlrechts für die Bewertung grundsätzlich als frühestes (gerundetes) Pensionsalter die Vollendung des 63. Lebensjahres, bei Schwerbehinderten die Vollendung des 62. Lebensjahres. Für Frauen der Geburtsjahrgänge bis 1951 gilt jedoch wei-

terhin die Vollendung des 60. Lebensjahres als frühestes Pensionsalter. Sonderregelungen gibt es auch noch für schwerbehinderte Menschen der Geburtsjahrgänge bis 1961, bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit für Geburtsjahrgänge bis Juni 1948.

#### **BMF-Schreiben vom 05.05.2008 - Berücksichtigung von Renten aus der GRV (so genanntes Näherungsverfahren)**

Wenn bei der Berechnung von Versorgungsanwartschaften die gesetzliche Rente zu berücksichtigen ist, also z. B. bei Gesamtversorgungen oder bei Anrechnungsmodellen, dann wird die gesetzliche Rente üblicherweise nach einem speziell für diesen Zweck entwickelten Näherungsverfahren (BMF-Schreiben vom 15.03.2007) berechnet.

Das neue BMF-Schreiben beinhaltet keine grundsätzlichen Änderungen am Formelwerk des Berechnungsverfahrens. Allerdings haben die neuen Altersgrenzen Auswirkungen auf die Höhe der gesetzlichen Renten. Dies drückt sich je nach Fälligkeitszeitpunkt der Rente in der Höhe der Abschläge bzw. Zuschläge aus (so genannte Zugangsfaktoren):

Bei Renten wegen Alters beträgt der Zugangsfaktor 1,0. Er vermindert sich für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um 0,3 % und erhöht sich für jeden Monat der über die Regelaltersgrenze hinausgeschobenen Inanspruchnahme um 0,5 %. Auch hier können gerundete Pensionsalter angesetzt werden.

#### **Zeitliche Anwendung der neuen Regelungen**

Die Regelungen der beiden BMF-Schreiben können erstmals der Gewinnermittlung des Wirtschaftsjahres zu Grunde gelegt werden, das nach dem 30.04.2007 endet. Sie sind spätestens in der Bilanz des ersten Wirtschaftsjahres zu berücksichtigen, das nach dem 30.12.2008 endet. Sofern bei der Rückstellungsberechnung bisher vom zweiten Wahlrecht Gebrauch gemacht wurde, sind also spätestens für Bilanzstichtage ab dem 31.12.2008 die neuen Pensionsalter anzusetzen.

(E-Mail: hans.bauer@hdi-gerling.de)

#### **Steuerrechtliche Themen**

### **5. Bilanzsteuerliche Behandlung von Contractual Trust Arrangements (CTA)**

In **PM aktuell** Nr.1 / Juni 2007 hatten wir darüber informiert, dass die OFD Frankfurt in einer Verfügung vom 01.12.2006 zur Frage der wirtschaftlichen Zurechnung des Treuguts im Rahmen einer CTA-Konstruktion Stellung genommen und darin die Auffassung vertreten hat, dass Bareinlagen wirtschaftlich dem Treuhänder zuzurechnen und daher bei ihm zu bilanzieren sind. Erfreulicherweise hat das BMF in einem Schreiben vom 23.05.2008, IV B/2 – S 2175/07/0003 klargestellt, dass bei Übertragung von Vermögenswerten (einschließlich Barmitteln) auf einen Treuhänder zur Sicherung von Wertguthaben diese Ver-

mögenswerte grundsätzlich dem Treugeber und nicht dem Treuhänder aus steuerrechtlicher Sicht zuzurechnen sind. Voraussetzungen dafür sind, dass:

- der Treuhänder die überlassenen Barmittel oder anderen Vermögenswerte nach vom Treugeber aufgestellten Richtlinien anzulegen und zu verwalten hat,
- das eigene Vermögen des Treuhänders und das Treuhändervermögen getrennt verwaltet und eine Identifizierung der vom Treugeber übertragenen Vermögenswerte jederzeit gewährleistet ist,
- Geschäfte mit dem Treugut im Namen des Treuhänders, aber nur für Rechnung des Treugebers getätigt werden,
- der Treugeber die Herausgabe des endgültig nicht mehr benötigten Treuhändervermögens verlangen kann und
- den Treugeber die wirtschaftliche Entwicklung der Vermögensanlage einschließlich des Risikos einer Wertminderung sowie der nicht zweckgerichteten Verwendung endgültig treffen.

Diese Regelung gilt unabhängig davon, ob die übertragenen Vermögenswerte mit Arbeitszeitkontenmodellen oder mit Zusagen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Zusammenhang stehen.

#### **Fazit**

Das BMF hat erfreulicherweise klargestellt, dass auch die Barmittel, die zur Sicherung von Wertguthaben und bAV auf einen Treuhänder übertragen werden, steuerrechtlich dem Treugeber zuzurechnen sind.

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

#### **Aktuelles zu Zeitwertkonten**

### **6. Referentenentwurf zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen**

Die bisherigen Erfahrungen mit Zeitwertkonten (ZWK) haben gezeigt, dass die Unternehmen die vom Gesetzgeber angeordnete Insolvenzschutzpflicht nur unzureichend befolgen. Ziel des Gesetzgebers ist es daher, die Insolvenzschutz von ZWK grundlegend zu verbessern. Daneben sollen aber auch die Rahmenbedingungen für Zeitwertkonten insgesamt verbessert werden. Die wesentlichen Inhalte des Referentenentwurfs sind:

#### **Definition von Wertguthaben**

Ein Wertguthaben liegt vor, wenn

- der Freistellungszeitraum 1 Monat übersteigt

oder

- der Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, mehr als 12 Kalendermonate beträgt.
- **Freistellungszwecke**  
Neben den vertraglichen Freistellungsmöglichkeiten kann das Wertguthaben auch für gesetzliche Freistellungen verwendet werden, insbesondere für
  - die Pflege von Angehörigen,
  - die Elternzeit,
  - die Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit (Teilzeit).
- **Führung der Wertguthaben in Geld**  
ZWK sind zukünftig in Geld zu führen. Bisher in Zeit geführte Konten können unverändert weiterlaufen.
- **Trennung der Wertguthaben vom Betriebsvermögen**  
Die Wertguthaben sind separat vom Betriebsvermögen zu führen. Sie werden dem Vermögen des Berechtigten zugeordnet, gelten aber erst zum Zeitpunkt der Fälligkeit als bezogen.
- **Beschränkungen in der Kapitalanlage**
  - Garantie der angelegten Beträge zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme
  - Anteil von Aktien(-fonds) max. 20 %
  - höherer Aktienanteil möglich, wenn
    - in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages ein anderer Aktienanteil vereinbart wird oder
    - das Wertguthaben nur für den Vorruhestand verwendet werden kann.
- **Portabilität**
  - Übertragung auf neuen AG möglich, wenn dieser ZWK anbietet
  - Übertragung auf Deutsche Rentenversicherung Bund auf Verlangen des AN, wenn das Wertguthaben das 12-fache der monatlichen Bezugsgröße übersteigt (alte / neue Bundesländer in 2008: 29.820 Euro / 25.200 Euro).
- **Insolvenzversicherung und Konsequenzen bei fehlender Insolvenzversicherung**  
Nach dem Vorbild der ATZ werden konzerninterne Sicherungsmittel wie Bürgschaften, Patronatserklärungen und Schuldbeiträge ausgeschlossen. Die Missachtung der Verpflichtung zur Insolvenzversicherung hat die Nichtigkeit der ZWK-Vereinbarung zur Folge. Bei fehlerhafter Insolvenzversicherung hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch.

#### Fazit

Das Ziel des Referentenentwurfs, die Insolvenzversicherung zu verbessern, ist grundsätzlich zu begrüßen. Leider schießt der Entwurf weit über dieses Ziel

hinaus und schränkt durch zahlreiche zusätzliche Regulierungen die Flexibilität bei der Ausgestaltung der Zeitwertkonten massiv ein. So ist die Beschränkung der Kapitalanlage auf einen Aktienanteil von 20 % nicht akzeptabel, da die Renditechancen für die Mitarbeiter dadurch stark beschnitten werden. Auch die ausschließliche Führung der Wertguthaben in Geld schränkt die Unternehmen unnötig in ihren Handlungsspielräumen ein. Die zusätzliche Übertragungsmöglichkeit bei Ausscheiden auf die Deutsche Rentenversicherung Bund ist dann positiv zu bewerten, wenn sie nicht wie vorgesehen unumkehrbar sondern auch die Rückübertragung auf einen neuen Arbeitgeber möglich ist. Weiterhin sind an vielen Stellen statt Unklarheiten zu beseitigen neue Fragen aufgeworfen worden: Was bedeutet die Zuordnung des Wertguthabens zum Vermögen des Berechtigten lohnsteuerlich? Wie sieht die sozialversicherungsrechtliche Behandlung bei der Verwendung der Wertguthaben aus? Es ist zu hoffen, dass im weiteren Gesetzgebungsverfahren die geplanten Einschränkungen zumindest teilweise zurückgenommen werden und Klarheit insbesondere bei den lohnsteuerlichen und beitragsrechtlichen Auswirkungen geschaffen wird.

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

#### Aktuelles zu Zeitwertkonten

### 7. Aktuelle Studie vom F.A.Z.-Institut und von HDI-Gerling zu „Zeitwertkonten im Mittelstand“

Ausgangspunkt der repräsentativen Studie von HDI-Gerling Pensionsmanagement, der HDI-Gerling Lebensversicherung und dem F.A.Z.- Institut sind die Beweggründe, Erfahrungen, Zielsetzungen und Wünsche im Umgang mit Zeitwertkonten. Dazu wurden die Personalentscheider in 200 mittelständischen Betrieben mit 50 bis 1.000 Mitarbeitern befragt. 100 davon haben bereits Zeitwertkonten (ZWK) installiert (Nutzer), die anderen 100 planen die Einführung bzw. befassen sich stark mit dem Thema (Planer). Die Befragung hat folgende interessante Erkenntnisse ergeben.

Über 90 % der Unternehmen, die ZWK bereits nutzen, sind äußerst zufrieden mit ihren Modellen. Auch die Nachfrage auf Mitarbeiterseite bringt positive Resonanz, denn mehr als die Hälfte der Belegschaft beteiligt sich an den angebotenen ZWK-Modellen. Mit der Einführung dieses Personalinstrumentes verfolgen die Unternehmen vor allem zwei Ziele: eine Lösung für den Gleitzeitüberlauf sowie eine Regulierung der Mitarbeiterzahl in Zeiten geringer Auslastung. Neben diesen Vorteilen sehen die Unternehmen ihre Funktion als Rekrutierungsinstrument für Fach- und Führungskräfte.

Doch auch die Finanzierung von Vorruhestandsregelungen – auch vor dem Hintergrund der auslaufenden Altersteilzeit - Regelungen- gewinnt immer mehr an Bedeutung. Aufgrund der Anhebung des Renteneintrittsalters ergreifen viele Unternehmen die Initiative, um den späteren Rentenbeginn abzufedern. Rund zwei Drittel der Nutzer geben an, dass sie speziell aus diesem Grund ZWK eingeführt haben, rund 30 % der Planer wollen bis 2011 ein ZWK-Modell für ihre Mitarbeiter anbieten. Der Großteil der Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern auch eine betriebliche Altersversorgung (bAV) an. Während ZWK in Großunternehmen schon stark verbreitet sind, verhält sich der Mittelstand bisher zurückhaltend mit deren Implementierung.

Entgegen dem aktuellen Gesetzesentwurf werden Wertguthaben derzeit überwiegend (75 %) in Zeit geführt. Auch die Planer bevorzugen mehrheitlich die Kontoführung in Zeit statt in Geld, so dass der Gesetzesentwurf nicht auf Zustimmung stößt.

Dass starker Nachholbedarf beim Insolvenzschutz besteht, zeigt ein weiteres Studienergebnis: Nur gut 40 % der Nutzer geben an, ihrer Pflicht zur Insolvenzversicherung der Wertguthaben nachzukommen. Viele Mittelständler ignorieren das Thema offensichtlich.

Bislang hat die interne Unterstützung bei der Einrichtung von ZWK überwogen. Hingegen wollen die Planer vermehrt externe Spezialisten ins Boot holen, die eine professionelle Beratung über alle rechtlichen Erfordernisse bieten. Das bestätigen vor allem Betriebe, die derzeit die Einrichtung von ZWK planen. Zudem achten sie besonders darauf, dass die Einführungs- und Verwaltungskosten niedrig und die Modelle individuell zu gestalten sind.

Um ZWK für Mittelständler attraktiver zu gestalten, wünschen sich die Personalentscheider eine leichtere Portabilität bei Arbeitgeberwechsel, einen geringen bürokratischen Aufwand und verbesserte Regelungen zum Insolvenzschutz. Von der Ausgestaltung der Gesetzesnovelle hängt es letztendlich ab, inwieweit das personalpolitische Instrument ZWK auf Interesse bei Unternehmen und Mitarbeitern stößt.

#### **Nähere Informationen**

Wenn Sie Interesse an der ausführlichen Studie haben, schreiben Sie bitte eine E-Mail an die Autorin.

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

#### **Aktuelles zu Zeitwertkonten**

### **8. Fuchsreport: HDI-Gerling Pensionsmanagement ist bester Anbieter von Zeitwertkonten**

In seiner Juni-Ausgabe hat der Berliner Wirtschaftsverlag „Fuchsbriefe“ eine Auswertung zum Thema Arbeitszeitkonten durchgeführt. Gesucht wurden die besten Dienstleister 2008 – gemessen an deren Beratungsqualität. 20 Anbieter von Zeitwertkonten haben Konzepte zu einem vorgegebenen Praxisfall eingereicht, die vom Verlag nach eigenen Angaben minutiös geprüft und bewertet wurden.

HDI-Gerling Pensionsmanagement hat mit seiner Ausarbeitung die höchste Punktzahl erreicht und ist mit drei Füchsen sowie der Bestnote „uneingeschränkt empfehlenswert“ ausgezeichnet worden. Das Gesamturteil des Verlags lautet: „Ein rundherum überzeugendes Komplettangebot mit vielen wertvollen Hinweisen und Empfehlungen.“ Dabei stellen die Analysten heraus, dass sich das Gesamtkonzept sowohl an den Anforderungen und vorgegebenen Zielsetzungen des Musterunternehmens als auch an den Bedürfnissen der Mitarbeiter orientiere.

Im Fokus der Untersuchung stand ein Metall verarbeitender Betrieb in Baden-Württemberg mit 120 Mitarbeitern. Das Unternehmen strebte eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit an und wollte gleichzeitig seinen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, aus den ersparten Arbeitszeitguthaben einen vorgezogenen Ruhestand zu finanzieren.

Weitere Informationen zum Thema Zeitwertkonten oder zum Fuchsreport erhalten Sie bei der Autorin.

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

#### **Sonstiges aus Rechtsprechung und Politik**

### **9. LAG Hamm: Insolvenzversicherung bei Altersteilzeit (ATZ) umfasst auch Aufstockungsbeträge**

Für nach dem 30.06.2004 begonnene ATZ-Arbeitsverhältnisse war bislang im Hinblick auf die Regelung in § 8a Abs. 2 AtG umstritten, wie die Höhe des insolvenzversichernden Betrages zu ermitteln ist. Das LAG Hamm hat nun mit seinem rechtskräftigen Urteil vom 12.12.2007 (3 Sa 1468/07) entschieden, dass das während der Arbeitsphase der ATZ erarbeitete Wertguthaben ohne Abzug des monatlichen Aufstockungsbetrages zum Nettoentgelt für den Insolvenzfall abzusichern sei, also eine Anrechnung bereits gezahlter Aufstockungsbeträge nicht zulässig sei. Zur Begründung führt das LAG Hamm aus, dass zu dem vom ATZ-Mitarbeiter erarbeiteten Entgelt sowohl das durch die Vorarbeit erarbeitete

(Freistellungs)-Entgelt als auch die diesbezüglichen Aufstockungsbeträge zählten. Beide Werte seien Gegenleistungen für die in der Arbeitsphase bereits geleistete Tätigkeit. Da die Insolvenzversicherung gerade der Absicherung der Teile des Entgelts diene, mit denen der Arbeitnehmer in Vorleistung getreten sei, sei eine Gegenrechnung der gezahlten Aufstockungsbeträge bei der Berechnung der Höhe des insolvenzversichernden Betrages unzulässig.

Zwar hält das LAG Hamm mit der herrschenden Meinung die arbeitsrechtliche Vereinbarung einer Anrechnung bereits gezahlter Aufstockungsbeträge für den Fall der vorzeitigen Beendigung des ATZ-Verhältnisses (so genannte Nichtbesserstellungsklausel) für zulässig. Hieraus könne nach Ansicht des LAG Hamm jedoch nicht geschlossen werden, dass bei einer entsprechenden arbeitsrechtlichen Vereinbarung die volle Insolvenzversicherung (ohne Anrechnung der gezahlten Aufstockungsbeträge) stets zu einer Übersicherung führe. Denn entscheidend ist nach Auffassung des LAG Hamm, dass es bei einer Insolvenz des Arbeitgebers nicht in jedem Fall zu einer Störfallauszahlung wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen müsse; insbesondere bei einer ATZ im Blockmodell stelle eine Arbeitgeberinsolvenz kein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung dar, sofern sich der ATZ-Mitarbeiter bereits in der Freistellungsphase befinde. Bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses wäre dann eine volle Absicherung des „vorgearbeiteten“ Entgelts, d.h. ohne Abzug der gezahlten Aufstockungsbeträge, zwingend erforderlich.

### Ergebnis

Auch wenn die Anrechnung der gezahlten Aufstockungsbeträge für den Fall der vorzeitigen Beendigung des ATZ-Verhältnisses arbeitsrechtlich wirksam vereinbart werden kann, hat dies keine Folgen für die Höhe des insolvenzversichernden Betrages. Damit bestimmt sich der Umfang der Insolvenzversicherung aus dem vorgearbeiteten Arbeitsentgelt ohne Abzug der bereits gezahlten Aufstockungsbeträge. Wir empfehlen, die Höhe der Insolvenzversicherung im Hinblick auf die Entscheidung des LAG Hamm vom 12.12.2007 ggf. anzupassen.

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

## Sonstiges aus Rechtsprechung und Politik

### 10. Neuer Tarifvertrag Chemie

Am 16.04.2008 haben sich der Arbeitgeberverband Chemie und die IG Bergbau, Chemie und Energie auf einen möglicherweise auch für andere Branchen zukunftsweisenden Tarifabschluss geeinigt. Neben den für 2008 und 2009 vorgesehenen Gehaltserhöhungen ist zentraler Bestandteil des Tarifabschlusses der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“. Der Tarifvertrag tritt zum 01.05.2008 in

Kraft und kann erstmals zum Jahresende 2015 gekündigt werden.

Zentraler Bestandteil des Tarifvertrages ist die Durchführung einer betrieblichen Demografieanalyse (Alters- und Qualifikationsstruktur) bis Ende 2009. Auf ihrer Grundlage berät der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über den personalpolitischen Handlungsbedarf und die möglichen Instrumente zur flexiblen Gestaltung der Lebensarbeitszeit. Zu deren Finanzierung werden betriebliche Demografiefonds eingerichtet, die von den Arbeitgebern ab 2010 jährlich mit einem „Demografiebeitrag“ von zunächst 300 Euro pro Tarifbeschäftigten gespeist werden. Dieser Betrag wird analog zu künftigen Entgelterhöhungen dynamisiert.

Den Betriebsparteien stehen nach dem neuen Tarifvertrag fünf Instrumente zur Wahl, die auch untereinander kombinierbar sind:

- Langzeitkonten
- Altersteilzeit
- Aufstockung der gesetzlichen Teilrente
- Berufsunfähigkeitsschutz
- Tarifliche Altersvorsorge

Auf Grundlage freiwilliger Betriebsvereinbarungen werden ebenfalls ab 2010 die betriebsspezifischen Modelle für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand umgesetzt. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, greift eine Auffangregelung. In Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten muss der Demografiebetrag für die tarifliche Altersvorsorge verwendet werden, für Betriebe ab 201 Beschäftigten muss der Betrag in Form eines Langzeitkontos zur Verfügung gestellt werden.

Durch den Tarifvertrag wird das bestehende Instrument **Langzeitkonto** gemäß Tarifvertrag von 2003 fortentwickelt. Nach dem neuen Tarifvertrag können entsprechend der jeweiligen Betriebsvereinbarung Zeitguthaben gemäß den tariflichen Vorschriften, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubstage, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge sowie bis zu 10 % des kalenderjährlichen Tarifentgelts in das Langzeitkonto eingebracht werden. Soweit nichts anderes vereinbart wird, ist das Langzeitkonto auf die Verwendungszwecke Freistellung vor Altersrente und Qualifizierung begrenzt. Bei Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, die das Langzeitkonto als Auffanglösung anbieten müssen, ist der Verwendungszweck auf die Freistellung vor Altersrente begrenzt. Um insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen die Einführung eines Langzeitkontos zu erleichtern, haben sich die Tarifvertragsparteien zudem verpflichtet, ein Standardmodell mit einer Musterbetriebsvereinbarung zu entwickeln.

Als Ersatz für die bisherigen tariflichen Regelungen zur Förderung der **Altersteilzeit** können die Betriebsparteien sich in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch darauf verständigen, den Demografiefonds ganz oder teilweise zur Förderung der ab 01.01.2010 beginnenden Altersteil-

zeitverhältnisse zu verwenden. Als frühestmöglicher Beginn ist künftig im Regelfall das 59. Lebensjahr vorgesehen. In der neuen Systematik des Bausteins Altersteilzeit bestimmen die Mittel des Demografiefonds auch Anzahl und Dauer der damit möglichen Altersteilzeitverhältnisse, da aus dem Fonds sowohl die Entgeltaufstockungen (in unveränderter Höhe von 40 % des Arbeitsentgelts) als auch die neu definierten Aufstockungsbeträge zur Rentenversicherung finanziert werden.

Die Mittel aus dem Demografiefonds können auch für eine **Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung Chemie** verwendet werden. Vorteile des zu Grunde liegenden Tarifs sind eine von Geschlecht und Berufsgruppe unabhängige Prämie sowie eine stark vereinfachte Gesundheitsprüfung. Zudem sind die Prämien zu dieser Versicherung aufgrund der Umsetzung über eine rückgedeckte Chemie-Gruppen-Unterstützungskasse steuer- und beitragsfrei.

Ferner können die Mittel aus den Demografiefonds auch in die bereits 1998 abgeschlossene und in den Jahren 2001 und 2005 erweiterte **tarifliche Altersvorsorge** einfließen. Danach haben Arbeitnehmer einen tariflichen Anspruch auf 613 Euro pro Jahr für die Altersvorsorge. Für jede 100 Euro, die ein Arbeitnehmer zusätzlich aufbringt, erhält er vom Arbeitgeber weitere 13 Euro als besondere „Chemie-Förderung“.

Schließlich sieht der Tarifabschluss aufgrund der Entscheidung des Gesetzgebers für die unbefristete Fortführung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung redaktionelle Anpassungen des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) vor.

#### Ausblick

Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ eröffnet neue Spielräume für einen flexiblen Übergang in die Rente und schafft Anreize für eine längere Beschäftigung angesichts der Herausforderungen einer alternden Gesellschaft.

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

#### Sonstiges aus Rechtsprechung und Politik

### 11. Bundesverfassungsgericht bestätigt Rechtsprechung zur Ausweitung der Beitragslast bei Versorgungsbezügen

Durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GMG) wurde mit Wirkung ab dem 01.01.2004 die Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) für Versorgungsbezüge, d. h. insbesondere für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV), an verschiedenen Stellen deutlich ausgeweitet. So wurde der Beitrag vom hälftigen auf den vollen Beitrags-

satz angehoben und die Beitragspflicht auf Versorgungsbezüge in Form von Kapitalleistungen neu eingeführt. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat entgegen der von den Sozialverbänden und in der Fachliteratur vielfach geäußerten Kritik an der Ausweitung der Beitragsbelastung entschieden, dass die beschriebenen Gesetzesänderungen aufgrund folgender Erwägungen verfassungsgemäß sind (Beschlüsse vom 28.02.2008 und vom 07.04.2008):

1. Der **allgemeine Gleichheitssatz** ist nach Ansicht des BVerfG in beiden Fällen nicht verletzt: Durch die Verdoppelung des Beitragssatzes habe das GMG auf der Ebene des Beitragssatzes eine bis dahin bestehende Ungleichbehandlung beseitigt, denn auch für Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) gelte der volle Beitragssatz. Eine Ungleichbehandlung bestehe darin, dass bei einer gesetzlichen Rente der Rentenversicherungsträger die Hälfte der Beiträge übernehme, während der Bezieher von Versorgungsbezügen die Beiträge allein trage. Verfassungsrechtlich sei es aber nicht geboten, die Versorgungsträger an der Beitragslast zu beteiligen. Es widerspreche dem Verantwortungsprinzip, Versorgungswerke und Zahlstellen unterschiedlichster Art, welche ihren Versicherten eine zusätzliche Altersabsicherung anbieten, für die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung der Rentner (KVdR) in die Pflicht zu nehmen.

Bei der Beitragspflicht auf Kapitalleistungen führt das BVerfG aus, dass es zwischen laufenden Leistungen und einmaligen Kapitalzahlungen keinen wesentlichen Unterschied gebe; beide Leistungsformen knüpften an ein Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis an und seien Teil einer versicherungsrechtlich organisierten, durch Beiträge gespeisten zusätzlichen Altersversorgung. Das Argument der Beschwerdeführer, einmalige Kapitalleistungen wiesen keine strukturelle Ähnlichkeit mit den Renten der GRV auf, so dass der legitimierende Anknüpfungspunkt für die Einbeziehung in die Beitragspflicht fehle, wurde damit durch das BVerfG zurückgewiesen.

2. Die Verdoppelung der Beitragslast auf Versorgungsbezüge als auch die Beitragspflicht von Kapitalleistungen seien auch **nicht unverhältnismäßig**, sondern zur Deckung der zunehmenden Finanzierungslücke in der GKV erforderlich. Die Mehrbelastung, insbesondere durch die Verdoppelung des Beitragssatzes, sei für die betroffenen Rentner zumutbar, zumal Versorgungsbezüge nur einen geringen Teil der gesamten Alterseinkünfte ausmachen; sie bedeute daher keine grundlegende Beeinträchtigung der Vermögensverhältnisse. Die Beitragspflicht von Kapitalleistungen sei im Einzelfall erheblich, stelle aber angesichts der Höhe der zugeflossenen Versicherungsleistungen keine grundlegende Beeinträchtigung dar, zumal die Beitragslast längstens für 10 Jahre bestehe.
3. Die Ausweitung der Beitragslast in beiden Fällen verstoße auch nicht gegen den **Grundsatz des Vertrauensschutzes** für bestehende Versicherungsverhältnisse. Das System der GKV stehe bereits seit langem unter erheblichem Kostendruck, so dass die Versicherten in den Fortbestand privilegierter Regelungen nicht uneingeschränkt vertrauen konnten. Zudem müsse das mit der

Regelung verfolgte Gemeinwohlziel zur Erhaltung der Stabilität der GKV als gewichtiger angesehen werden.

#### **Praxishinweis**

Die beiden Entscheidungen des BVerfG zur Rechtmäßigkeit der Verdoppelung des Beitragssatzes auf Versorgungsbezüge sowie zur Beitragspflicht von Kapitalleistungen sind unanfechtbar. Auf diese Fragestellungen beschränkte Widersprüche bzw. Klagen können damit zurückgenommen werden. Allerdings gibt es nach wie vor einzelne Fallgestaltungen, deren rechtliche Bewertung nach wie vor nicht bzw. nicht höchstrichterlich geklärt ist, so insbesondere, ob eine Beitragspflicht für eine ursprünglich privat abgeschlossene Versicherung in vollem Umfang auch dann gilt, wenn diese erst später als bAV fortgeführt wurde. Wir werden Sie informieren, sobald es hierzu Neuigkeiten gibt.

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

## 12. Eckpunkte zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung am 28.04.2008 beschlossen

Der Koalitionsausschuss hat sich auf Eckpunkte zur Mitarbeiterbeteiligung verständigt, die am 21.04.2008 der Öffentlichkeit vorgestellt wurden. Die Kompromisslösung aus den beiden Parteiprogrammen sieht eine Kapitalbeteiligung – im Gegensatz zu einer Gewinnbeteiligung - vor, die allerdings nicht aus Entgeltbestandteilen sondern, - dem Charakter einer Gewinnbeteiligung entsprechend - zusätzlich zum Lohn erfolgt. Die wesentlichen Inhalte sind:

#### **Verbesserung der Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz**

- Anhebung des Fördersatzes für in Beteiligungen investierte vermögenswirksame Leistungen von 18 % auf 20 %, höchstens 80 Euro Förderung
- Erhöhung der Einkommensgrenze (zvE) auf 20.000 Euro / 40.000 Euro von 17.900 Euro / 35.800 Euro (Ledige / Verheiratete)

#### **Anhebung der geförderten Höchstbeträge**

- Anhebung des steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbetrages für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen von 135 auf 360 Euro
- Wegfall der Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung nach § 19a EStG

#### **Einbeziehung von Fonds in die Förderung**

- Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsfonds als eigene identifizierbare Fondskategorie im Investmentgesetz

- Garantierter Rückfluss des Beteiligungskapitals in die beteiligten Unternehmen zu 75 %

Auch wenn die Anhebung der bereits bestehenden Förderwege eher moderat ausfällt, ist die Mitarbeiterbeteiligung aufgrund der kompletten Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit in der Aufbau- sowie in der Auszahlungsphase der betrieblichen Altersversorgung (bAV) gegenüber deutlich privilegiert. Hier wird möglicherweise eine Lenkungswirkung zu Gunsten von verhältnismäßig geringen Summen in eine kurzfristige Vermögensanlage zu Lasten der bAV geschaffen. Die Mitarbeiterbeteiligung kann aber keine Alternative zur bAV sein, die biometrische Risiken abdeckt und langfristig ausgerichtet ist. Auch die gesetzlich verankerten Regelungen im BetrAVG zum Insolvenzschutz und zur Portabilität bei Arbeitgeberwechsel sind klare Pluspunkte für die bAV.

#### **Fazit**

Es bleibt zu bedenken, dass die Verwendung von 360 Euro in eine Mitarbeiterbeteiligung möglicherweise anstelle und nicht zusätzlich zu einer Einbringung in eine bAV erfolgt.

Der GDV fordert an dieser Stelle die Gleichbehandlung von bAV und Mitarbeiterbeteiligung sowie die Ausdehnung der Förderung auf Gewinnbeteiligungsmodelle.

(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 diese an [info-pm@hdi-gerling.de](mailto: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 +49 221 144-69612  
Telefax +49 221 144-6069612  
E-Mail: [gabi.poloschek@hdi-gerling.de](mailto:gabi.poloschek@hdi-gerling.de)