



Inhalt Quartal 4 / 2009

- I. Neuregelung des Versorgungsausgleichs
- II. Flexible Alternativen zur Zeitwertkonten-dotierung
- III. Bestehende Zeitwertkonten
- IV. Festlegung des BilMoG-Zinses

Online-Journal

Mehr Wissen

3. Ausgabe / Quartal 4 / 2009

I. Neuregelung des Versorgungsausgleichs

Der Ausgleich von Versorgungs- und Rentenansprüchen ist mit Wirkung vom 01.09.2009 neu geregelt worden. Das neue Recht gilt auch für alte ruhende Verfahren sowie für laufende Verfahren ab 1.9.2010, die noch nicht erstinstanzlich entschieden sind.

In Zukunft ist grundsätzlich jedes Anrecht auf eine Versorgung zu teilen und der ausgleichsberechtigte Ehegatte erhält einen eigenen direkten Anspruch auf eine Versorgung (auch auf eigene Invaliditätsrente!) bei dem Versorgungsträger des ausgleichspflichtigen Ehegatten. Saldierungen und Verrechnungen finden nicht mehr statt. Dies gilt für alle Versorgungsträger auch der betrieblichen Altersversorgung, somit also auch direkt für die Unternehmen bei unmittelbaren Pensionszusagen. Die Unternehmen sollen als Träger der Versorgungsansprüche die Ansprüche teilen und dem Familiengericht als Vorschlag unterbreiten (sog. Verfahrensbeteiligte nach § 219 Ziff. 2 und 3 FamFG;).

Gerade im Hinblick auf Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern dürfte dies zu weiteren Streitpunkten führen und die Gerichte weiter beschäftigen. Ob damit eine größere Gerechtigkeit zu erreichen sei, bleibt anzuzweifeln.

Vor allem auch das Wiederaufleben des Versorgungsausgleichs aus betrieblicher Altersversorgung für bereits vollzogene Scheidungen im Zeitraum vom 1.7.1977 (Einführung des Versorgungsausgleichs) bis 31.8.2009 dürfte in der Praxis von erheblicher Bedeutung sein.

Ausnahmsweise soll auch eine externe Teilung in Betracht kommen, wenn in gesetzlich genau festgelegten Fällen ein Kapitalwert beim vom Berechtigten vorgeschlagenen externen Versorgungsträger vom bisherigen Versorgungsträger eingezahlt wird.

Um die Aufgaben der Teilung zu vereinfachen, ist eine sog. Ausgleichsregelung in der betrieblichen Versorgungsregelung bzw. der Einzelzusage zu empfehlen.

>>>

Die steuerliche Begleitung soll über die neu geschaffenen § 3, Nr. 55 a und b EStG erfolgen, für die Unterstützungskasse nach § 4 d EStG ist z.Zt. keine Regelung getroffen. Ein BMF-Schreiben hierzu ist bisher nicht in Aussicht, sicherlich aber wünschenswert.

II. Flexible Alternativen zur Zeitwertkonten-dotierung durch Vorstände, Geschäftsführer und als Arbeitnehmer beschäftigte Gesellschafter

Durch das BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009 (IV C 5 – 2332/07/0004) wurde Organmitgliedern (Geschäftsführer, Vorstände) sowie steuerlich beherrschenden Arbeitnehmern zukünftig die lohnsteuerlich anerkannte Teilnahme an Zeitwertkonten endgültig verwehrt. Für bisher dotierte Zeitwertkonten besteht im Rahmen des lohnsteuerlich anerkannten Arbeitsverhältnisses Bestandsschutz.

Es stellt sich die Frage nach sinnvollen Alternativen für diese Personengruppe, die aufgrund der bekannten höheren Versorgungslücken auch ein berechtigtes Interesse hat, den lohnsteuerlichen Zufluss für Altersvorsorgeaufwand auf die Zeit des i.d.R. niedriger versteuerten Leistungsbezugs zu verschieben. Dabei ist zu unterscheiden zwischen laufender Entgeltumwandlung aus dem Grundgehalt und flexibler Dotierung von Einmalzahlungen, vor allem Tantiemen.

Der monatliche regelmäßige Aufwand kann über eine rückgedeckte Unterstützungskasse im Rahmen des § 4 d EStG unbegrenzt lohnsteuerbefreit dotiert werden. Voraussetzung sind laufend gleichmäßige oder steigende Beiträge sowie die Kriterien an den Tarif nach § 4 d Abs. 1 Nr. 1 c) EStG. Wer die Sicherheit eines Versicherers nicht wünscht, die freie Kapitalanlage und auch Innenfinanzierungseffekte sucht, kann sowohl regelmäßig wie auch flexibel zu Gunsten einer pauschaldotierten Unterstützungskasse nach § 4 d Abs. 1 Nr. 1 b) EStG dotieren. Dabei sind die Begrenzungen nach § 4 d Abs. 1 Satz 2 zu beachten. Allerdings darf bei Leistungsbeginn gemäß Anlage 1 zu § 4 d EStG nachdotiert werden, so dass bei allem bei der Altersgruppe über 55 mit relativ hohen Aufwendungen Versorgungslücken reduziert oder vermieden werden können.

Wer lohnsteuerlich völlig unbegrenzte flexible Dotierungen vornehmen möchte, der kann über eine beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) Einmalbeiträge zu Gunsten einer jeweils neuen Kapitalzusage wandeln; bei richtiger Zusageart kann kein bilanzielles Ungleichgewicht entstehen und das Langlebigerisikoo (was bei typischen Pensionszusagen die Hauptursache für die bekannten Probleme ist) ist eliminiert. Idealerweise werden die

>>>

einzelnen Kapitalzusagen über verschiedene Endalter zugesagt, so dass auch beim lohnsteuerlichen Zufluss eine Optimierung möglich ist. Eine bilanzielle Verlängerung ist natürlich gegeben.

III. Bestehende Zeitwertkonten

In Ergänzung zum letzten Newsletter (<http://www.pension-consulting.de/resources/2009-Q3 - PC Online-Journal - bAV.pdf>) ist auf die Notwendigkeit hinzuweisen, die geforderte Werterhaltungsgarantie bis 31.12.2009 in bestehende Zeitwertkontenmodelle zu integrieren, um die steuerfreie Dotierung weiterhin zu ermöglichen. Dies gilt sowohl für Neueinzahlungen ab 2009 wie auch für den Wertguthabenbestand zum 31.12.2008.

Dabei ist die steuerliche Werterhaltungsgarantie vor Kosten und auf den Bruttoarbeitslohn im steuerlichen Sinne auszusprechen. Die sozialversicherungsrechtliche Werterhaltungsgarantie bezieht sich hingegen auf das Wertguthaben nach Kosten und incl. dem Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Eine sorgfältige Überprüfung bestehender Modelle ist jedem Unternehmen zu empfehlen, sofern diese nicht den Vorgaben des BMF-Schreibens vom 17. Juni 2009 (IV C 5 S 2332/07/004) und des Rundschreibens des Spitzenverbandes der Sozialversicherungsträger vom 31. März 2009 entsprechen.

IV. Festlegung des BilMoG-Zinses

Mit Spannung erwartet die Branche die endgültigen Festlegungen des Bundesjustizministeriums zum BilMoG-Zinssatz für die Bewertung von Pensionsrückstellungen. Hier soll gemäß § 253 Abs. 2 HGB n.F. die Deutsche Bundesbank über sieben Jahre geglättete Abzinssätze zur Verfügung stellen, aber bisher fehlte dazu die entsprechende Rechtsverordnung, die den Berechnungsmodus und die Veröffentlichungsmodalitäten festlegen soll. Nun liegt der Entwurf der Rückstellungsabzinsungsverordnung vor.

Wie erwartet, soll die Abzinsung aufgrund einer Null-Kupon-Euro-Zinsswapkurve erfolgen, weil diese einen langen Laufzeitbereich abdeckt und Quotierungen bis zu Laufzeiten von fünfzig Jahren verfügbar sind. Industrieanleihen können, so die Begründung durch das Ministerium, allein nicht herangezogen werden, da sowohl das Volumen deutscher als auch europäischer Industrieanleihen zu eingeschränkt ist, um auf dieser Grundlage insbesondere für lange Laufzeiten zu einem verlässlichen Ergebnis zu kommen.

Um dennoch das Ausfallrisiko hochklassiger Industrieanleihen (AA-Rating) abzubilden, wird die Null-Kupon-Euro-Zinsswapkurve über die gesamte Laufzeit um einen einheitlichen Aufschlag erhöht.

Autor



Andreas Jakob

Betriebswirt für betriebliche
Altersversorgung (FH)

Tel.: 0931-452009-0

Fax: 0931-452009-20

E-Mail

jacob@pension-consulting.de

Der Aufschlag soll den Abstand zwischen einer marktbreiten über sieben Jahre geglätteten Rendite hochklassiger, auf Euro lautender Unternehmensanleihen und dem ebenfalls über sieben Jahre geglätteten Zinssatz aus der Null-Kupon-Euro-Zinsswapkurve widerspiegeln.

Nach ersten Berechnungen der Bundesbank liegt der BilMoG-Zinssatz z.B. für 15jährige Restlaufzeiten Stichtag 31.8.2009 bei 5,27%.

Die endgültige Fassung und der Erlass der Verordnung soll noch im November erfolgen.

V. BAG-Urteil zur Zillmerung

Am 15.09.2009 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) sich endlich zum jahrelangen Streit der widersprüchlichen Urteile der Landesarbeitsgerichte geäußert (Az: 3 AZR 17/09).

Demnach müssen Entgeltumwandlungsvereinbarungen der Wertgleichheit nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) entsprechen. Trotzdem verstoßen gezillmerte Tarife lt. BAG nicht gegen das Wertgleichheitsgebot und damit behalten auch die Entgeltumwandlungsvereinbarungen ihre Gültigkeit.

Lt. BAG haftet der Arbeitgeber jedoch nach § 307 BGB für eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers, welche eine Nachschusspflicht bei Leistungsbeginn begründen könnte.

In diesem Zusammenhang ist eine Zillmerung nach § 169 Abs. 3 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) über mindestens fünf Jahre anzuraten oder gänzlich auf Honorartarife umzustellen.