

An die  
Geschäftsführung

Im Juni 2007

Geschäftsführung/aw

Telefon: +49 711 585 20-0

## Mandanteninformation

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Bereich der betrieblichen Nebenleistungen haben sich bedeutende Änderungen ergeben (Rente mit 67, Entgeltumwandlung und Zillmerung, BMF-Schreiben zur Altersteilzeit und Rückstellungen für Jubiläumsverpflichtungen), über die wir Sie mit diesem Schreiben informieren möchten. Des Weiteren könnten für Sie die Ergebnisse einer Studie zum aktuellen Stand der betrieblichen Altersversorgung von Interesse sein. Die wichtigsten Schlussfolgerungen dieser durch unser Haus im Jahr 2006 durchgeführten Untersuchung stellen wir Ihnen am Ende dieses Schreibens vor.

### Rente mit 67 - Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

Das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) ist nunmehr im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (BGBl. I 2007, 554) und tritt im Wesentlichen am 01.01.2008 in Kraft. Die wichtigsten Änderungen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung und eine tabellarische Übersicht über die geänderten Altersgrenzen können Sie auf unserer Internetseite [www.kmkoll.de](http://www.kmkoll.de) unter Informationen/Aktuelles abrufen.

Das Gesetz hat auch Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung. Im Betriebsrentengesetz erfolgen an zwei Stellen Änderungen: bei der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft und bei der vorzeitigen Altersleistung.

Die Berechnungsformel zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaft sieht derzeit für Leistungszusagen (und alte beitragsorientierte Leistungszusagen) eine zeitratierliche Kürzung der erreichbaren Anwartschaft vor. Dabei wird die tatsächliche Dienstzeit ins Verhältnis zu der bis zur Voll-

endung des 65. Lebensjahres möglichen Dienstzeit gesetzt. Künftig wird das Höchstalter von 65 Jahren durch die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ersetzt, wobei zu beachten ist, dass die Regelaltersgrenze für Mitarbeiter mit Geburtsjahrgang von 1947 bis 1963 jahrgangsabhängig zwischen dem 65. und 67. Lebensjahr liegt. Wie bisher gilt aber: ist in der Versorgungsregelung eine frühere feste Altersgrenze bestimmt, so ist diese für die erreichbare Dienstzeit maßgeblich.

Neu ist dagegen die Regelung für „besonders langjährig Versicherte“. Scheidet ein Mitarbeiter aus und nimmt gleichzeitig diese neu geschaffene Rentenart aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch, ist zur Ermittlung des zeiträtierlichen Anteils auf den Zeitpunkt abzustellen, zu dem er ausscheidet. Diese Regelung ist u.E. systemwidrig, da es sich hierbei nicht um ein vorzeitiges Ausscheiden, sondern um einen Versorgungsfall handelt, so dass keine unverfallbare Anwartschaft vorliegt und kein zeiträtierlicher Anteil zu ermitteln ist. Scheidet ein Mitarbeiter aus und erfüllt zu einem späteren Zeitpunkt die Voraussetzungen für den Bezug dieser Rentenart, so soll er nach Aussagen aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales keine Neuberechnung seines Anspruchs verlangen können.

Die zweite Änderung betrifft die Bestimmung zur vorgezogenen Inanspruchnahme der Altersleistung. Hier entfällt die Beschränkung für den vorzeitigen Bezug auf die Zeit vor Vollendung des 65. Lebensjahres. Inhaltlich bleibt es dabei, dass der Mitarbeiter, der eine vorgezogene Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente bezieht, auch die betriebliche Leistung abrufen kann.

Ob und wie auf die Anhebung der Altersgrenzen in den betrieblichen Versorgungssystemen reagiert werden kann oder sogar muss, hängt von der konkreten Ausgestaltung des Versorgungssystems ab. Grundsätzlich gilt jedoch bei der Änderung von bestehenden Versorgungssystemen, dass die Besitzstände der Mitarbeiter zu wahren und gegebenenfalls bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten sind.

Anpassungsbedarf kann sich insbesondere bei Versorgungssystemen ergeben, die unmittelbar durch die gesetzliche Rentenversicherung beeinflusst werden, wie dies beispielsweise bei Gesamtversorgungs- oder Limitierungszusagen der Fall ist. Bei beitragsorientierten Systemen ist an die Anpassung der Umrechnungstabellen zu denken. Grundsätzlich sollte auch geprüft werden, ob das Ausscheiden aus dem Unternehmen als Leistungsvoraussetzung vorgesehen ist. Ein weiterer möglicher Ansatzpunkt könnten die versicherungsmathematischen Abschläge sein. Belässt man die Altersgrenze beim 65. Lebensjahr, stellt sich die Frage, ob eventuell Zuschläge für einen späteren Bezug gewährt werden. Auch die Festlegung der versorgungsfähigen Dienstzeit sollte überprüft werden. Hier kann sich dann auch im Zusammenhang mit möglichen Altersdiskriminierungen Anpassungsbedarf ergeben.

Des Weiteren ist bei der Invaliditätsabsicherung zu prüfen, ob nicht zukünftig Lücken in der Absicherung entstehen, etwa wenn eine Berufsunfähigkeitsleistung mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet und der Abruf der gesetzlichen Altersrente im Anschluss noch nicht möglich ist.

Hinsichtlich der Entgeltumwandlungssysteme ist zu bedenken, dass der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung auch über das 65. Lebensjahr hinaus gegeben ist. In diesem Bereich erscheint jedenfalls eine Angleichung an die neuen Altersgrenzen notwendig. Zu beachten ist dabei auch, dass die Schutzvorschrift § 41 SGB VI angepasst wurde. Sie ermöglicht es dem Arbeitnehmer, bis zum Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze weiter zu arbeiten, auch wenn der Arbeitsvertrag bisher auf das 65. Lebensjahr befristet ist.

Die vorstehend beispielhaft genannten Ansatzpunkte zeigen, dass Änderungsmöglichkeiten und Änderungsbedarf nur im Hinblick auf die jeweilige konkrete Versorgungsregelung betrachtet werden können. Gerne analysieren und diskutieren wir mit Ihnen Lösungsmöglichkeiten für Ihre Versorgungsregelungen und unterstützen Sie bei der Umsetzung.

### **Entgeltumwandlung und Zillmerung**

Für Aufsehen sorgt derzeit ein Urteil des LAG München (4 Sa 1152/06). Eine Arbeitnehmerin hatte per monatlicher Entgeltumwandlung über einen Zeitraum von 35 Monaten insgesamt € 6.230,00 in eine rückgedeckte Unterstützungskasse einbezahlt. Die Rückdeckungsversicherung verwendete sogenannte gezillmerte Tarife, bei denen die Abschlusskosten und die Provision dem Vertrag zu Beginn der Laufzeit belastet werden. Dadurch ergibt sich zunächst ein negatives Deckungskapital. Als die Arbeitnehmerin ausschied, betrug der Rückkaufswert lediglich € 639,00. Die Arbeitnehmerin klagte daraufhin gegen ihren Arbeitgeber. Das LAG kam zu dem Ergebnis, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung unwirksam war. Folge der Unwirksamkeit ist, dass der Vergütungsanspruch der Arbeitnehmerin noch fortbesteht und der Arbeitgeber diesen in Höhe von € 6.230,00 zu erbringen hat (unter Anrechnung des Rückkaufswerts von € 639,00).

Das Gericht geht davon aus, dass die Verwendung des gezillmerten Tarifs einen Verstoß gegen das zwingende Gebot der Wertgleichheit der Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) darstellt. Gezillmerte Tarife genügen nach den Ausführungen des Gerichts jedenfalls dann nicht dem Gebot der Wertgleichheit, wenn die Abschlusskosten auf weniger als etwa zehn Jahre verteilt werden. Zudem wurde eine unangemessene Benachteiligung und Unvereinbarkeit mit wesentlichen Grundgedanken von gesetzlichen Regelungen festgestellt. Die vorliegende Einzelfallentscheidung und ihre Begründung sind durch das Missverhältnis zwischen den einbezahlten Beiträgen und dem geringen Rückkaufswert geprägt. Die Revision beim BAG ist eingelegt. Es bleibt zu hoffen, dass das BAG bei dieser Gelegenheit die Anforderungen an eine wertgleiche Entgeltumwandlung und die Voraussetzungen für die Verwendung von gezillmerten Tarifen definiert und damit in diesem Bereich für Rechtssicherheit sorgt.

### **BMF-Schreiben zur Altersteilzeit**

Mit dem Schreiben „Bilanzsteuerliche Berücksichtigung von Altersteilzeitvereinbarungen im Rahmen des so genannten ‚Blockmodells‘ nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG)“ vom 28.03.2007 (BStBl. I 2007, 297) reagierte das BMF auf die Urteile des BFH vom 30.11.2005 - I R 110/04 (BStBl. II 2007, 251) und des Hessischen FG vom 23.09.2004 - 4 K 1120/02.

Danach ist in der Arbeitsphase eine Rückstellung nicht mehr für die im Vergleich zur Arbeitsleistung in der Vergangenheit erfolgte Mindervergütung, sondern für alle bereits erdienten zukünftigen Vergütungen in der Freistellungsphase zu bilden. Mit Beginn der Freistellungsphase ist die Rückstellung ihrem Verbrauch entsprechend aufzulösen. Erstattungen sind bei der Rückstellungsbildung gegenzurechnen, und zwar auch dann, wenn deren Inanspruchnahme nicht erst faktisch sicher, sondern lediglich wahrscheinlich ist.

Die Verpflichtungen sind nach § 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchstabe e EStG abzuzinsen. Mögliche oder vereinbarte Tarifierhöhungen setzen das Abzinsungsgebot nicht außer Kraft. Rückstellungen für einen in der Freistellungsphase zu zahlenden Ausgleich für Minderungen bei der gesetzlichen Rente sind während der Arbeitsphase rätierlich anzusammeln. Alle Verpflichtungen sind einheitlich versicherungsmathematisch exakt oder nach einem Pauschalwertverfahren zu bewerten. Die einmal gewählte Methode ist für die folgenden vier Wirtschaftsjahre beizubehalten.

Das BMF-Schreiben kann erstmals für Bilanzen berücksichtigt werden, die nach dem 30.11.2005 aufgestellt werden. Es ist spätestens für Bilanzen maßgebend, die nach dem 23.04.2007 aufgestellt werden. Für das kontinuierliche Modell gilt weiterhin das BMF-Schreiben vom 11.11.1999 (BStBl. I 1999, 959).

### **Rückstellungen für Jubiläumsverpflichtungen**

Nach dem Urteil des BFH vom 18.01.2007 - IV R 42/04 darf eine Rückstellung für Jubiläumszuwendungen in der Steuerbilanz nicht nur dann gebildet werden, wenn sich der Dienstberechtigte rechtsverbindlich, unwiderruflich und vorbehaltlos zu der Leistung verpflichtet hat. Im zu entscheidenden Fall hatte eine Betriebsvereinbarung jederzeit widerrufliche Jubiläumszuwendungen vorgesehen, auf die kein Rechtsanspruch bestand. Der BFH hat die Rückstellungsbildung als zulässig erachtet, da der Gesetzgeber bei der Formulierung des § 5 Absatz 4 EStG auf strengere Anforderungen verzichtet hat.

Eine Rückstellungsbildung setzt voraus, dass die Entstehung der Verbindlichkeit am Bilanzstichtag wahrscheinlich ist, d.h. es müssen mehr Gründe für die Gewährung entsprechender Leistungen in der Zukunft als dagegen sprechen. Von Bedeutung ist auch, ob in der Vergangenheit die Jubiläumszuwendungen gemäß der schriftlichen Zusage erbracht wurden.

Die Finanzverwaltung hat sich bisher zur Anwendung des Urteils nicht geäußert.

### **Benchmarkingstudie 2006 „Betriebliche Altersversorgung“**

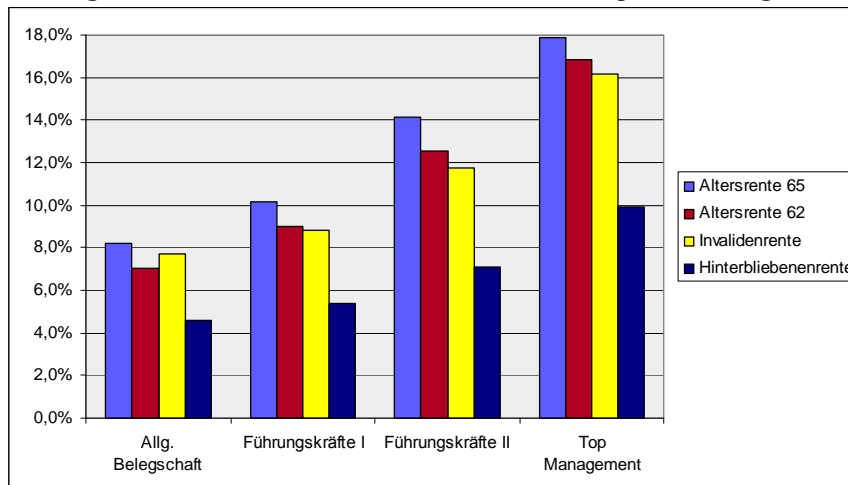
Wie bereits eingangs dieses Schreibens erwähnt, hat unser Haus im letzten Jahr eine umfassende Studie zur derzeitigen Situation der betrieblichen Altersversorgung durchgeführt. Wir konnten 34 Unternehmen verschiedener Größenordnungen für eine Teilnahme an der Studie gewinnen, die einen Mitarbeiterbestand von nahezu 500.000 Personen repräsentieren.

Betrachtet wurden sowohl die unternehmensfinanzierte als auch die vom Mitarbeiter auf dem Weg der Entgeltumwandlung selbst finanzierte Altersversorgung. Im Fokus der Analyse standen

dabei insbesondere die Verbreitung der Altersversorgung, das für die Versorgung im jeweiligen Unternehmen gewählte Finanzierungsverfahren, die Ausgestaltung des Versorgungssystems und die Höhe der erreichbaren Versorgungsleistungen. Bei den Betrachtungen zur Entgeltumwandlung wurde zusätzlich noch besonderes Augenmerk auf die dem Mitarbeiter gebotenen Wahlmöglichkeiten und auf Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung gelegt. Eine Besonderheit unserer Studie ist die dynamische Betrachtungsweise - dies bedeutet, dass im Gegensatz zu vielen anderen Studien eine Gehaltsentwicklung unterstellt wurde, um realitätsnahe Aussagen über die Versorgungsleistungen zu erhalten. Um Ihnen einen kurzen Überblick über die Ergebnisse der Studie zu geben, sind nachfolgend einige Erkenntnisse zusammenfassend dargestellt:

- > Das am häufigsten anzutreffende Finanzierungsverfahren ist weiterhin die Bildung von Pensionsrückstellungen, mit großem Abstand vor der Unterstützungs- und der Pensionskasse
- > Mittlerweile dominiert die Ausgestaltung als beitragsorientierte Leistungszusage
- > Neben vielen anderen Betrachtungen wurde die durchschnittlich erreichbare Rentenhöhe in % der pensionsfähigen Bezüge in Abhängigkeit von der betrachteten Mitarbeitergruppe bestimmt

**Abbildung: Erreichbare Rentenhöhe in Relation zu den pensionsfähigen Bezügen**



Falls Sie an weiteren Ergebnissen der Studie interessiert sind, wenden Sie sich bitte an uns. Eine detaillierte und kommentierte Zusammenfassung der Analysen in Präsentationsform erhalten Sie zum Preis von € 650,00 zzgl. Umsatzsteuer.

Zu einem Teilbereich der oben aufgeführten Fragestellungen finden Sie weitere Informationen auf unserer Homepage [www.kmkoll.de](http://www.kmkoll.de). Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an unsere Mitarbeiter.

Mit freundlichen Grüßen

Kern Mauch & Kollegen GmbH

gez. zwei Unterschriften