

## editorial

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

archiv

Longial GmbH

Prinzenallee 13  
40549 Düsseldorf  
Tel. 02 11 49 37-76 00  
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35  
22297 Hamburg  
Tel. 0 40 63 76-21 32  
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de  
www.longial.de

Postanschrift:  
Postfach 10 35 65  
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

## 2009 - ein besonderes Jahr

Sehr geehrte Damen und Herren,

das zurückliegende Jahr war für viele Unternehmen mit großen Herausforderungen verbunden. Die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise sind noch allgegenwärtig und haben tiefe Spuren hinterlassen. Das wichtigste Sicherungsinstrument der betrieblichen Altersversorgung, der Pensions-Sicherungs-Verein a.G. (PSVaG), musste seine Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen. Beruhigend zu wissen, dass die Krisenbewältigung gut funktionierte, der Preis in Form hoher Beiträge ist jedoch deutlich spürbar und wird auch in Zukunft weiter bestehen bleiben. Gleichzeitig kommen auf die Unternehmen neue Aufgaben aufgrund des Inkrafttretens des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) hinzu. Alles in allem dürfte es genügend Gründe geben, sich auch im Jahr 2010 intensiv mit der Gestaltung und Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung zu beschäftigen.

Auch für Longial war das Jahr 2009 ein besonderes Jahr. Es war das erste vollständige Geschäftsjahr nach unserer Neuausrichtung und der damit einhergegangenen Umbenennung. Auch wenn noch ein gutes Stück des Weges vor uns liegt, hat uns das Jahr 2009 doch gezeigt, dass Longial im Markt der betrieblichen Altersversorgung angekommen ist. Der Zuspruch, den wir von unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern erhalten haben, zeigt uns, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden.

Erneut möchten wir Ihr Augenmerk auf aktuelle Themen rund um die betriebliche Altersversorgung lenken. Wir wünschen Ihnen eine informative und aufschlussreiche Lektüre.

Wenn Ihnen unser Newsletter gefällt, freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung

Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



## aktuelles

## Longial als Sponsor auf der Handelsblatt-Jahrestagung Personal

Vom 24. bis 25. Februar findet in München die 16. Handelsblatt- Jahrestagung Personal statt. Die Besucher erwarten folgende Themen: HR- Strategien und - Prozesse auf dem Prüfstand, neue Arbeitsformen, der Wandel von Arbeitsbeziehungen sowie das Management von Veränderungsprozessen.

Als einer der Sponsoren unterstützt Longial die Veranstaltung. Herr Suhre von der Geschäftsführung steht vor Ort für Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung.

## Neue Regeln für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen

Das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) wirkt sich auf fast alle Positionen des handelsrechtlichen Jahresabschlusses aus. Die Auswirkungen auf die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen sind besonders gravierend. Der Hauptfachausschuss (HFA) des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) hat hierzu Ende November 2009 die IDW- Stellungnahme zur Rechnungslegung "Übergangsregelungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (IDW RS HFA 28)" verabschiedet. Zum einen führen die neuen Bewertungsvorschriften zu in der Regel deutlich höheren Pensionsrückstellungen. Zum anderen sehen die neuen Bilanzierungsregeln die Saldierung mit zweckgebundenem Deckungs- vermögen und dessen Bewertung mit dem beizulegenden Zeitwert vor.

Die neuen Regeln sind erstmals für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2009 beginnen, verpflichtend anzuwenden. Wahlweise können die Vorschriften bereits vorzeitig für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2008 beginnen, angewendet werden.

Ergeben sich aus der Neubewertung der Pensionsverpflichtungen zusätzliche Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen, ist der resultierende

Unterschiedsbetrag in Jahresraten von mindestens 1/15 bis zum 31.12.2024 anzusammeln. In diesen Grenzen können die Jahresraten frei festgelegt werden. Daraus ergibt sich ein erheblicher bilanzpolitischer Spielraum.

Der gesamte Unterschiedsbetrag ist zu Beginn des ersten nach dem 31.12.2009 beginnenden Geschäftsjahres aus der Differenz der Pensionsrückstellungen nach altem und neuem Recht zu ermitteln. Wird er erst am Jahresende ermittelt, ist er um die reguläre Zuführung zu kürzen. Ist zweckgebundenes Deckungsvermögen vorhanden, ist der Unterschiedsbetrag um den Betrag zu reduzieren, der aus dessen Höherbewertung zum Zeitwert resultiert. Der Unterschiedsbetrag auf Basis des Beginns des Geschäftsjahres (i.d.R. der 01.01.2010) kann für Planungszwecke zu Jahresbeginn oder für den Jahresabschluss auch erst am Ende des Geschäftsjahres ermittelt werden.

Führt der Übergang zu einer Reduzierung von Pensionsrückstellungen, so können sie beibehalten werden, sofern der Auflösungsbetrag bis spätestens 2024 wieder zugeführt wird. Wird dieses Wahlrecht nicht ausgeübt, müssen die aus der Auflösung resultierenden Beträge erfolgsneutral in die Gewinnrücklage eingestellt werden.

#### ► Fazit:

Der Übergang auf BilMoG hat erhebliche Konsequenzen für den bilanziellen Ausweis der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, insbesondere für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen. Mit Blick auf die bilanzpolitischen Zielsetzungen des Unternehmens sollten bilanzpolitische Spielräume analysiert und gezielt genutzt werden. Aber auch die Versorgungszusagen und deren Finanzierung sollten auf den Prüfstand gestellt werden.

Thomas Quarab, Berater für betriebliche Versorgungslösungen bei Longial

## praxis

### Der neue Versorgungsausgleich: Eine administrative Herausforderung

Nach ersten Praxisfällen zeigt sich, dass der neue Versorgungsausgleich für viele Unternehmen nach wie vor eine variable Unbekannte und eine große Herausforderung darstellt. Eingespielte und jahrelang erprobte Bearbeitungsprozesse müssen von den Versorgungsträgern neu definiert werden. Insbesondere versicherungsmathematische Berechnungen der Ansprüche sind in die Prozesskette neu aufzunehmen. Für viele Unternehmen sind diese neuen Aufgaben und Anforderungen schwer einzuschätzen.

Der Arbeitgeber erhält zunächst einen überarbeiteten Auskunftsbogen vom Familiengericht, der vom Versorgungsträger innerhalb einer vorgegebenen Frist vollständig zu beantworten ist. Dabei muss der Versorgungsträger über ein umfassendes Know-how zur Beantwortung des Auskunftersuchens verfügen. Kernelement ist die Abgabe eines Teilungsvorschlags mit der Berechnung des Ehezeitanteils, des Ausgleichswerts sowie des korrespondierenden Kapitalwerts. Hierbei sind die zugrunde liegenden versicherungsmathematischen Berechnungen unter Berücksichtigung bestimmter Wertermittlungsvorgaben detailliert und verständlich nachzuweisen. Darüber hinaus ist die Entscheidung des Arbeitgebers hinsichtlich interner oder externer Teilung sowie die Höhe der in Abzug gebrachten Kosten mitzuteilen. Die generelle Vorgehensweise sollte daher vom Arbeitgeber vorab in einer sog. Teilungsordnung festgelegt werden, um die o. g. Anforderungen mit vertretbarem Aufwand zu bearbeiten.

Auf Nachfrage des Familiengerichts können weitere Erläuterungen erforderlich werden. Im späteren Verlauf kann das Gericht sogar bei Unklarheiten zur Aufklärung des Sachverhalts das persönliche Erscheinen des Versorgungsträgers als Verfahrensbeteiligter anordnen. Daher ist eine plausible Beantwortung des Fragebogens und Erläuterung der Berechnungen ratsam.

Bei der internen Teilung ist der ausgleichsberechtigte Ehegatte wie ein mit unverfallbaren Ansprüchen ausgeschiedener Mitarbeiter zu behandeln. Eine lebenslange Verwaltung des neuen und alten Anrechts ist die Folge. Bei konstant hohen Scheidungsraten bedeutet dies, dass die Anzahl der zu administrierenden Anwartschaften deutlich steigt.

#### ► Fazit:

Die Anforderungen des Familiengerichts sind sehr komplex und ohne entsprechendes Know-how nicht zu bewältigen. Um den administrativen Aufwand gering zu halten, kann der Arbeitgeber die versicherungsmathematischen Berechnungen durch den Pensionsgutachter durchführen lassen und sogar die ganzheitliche Abwicklung über einen externen Dienstleister veranlassen.

Tanja Oberem, Beraterin für betriebliche Versorgungslösungen bei Longial

## Abänderbarkeit der Rentenanpassungsregelung im Betriebsrentengesetz für Organmitglieder

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in einer Entscheidung vom 21. April 2009 (3 AZR 285/07) erstmals mit der Frage auseinandergesetzt, inwiefern von der Rentenanpassungsregelung und anderen Schutzvorschriften des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) zu Lasten von Organmitgliedern abgewichen werden kann.

Der Kläger war Mitglied des Direktoriums einer Bank und damit Organperson. Ihm war für den Versorgungsfall ein Ruhegeld nach den jeweilig für einen hamburgischen Beamten einer bestimmten Besoldungsgruppe geltenden Bestimmungen zugesagt worden. Mit der Versorgung waren auf Grund gesetzlicher Änderungen im Beamtenrecht Einschränkungen verbunden. Der Kläger begehrte deshalb unter anderem die günstigere Anpassung seiner Betriebsrente nach dem Betriebsrentengesetz und nicht nach besoldungsrechtlichen Vorschriften. Die Verweisung auf das Beamtenrecht sei mit den Grundstrukturen des Betriebsrentenrechts nicht vereinbar. Dieses besagt, dass von diesen Vorschriften grundsätzlich nicht zuungunsten des Betroffenen abgewichen werden darf.

Das BAG hat den Anspruch des Klägers abgewiesen. Zur Begründung führt das Gericht an, dass der Verweis auf das Beamtenrecht in der Versorgung wirksam vereinbart gewesen ist und den Kläger nicht unangemessen benachteiligt. Damit ist die Rentenanpassungsregelung im BetrAVG wirksam abgeändert worden.

Im Einzelnen führt das Gericht aus, dass zwar grundsätzlich nicht von den Bestimmungen des Betriebsrentenrechts zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann und dass auch der Kläger als Organmitglied ein Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschriften ist. Allerdings lässt das Betriebsrentengesetz (§ 17 Abs. 3 BetrAVG) Abweichungen von bestimmten Schutzregelungen durch die Tarifvertragsparteien zu. Denn der Gesetzgeber unterstellt hier gleiche Verhandlungsstärke auf beiden Seiten, so dass der Verhandlungsprozess geeignet ist, zu angemessenen Ergebnissen zu führen.

Das BAG sieht auch bei Organmitgliedern, anders als bei normalen Arbeitnehmern, bei der Aushandlung ihrer Betriebsrentenregelung mit dem Dienstherrn keine Verhandlungsunterlegenheit. Es bejaht damit die Möglichkeit, die Rentenanpassungsregelung in § 16 BetrAVG durch die Vertragspartner Dienstherr und Vorstandsmitglied abzuändern.

### ► Fazit:

Bei der vertraglichen Gestaltung von Geschäftsführer- und Vorstandsversorgungszusagen ist Vorsicht geboten und es sollte im Zweifelsfall ein Berater hinzugezogen werden. Da auch noch andere Vorschriften des Betriebsrentengesetzes zur Disposition durch die Tarifvertragsparteien stehen, können nach Auffassung des BAG damit weitere Schutzvorschriften wie beispielsweise das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG wirksam zu Lasten von Organmitgliedern abgeändert werden.

Anja Sprick, Rechtsanwältin bei Longial

## Neue steuerliche Förderung der Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern – eine Alternative zur betrieblichen Altersversorgung?

Seit dem 1. April 2009 ist die steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ausgeweitet und die Möglichkeiten für mehr und bessere Teilhabe der Beschäftigten am Erfolg der Unternehmen interessanter gestaltet worden. Aber steht die Mitarbeiterkapitalbeteiligung dadurch bereits in Konkurrenz zur betrieblichen Altersversorgung?

Die Arbeitnehmer-Sparzulage ist auf 20 Prozent des Anlagebetrages angehoben worden, was bei einem Höchstbetrag von 400 Euro maximal 80 Euro bedeutet. Gleichzeitig wurde die Einkommensgrenze bei Ledigen auf 20.000 Euro, bzw. 40.000 Euro bei Verheirateten erhöht.

Der § 19a EStG wurde aufgehoben und mit § 3 Nr. 39 EStG ist eine neue gesetzliche Grundlage für die steuerbegünstigte Überlassung bestimmter Vermögensbeteiligungen geschaffen worden.

Die bereits existierenden Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, wie Belegschaftsaktien, Mitarbeiter-Darlehen, Genussscheine und stille Beteiligung, sind neu um Mitarbeiterbeteiligungsfonds erweitert worden. Diese werden von Kapitalanlagegesellschaften verwaltet, die folgende gesetzliche Verpflichtung einhalten müssen: Durch den Erwerb von verbrieften und unverbrieften Darlehensforderungen der Teilnehmerfirmen sind mindestens 60 Prozent des Fondsvermögens in diejenigen Firmen zu investieren, die

ihren Mitarbeitern steuerlich geförderte Anteile gewähren, im Einzelfall jedoch maximal nur 20 Prozent des Fondsvermögens. 40 Prozent des Fondsvermögens stehen dann zur Investition in andere Kapitalanlagen zur Verfügung. Der steuer- und abgabenfreie Höchstbetrag für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen ist mit 360 EUR pro Jahr noch immer nicht so hoch, dass der einzelne Mitarbeiter eine nennenswerte Beteiligung erlangen könnte. Im Übrigen muss dieser Betrag zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn als freiwillige Leistung des Arbeitgebers gewährt werden und darf nicht auf bestehende oder zukünftige Ansprüche angerechnet werden. Eine Entgeltumwandlung ist also nicht möglich. Hierdurch soll ausdrücklich eine Konkurrenz zur betrieblichen Altersversorgung vermieden werden.

Partnerschaftliche Teilhabe am Unternehmenserfolg wirkt sich allerdings nicht automatisch positiv auf das Unternehmen aus, sondern muss durch entsprechende Rahmenbedingungen im Unternehmen, vor allem einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur, unterstützt werden. Zu diesen Rahmenbedingungen gehört seit langem auch die Existenz eines betrieblichen Altersversorgungswerkes, das den Mitarbeitern in intelligenter Form für ihre private Vorsorge offen steht.

#### ➤ **Fazit:**

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sind durch die neuen Möglichkeiten sicherlich interessanter geworden, sie stehen aber nicht in Konkurrenz zur betrieblichen Altersversorgung. Allerdings zeigt es sich, dass Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligungssystemen auch ein gutes und durchdachtes Altersversorgungswerk haben.

Dr. Erich Blum, Rechtsanwalt in eigener Kanzlei



[Zurück zur Übersicht](#)