

Newsletter III. Quartal 2012

Inhalt

Zugehörigkeit des Rückkaufswertes einer Rückdeckungsversicherung zur Insolvenzmasse	1
Übersorgung bei Pensionszusagen in Höhe eines festen Betrages nach Gehaltsreduzierungen	2
Entgeltumwandlung im Vergleich zur Riesterrente	3
Anhebung des rechnungsmäßigen Pensionsalters durch die Einkommensteuerrichtlinien für beherrschende GGF ?	4
Steuerliches Mindestalter für den Bezug von Altersleistungen	5
Keine Altersdiskriminierung durch die Berechnung von unverfallbaren Anwartschaften nach § 2 Abs.1 BetrAVG	5
Zwei Jahre BilMoG – Parameter für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen	5

Zugehörigkeit des Rückkaufswertes einer Rückdeckungsversicherung zur Insolvenzmasse

(BAG Urteil vom 17.01.2012 - 3 AZR 10/10)

RA Jürgen Glock, Erz + Kollegen, Stuttgart

Die Parteien streiten sich darüber, ob der an den Insolvenzverwalter ausgezahlte Rückkaufswert einer Rückdeckungsversicherung in der Insolvenzmasse verbleibt oder an den Kläger auszuzahlen ist. Dieser war bei der späteren Insolvenzschuldnerin zunächst als Geschäftsführer, dann als Vertriebsleiter beschäftigt. In diesem Rahmen hatte er eine Pensionszusage erhalten. Zur Finanzierung war die Rückdeckungsversicherung abgeschlossen worden. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens war der Rückkaufswert vom Insolvenzverwalter eingezogen worden. Mit der Klage macht der Kläger ein Aussonderungsrecht geltend, die Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung seien ihm wirksam abgetreten worden, im Übrigen sei eine schriftliche Verpfändungserklärung beim Versicherer eingegangen. Der beklagte Insolvenzverwalter wendet ein, eine Abtretung sei nicht erfolgt, jedenfalls sei eine solche unwirksam, weil sie dem Versicherer entgegen den versicherungsvertraglichen Regelungen nicht angezeigt worden sei. Auch habe er gegenüber dem Insolvenzgericht Masseunzulänglichkeit angezeigt.

Die Klage hatte beim Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Die Zahlungsklage war nach Anzeige der

Masseunzulänglichkeit bereits unzulässig, die zulässige Feststellungsklage unbegründet. Maßgeblich nach der Rechtsauffassung des BAG war allein die versicherungsrechtliche Lage. Danach waren dem Kläger keine Rechte an der Rückdeckungsversicherung wirksam abgetreten worden, es fehlte an der erforderlichen Anzeige an den Versicherer. Ein Recht auf Absonderung aufgrund einer Verpfändung an den Kläger und ein persönlicher Schadensersatzanspruch gegen den Insolvenzverwalter waren vom Gericht nicht zu prüfen, weil beides nicht Gegenstand des Verfahrens war.

Praxisempfehlung:

Die Entscheidung des BAG zeigt einmal mehr, dass einfache, in der Praxis aber häufige Fehler die privatrechtliche Insolvenzsicherung ins Leere laufen lassen. Insolvenzverwalter suchen solche Fehler gezielt und ziehen das Rückdeckungsvermögen zur Masse. Wie vorliegend bei der unwirksamen Abtretung (abgesehen von der steuerlichen Problematik einer Abtretung, weil Fiktion von Lohnzufluss). Bei der in der Praxis häufig anzutreffenden Verpfändung kommen neben der unterlassenen Anzeige noch andere gravierende Fehler hinzu, welche auch in der Pensionszusage selbst zu suchen sind. Es ist deshalb dringend anzuraten, rechtzeitig und außerhalb einer Krise alle zivilrechtlichen Vereinbarungen im Zusammenhang einer Pensionszusage einer rechtlichen Prüfung zu unterziehen und dies durch einen zugelassenen Berufsträger (Rechtsanwalt) testieren zu lassen.

Übersorgung bei Pensionszusagen in Höhe eines festen Betrages nach Gehaltsreduzierungen

(BFH-Urteil vom 27.03.2012 – IR 56/11)

Ernst Ludwig, BAV Ludwig, Staufen

Der BFH hat mit seinem Urteil vom 27.03.2012 erneut bestätigt, dass für Versorgungszusagen, die in Höhe eines festen Betrages zugesagt sind, regelmäßig dann eine Übersorgung anzunehmen ist, wenn die betrieblichen Versorgungsansparungen zusammen mit den Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung 75 % der am Bilanzstichtag bezogenen Aktivbezüge übersteigen. Bei solchen Versorgungszusagen handelt es sich dann um eine unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen durch überdurchschnittlich hohe betriebliche Versorgungszusagen (BMF-Schreiben vom 03.11.2004 – IV B 2 – S 2176 – 13/04) und damit um einen Verstoß gegen § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr.1 Satz 4 EStG. Dies gilt nicht nur für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF), sondern auch für normale Arbeitnehmer.

In der Praxis treten solche Angemessenheitsprobleme meist bei Festrentenzusagen auf, die zum Zeitpunkt der Zusageerteilung noch den steuerlichen Kriterien gerecht wurden. Wird jedoch wegen wirtschaftlicher Schwierigkeit eine Gehaltsabsenkung erforderlich, kann dies zur Folge haben, dass das Versorgungsniveau die 75 % - Grenze überschreitet.

Bei gehaltsabhängigen Versorgungszusagen und beitragsorientierten Leistungszusagen sieht das o.g. BMF-Schreiben keinen Verstoß gegen § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr.1 Satz 4 EStG, d.h. ein Überschreiten der 75 % ist dann zulässig (gewollte Übersorgung).

Allerdings wird für beherrschende GGF von der Finanzverwaltung eine gewollte Übersorgung im obigen Sinne nicht akzeptiert, sondern, unabhängig von der Form der Versorgungszusage, die Einhaltung der 75 %-Grenze gefordert.

Der BFH hat seine ständige Rechtsprechung bestätigt, obwohl verschiedene Finanzgerichte in jüngster Vergangenheit anders entschieden haben. (Finanzgericht Schleswig-Holstein am 11.02.2010 – 1 K 3/05 und Finanzgericht Berlin-Brandenburg am 22.06.2011 – 12 K 12274/09). Allerdings hat der BFH das Urteil des FG Berlin-Brandenburg zwar aufgehoben, jedoch keine Feststellung über die Kürzung des Wertansatzes getroffen. Der BFH hat es ausdrücklich offen gelassen, ob zusätzlich zum aktuellen Gehalt auch das in der Vergangenheit bezogene Gehalt in die Betrachtung einbezogen

werden kann (siehe Rdnr. 18 des BFH-Urteils vom 27.03.2012).

Diese Wertung deckt sich mit dem o.g. BMF-Schreiben, nach dem bei einem Wechsel des Beschäftigungsgrades anstelle der 75 % - Grenze ein durchschnittlicher Grenzwert zu ermitteln ist, der auf das fiktive volle Gehalt anzuwenden ist (siehe nachstehendes Beispiel).

Praxisempfehlungen:

1. Bei Versorgungszusagen, die in Höhe eines festen Betrages zugesagt sind, sollte vor Gehaltsreduzierungen immer die Angemessenheit durch den Steuerberater bzw. den versicherungsmathematischen Gutachter überprüft werden.
2. Ist eine Gehaltsreduzierung erforderlich, sollte dies durch Gesellschafterbeschluss auf eine befristete Dauer vereinbart werden. Am Prüfungsstichtag steht dann die Anhebung auf das bisherige Gehaltsniveau bereits fest und ist als feststehende Bemessungsgrundlage für die Höhe der zukünftigen Versorgungsleistungen auch bei der Angemessenheitsprüfung zu berücksichtigen. Allerdings könnte die Finanzverwaltung bei einer schlechten wirtschaftlichen Lage, mit der dauerhaft zu rechnen ist, die Ernsthaftigkeit einer solchen Vereinbarung in Frage stellen.
3. Bei einem Rückgang der Auftragslage kann in der Regel auch von einem Absinken des Beschäftigungsgrades ausgegangen werden. Ist dies der Fall, sollte geprüft werden, ob mit dem oben erwähnten durchschnittlichen Grenzwert noch die Angemessenheit des Versorgungsniveaus gewährleistet ist. Des Weiteren sollte die Teilzeitbeschäftigung durch einen Gesellschafterbeschluss dokumentiert werden.

Beispiel:

Gesamtdienstzeit	360 Monate
Dienstzeit mit Vollzeitbeschäftigung	240 Monate
Restdienstzeit mit 50 % Teilzeitgrad	120 Monate

neuer Grenzwert für die Angemessenheit:

$$75 \% * 240 / 360 + 75 \% * 0,5 * 120 / 360 = 62,50 \%$$

Betrag bisher das Gehalt EUR 10.000,00 war eine Gesamtversorgung von EUR 7.500,00 angemessen. Nach der Gehaltsreduzierung auf EUR 5.000,00 und ohne Berücksichtigung eines Wechsels des Beschäftigungsgrades sinkt diese Grenze auf EUR 3.750,00 ($0,75 * 5.000$).

Unter Berücksichtigung des veränderten Beschäftigungsgrades beträgt sie noch EUR 6.250,00 (= 0,625 * 10.000).

Das Beispiel zeigt, dass bei Gehaltsreduzierungen, durch entsprechende Gestaltungen, der Verlust der Angemessenheit in vielen Fällen vermieden werden könnte.

Entgeltumwandlung im Vergleich zur Riesterrente

Christoph Ludwig, BAV Ludwig, Staufen

Seit dem 01.01.2002 besteht nach § 1a BetrAVG ein Anspruch des Arbeitnehmers (AN) auf Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber (AG). Dies wird von vielen AGn als lästige Pflicht wahrgenommen, dabei bietet die Entgeltumwandlung die Möglichkeit von Liquiditätsschöpfung für das Unternehmen. Bei allen Durchführungswegen spart der AG die Sozialversicherungsbeiträge auf das umgewandelte Bruttogehalt, soweit gewisse Grenzen nicht überschritten werden.

Darüber hinaus kann der AG bei Direktzusagen und Zusagen über eine pauschal dotierte Unterstützungskasse das einbehaltene Entgelt noch zur Innenfinanzierung im Unternehmen behalten, muss aber natürlich ab dem Versorgungsfall die zugesagten Leistungen erbringen.

Mit nachfolgender Beispielrechnung wird in vereinfachter Form ein Überblick über die Möglichkeiten, die sich für den AN ergeben, und die Chancen, die sich dem AG bieten, gegeben.

Für die Berechnungen wurde von folgender Person ausgegangen:

Männl., 30-jähriger AN, ledig, kinderlos, GJ 1982, jährliches Bruttogehalt 36.000 €

AN-Sicht

Dem AN sollen sich folgende Alternativen bieten:

- bAV – Direktzusage (DZ), Entgeltumwandlung mit 1.440 € jährlich
- bAV – Direktversicherung (DV), Entgeltumwandlung mit 1.440 € jährlich (steuerfrei nach § 3Nr. 63 EStG)
- Beitrag zu einer privaten Riesterrente

Der AN wandelt jährlich 1.440 € seines Bruttogehalts entweder in Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) über eine DZ oder über eine DV um. Als dritte Alternative leistet der AN einen

jährlichen Beitrag zu einer privaten Riesterrente in der Höhe, dass sein Nettogehalt abzüglich Riesterbeitrag und zuzüglich Steuerersparnis dem Nettogehalt nach Entgeltumwandlung entspricht. In allen drei Fällen verbleibt dem AN nach Aufwand für die Altersversorgung, nach Steuerabzug und nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge netto der gleiche Betrag.

Berechnungsannahmen:

- DZ – Beiträge werden mit 4% verzinst und zum Rentenbeginn mit 67 in eine lebenslange Altersrente umgewandelt (Richttafeln 2005G von Dr. Klaus Hebeck, Rechnungszins 4 %)
- DV – Beiträge werden in Anwartschaftsphase mit 4,5% verzinst, bei 8% Kosten der Beitragssumme und in eine lebenslange Altersrente umgerechnet (DAV Sterbetafeln 2004, Rechnungszins 4,0 % nach Kostenabzug)
- Riesterrente – Beiträge werden in Anwartschaftsphase mit 4,5% verzinst, bei 12% Kosten der Beitragssumme und in eine lebenslange Altersrente umgerechnet (DAV Sterbetafeln 2004, Rechnungszins 4,0 % nach Kostenabzug)

Der Rechnungszins bei den Versicherungslösungen beinhaltet die Garantieverzinsung und die Überschussbeteiligung. In der Anwartschaftsphase werden die Kosten getrennt berücksichtigt, um zwischen bAV (kostengünstiger durch Gruppentarife) und Nicht-bAV unterscheiden zu können. In der Rentenphase ist beim Rechnungszins bereits ein Kostenabschlag berücksichtigt.

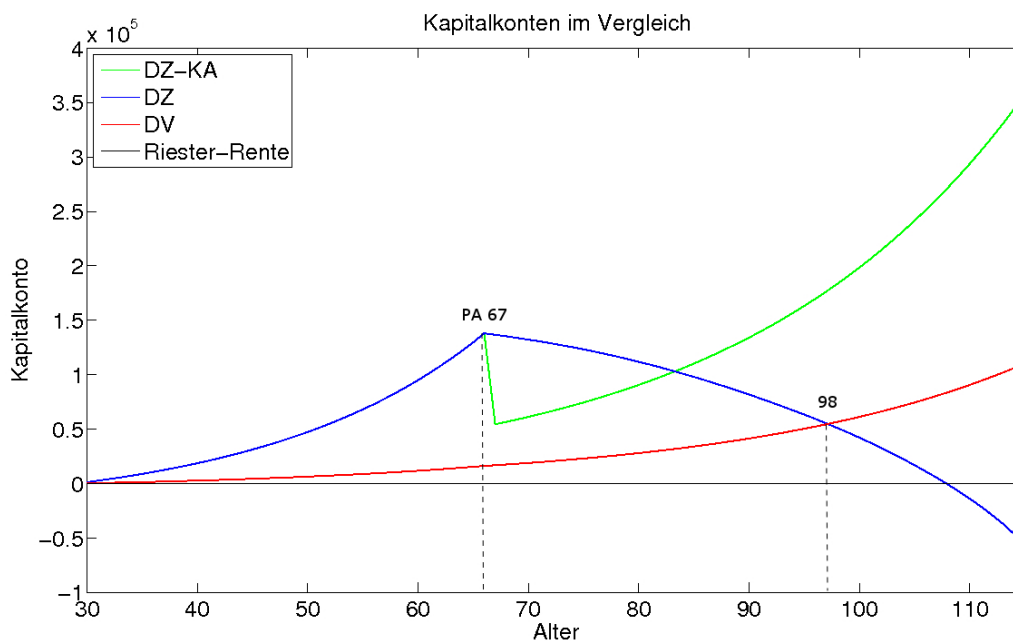
Für den AN ergibt sich daraus in der Auszahlungsphase eine jährliche Nettorentenleistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und der zusätzlichen Altersvorsorge (DZ, DV oder Riesterrente) von:

DZ+GRV	DV+GRV	Riesterrente+GRV
15.623,84 €	14.767,57 €	14.603,52 €

AG-Sicht

Berechnungsannahmen:

- Kapitalgesellschaft mit einem Steuersatz von 30%
- Zusätzliche Betriebseinnahmen und –ausgaben werden voll steuererhöhend bzw. steuermindernd berücksichtigt
- Ersparnis bzw. Kosten werden auf einem fiktiven Kapitalkonto mit 4% (Gewinn nach Steuern) verzinst



Die blaue Kurve zeigt die Entwicklung des Kapitalkontos bei Entgeltumwandlung über eine DZ. Das Kapitalkonto steigt hier deutlich stärker an als das Konto bei einer DV, da hier auch die Entgeltumwandlungsbeiträge und die Steuerersparnis aus der Rückstellungsbeibildung in das Konto fließen. So bietet die DZ dem AG ein weitaus größeres Gewinnpotential als eine DV. Das Risiko der Langlebigkeit ist als sehr gering einzustufen, da erst im Alter von 109 das Kapitalkonto aufgezehrt ist (die durchschnittliche Lebenserwartung beträgt für die Beispielsperson ca. 85 Jahre).

Im Alter 98 haben das Kapitalkonto DZ und DV den gleichen Stand. Unter den getroffenen Annahmen wäre erst bei einem Überschreiten dieses Alters eine DV für den AG die bessere Lösung.

Das Risiko der Langlebigkeit kann durch eine Zusage von Alterskapital statt Altersrente ausgeschlossen werden. Die grüne Kurve zeigt den Verlauf des Kapitalkontos ab 67 nach Entnahme des Alterskapitals. Da sich beide Kurven (grün und blau) etwa im Bereich der mittleren Lebenserwartung schneiden, sind im Hinblick auf einen möglichen Gewinn des Arbeitgebers keine entscheidenden Unterschiede festzustellen. Die Auszahlung als Alterskapital hat natürlich für den AG den Vorteil, ab dem Pensionsalter keine Rentenzahlungen mehr verwalten zu müssen. Für den AN bedeutet allerdings die Zahlung von Alterskapital eine höhere steuerliche Belastung.

Um das Finanzierungsrisiko zu mindern, kann die zugesagte Verzinsung, soweit sie über die

Mindestverzinsung hinausgeht, auch von der Unternehmensrendite abhängig gemacht werden.

Die Entgeltumwandlung bietet dem AG ein wichtiges Instrument zur Liquiditätsschöpfung und kann von ihm gezielt durch Zuschüsse, in Form von einer arbeitgeberfinanzierten Zusage, gefördert werden.

Anhebung des rechnungsmäßigen Pensionsalters durch die Einkommensteuerrichtlinien für beherrschende GGF ?

(Beschluss des FG München vom 20.02.2012 – 7 V 2818/11)

Ernst Ludwig, BAV Ludwig, Staufen

Das Finanzgericht München hat mit dem Beschluss vom 20.02.2012 den Vollzug eines Körperschaftsteuerbescheides ausgesetzt, mit dem die Finanzverwaltung für zwei beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer für die Bewertung der Pensionsverpflichtungen ein höheres Pensionsalter als das vertraglich vereinbarte Pensionsalter 65 angesetzt hat. Das FG hat festgestellt, dass auch für einen beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer von dem vertraglichen Pensionsalter auszugehen ist und eine Anhebung des rechnungsmäßigen Pensionsalters gemäß R 6a Abs.8 EStR 2009 auf das Pensionsalter 66 bzw. 67, zumindest für Altverträge, unbegründet ist. Gesicherte Erkenntnisse, dass wegen der Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung eine Altersgrenze von 65 nicht

mehr der Lebenswirklichkeit entsprechen würde, liegen nach Auffassung des Finanzgerichtes nicht vor und wurden vom Finanzamt auch nicht vorgetragen. In der Sache selbst ist damit noch nicht entschieden, da damit zu rechnen ist, dass die Finanzverwaltung entsprechend den Verwaltungsanweisungen des BMF durch die EStR für die Bewertung an dem erhöhten Pensionsalter festhalten wird. Wir werden über die Entwicklung des Falles berichten sobald neue Entscheidungen vorliegen.

Steuerliches Mindestalter für den Bezug von Altersleistungen

Ernst Ludwig, BAV Ludwig, Staufen

Für das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wurde bisher von der Finanzverwaltung die Vollendung des 60. Lebensjahres als Untergrenze angesehen. D.h. Versorgungszusagen, die Altersrenten bereits ab einem früheren Alter vorsehen, werden von der Finanzverwaltung insoweit nicht als betriebliche Altersversorgung anerkannt.

Das Bundesfinanzministerium hat bereits mit seinem Schreiben vom 31.03.2010 (IV C 3 – S 2222/09/10041) als Reaktion auf die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung, diese Untergrenze für Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt werden, auf die Vollendung des 62. Lebensjahres angehoben.

Das BMF-Schreiben vom 06.03.2012 (IV C 3 – S 2220/11/10002) bestätigt diese Anhebung und stellt gleichzeitig ausdrücklich fest, dass für Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2012 erteilt wurden, eine Anhebung dieser Untergrenze auf 62 nicht zur Einstufung als Neuzusage führen wird.

Keine Altersdiskriminierung durch die Berechnung von unverfallbaren Anwartschaften nach § 2 Abs.1 BetrAVG (BAG vom 19.07.2011 – 3 AZR 571/09)

Ernst Ludwig, BAV Ludwig, Staufen

Das Bundesarbeitsgericht hat mit dem Urteil vom 19.07.2011 festgestellt, dass § 2 Abs.1 BetrAVG keine unzulässige Benachteiligung wegen Alters bewirkt. Ein mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Versorgungsberechtigter hatte dagegen geklagt, dass die gleiche Dauer von Betriebszugehörigkeit in jungen Jahren zu einer geringeren Betriebsrente führen könne als eine

rentennahe Betriebszugehörigkeit, wenn, wie im vorliegenden Fall, die Versorgungsregelung keine vollständig dienstzeitabhängigen Leistungen sondern eine Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit vorsieht. Die unterschiedliche Höhe der Betriebsrente ergibt sich für solche Versorgungszusagen aus der Anwendung der gesetzlichen vorgesehenen Quote (tatsächliche Dienstzeit zu möglicher Dienstzeit bis zur festen Altersgrenze) auf die Versorgungsleistung, die mit einer begrenzten Dienstzeit ermittelt wird.

Zwar bedeute § 2 Abs. 2 Satz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), wonach für die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich das Betriebsrentengesetz gilt, keine "Bereichsausnahme" für die betriebliche Altersversorgung, d. h. auch auf die betriebliche Altersversorgung ist das AGG anzuwenden, jedoch haben die Regelungen des Betriebsrentengesetzes Vorrang.

Auch liege kein Verstoß gegen das Unionsrecht vor, da weder eine unmittelbare noch eine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vorliege.

Zwei Jahre BilMoG – Parameter für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen

Claudius Ludwig, BAV Ludwig, Staufen

Die aus dem BilMoG resultierenden Änderungen für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen waren erstmals auf Abschlüsse für nach dem 31.12.2009 beginnende Geschäftsjahre anzuwenden. Somit liegen uns die Erfahrungswerte für die geänderte Bewertung aus zwei Berichtsperioden vor.

Der der Bewertung zugrunde zu legende Zinssatz wird in Abhängigkeit der Restlaufzeit der Verpflichtungen von der Bundesbank ermittelt. Das HGB sieht jedoch mit der möglichen pauschalen Annahme einer Restlaufzeit von 15 Jahren eine Vereinfachungsregelung vor. Von dieser Regelung wird in der Praxis in den meisten Fällen Gebrauch gemacht.

Die für die Ermittlung des Zinssatzes maßgebliche RückAbzinsV schreibt im Unterschied zu der stichtagsbezogenen Berechnung des Zinssatzes nach IAS 19.78 eine Ermittlung des Zinssatzes als Durchschnitt über 84 Monate vor. Die von der Bundesbank veröffentlichten Zinssätze mit einer Restlaufzeit von 15 Jahren bewegten sich im Zeitraum vom Dezember 2008 bis Mai 2012 in einem Bereich von 5,29 % (Stand April 2009) bis 5,10 % (Stand Mai 2012). Auch für die Zukunft ist eine deutlich niedrigere Volatilität der Rückstellungen nach HGB aufgrund von Zinsschwankungen im

Vergleich zu der Bewertung nach IAS 19 zu erwarten.

Um den Eintritt zukünftiger Zahlungen bewerten zu können, werden für versicherungsmathematischen Bewertungen Überlebens- bzw. Sterbewahrscheinlichkeiten verwendet. Die Verwendung der Richttafeln 2005 G der Heubeck-Richttafeln GmbH ist für die Bewertung in der Handelsbilanz nach wie vor die übliche Praxis. Allerdings ist dies weder im Gesetzestext noch in der Stellungnahme des IDWs explizit festgelegt. Somit ist die Verwendung anderer Sterbetafeln, die Berücksichtigung von bestandspezifischen Eigenheiten durch eine statistische Erhebung oder die geeignete Modifikation bestehender Tabellenwerke grundsätzlich möglich. Es ist allerdings zu beachten, dass sowohl die statistischen Anforderungen bzw. die wirtschaftliche Vernunft hierfür eine hinreichende Bestands- bzw. Rückstellungsgröße vorgeben.

Vor der Einführung des BilMoGs war die Berücksichtigung der Fluktuation der Versorgungsanwärter entsprechend den steuerlichen Vorschriften durch ein Mindestalter gängige Praxis, welche aufgrund der Änderung des HGBs nicht mehr möglich ist. Das IDW schließt eine solche Berücksichtigung der Fluktuation explizit aus. Die Einbeziehung der Fluktuation erfolgt in der Regel durch eine bestandspezifische Erhebung der Fluktuationswahrscheinlichkeiten, durch die Verwendung von Branchenwerten oder mit Hilfe der Erweiterung der Richttafeln 2005 G der Heubeck-Richttafeln GmbH. Die verwendeten Fluktuationswahrscheinlichkeiten sollten eine Differenzierung nach Dienstzeit und eventuell nach Alter enthalten. Für Personen, die bereits eine sehr lange Dienstzeit zurückgelegt haben, ist die Fluktuationswahrscheinlichkeit sehr gering. Somit kann für lange geschlossene Bestände die Fluktuation in der Regel vernachlässigt werden.

Für die besondere Personengruppe der beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer wird in der Praxis die Fluktuation üblicherweise nicht berücksichtigt. Dies ist sowohl mit der besonderen Beziehung dieser Personen zum Unternehmen, als auch mit der Ermangelung an verlässlichem Datenmaterial zu begründen.

Die Reduzierung der Rückstellungen durch die Berücksichtigung der Fluktuation steigt in Abhängigkeit des Anteils der verfallbaren Anwartschaften im Bestand. Außerdem wirkt sich die Berücksichtigung

der Fluktuation für gehaltsabhängige Zusagen stärker aus als für nicht gehaltsabhängige Zusagen. Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass für normale Bestände die Berücksichtigung der Fluktuation die Pensionsrückstellungen nur in einem sehr geringen Maße mindert.

Ein weiterer wichtiger Parameter ist die Dynamik der Leistungen in der Anwartschafts- wie in der Rentenphase. Sind Pensionsverpflichtungen in der Anwartschaftsphase dynamisch, sollte eine geeignete Schätzung aller dynamischen Größen in die Berechnung einfließen. Sind Anwartschaften von der Höhe des Gehaltes abhängig, sollte sowohl die zukünftige Entwicklung der Gehälter (Gehaltstrend) in einer vergleichbaren Gruppe als auch der mögliche berufliche Werdegang (Karrieretrend) berücksichtigt werden. Es ist jedoch möglich, diese beiden Größen in einem Wert in die Bewertung einfließen zu lassen.

Bezüglich der Dynamik der Renten muss zwischen Personen innerhalb des Geltungsbereiches des BetrAVG und Personen außerhalb dieses Geltungsbereiches unterschieden werden.

Unterliegt die Person dem BetrAVG und erfüllt die vereinbarte Anpassungsregelung § 16 Abs. 3 BetrAVG (z.B. jährlich mindestens 1 % Rentenerhöhung), ist die zugesagte Regelung zu bewerten. Ist die Anpassung der Renten gemäß Mindestanpassung des § 16 Abs. 2 BetrAVG vorzunehmen, sollten der Bewertung geeignete Parameter zugrunde gelegt werden. Unterstellt man eine Erfüllung des § 16 Abs. 2 BetrAVG über den Ausgleich der Steigerung des Verbraucherpreisindex sollte die Rentendynamik m. E. entsprechend dem Durchschnitt der letzten zehn Jahre mindestens 1,5 % betragen.

Unterliegt die Person nicht dem BetrAVG, ist die in der Zusage vereinbarte Regelung zu bewerten. Ist eine solche Regelung nicht durch einen festen Wert gegeben, muss ein geeigneter Parameter entsprechend der vertraglichen Vereinbarung gewählt werden. Auch bei einer fehlenden Regelung hat ein beherrschender Gesellschafter als Leistungsempfänger die Möglichkeit, einen Ausgleich der Inflation zu erwirken. Eine solche Anpassung kann eine Erhöhung der steuerlichen Rückstellung rechtfertigen (BFH-Urteil vom 06.04.1979 - I R 39/76). Somit sollte m.E. auf eine Berücksichtigung der Rentendynamik nur verzichtet werden, falls ein sachlicher Grund wie z.B. ein Anpassungsausschluss durch die Versorgungszusage vorliegt.

Weitere Informationen über die betriebliche Altersversorgung und über uns finden Sie unter www.bav-ludwig.de.