



Deutsche Sektion der
International
Association of
Consulting Actuaries

KURZINFORMATIONEN zur betrieblichen Altersversorgung

Juni 2008

Mitglied der Vereinigung der unabhängigen freiberuflichen Aktuare e.V.

In dieser Ausgabe:

- Fortsetzung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung
- Änderung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen (Absenkung auf Alter 25) und steuerliche Flankierung
- Informationen zum Stand des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG)
- Strukturreform des Versorgungsausgleichs
- EuGH-Urteil zur Hinterbliebenenrentenversorgung für eingetragene Lebenspartner
- BMF-Schreiben zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz

Fortsetzung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung

Durch das „Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ vom 10. Dezember 2007 wurde die Sozialabgabenfreiheit der Entgeltumwandlung auch über das Jahr 2008 hinaus verlängert.

Für die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung bleiben folglich Entgeltumwandlungen in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) auch nach dem 31.12.2008 steuer- und sozialabgabenfrei (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV n. F.).

Daneben können auch weiterhin 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) steuer- und sozialabgabenfrei in eine unmittelbare Versorgungszusage oder eine Unterstützungskassenzusage umgewandelt werden (§ 14 Abs.1 S. 2 SGB IV n. F.).

Ebenfalls sozialversicherungsfrei bleiben unter gewissen Voraussetzungen Beiträge zu pauschal besteuerten Direktversicherungen und zu umlagefinanzierten Pensionskassen im Rahmen des § 40b EStG (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV n. F.).

Werden mehrere Durchführungswege nebeneinander praktiziert (z.B. Direktzusage bzw. Unterstützungskassenversorgung neben Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung), so gelten für jeden Durchführungsweg die in den Gesetzen oder Verordnungen genannten Grenzen.

Allerdings können die Freibeträge für die in den maßgebenden Einzelvorschriften gemeinsam genannten Durchführungswege (Direktzusage und Unterstützungskassenversorgung bzw. Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung) nur ein Mal berücksichtigt werden.

Änderung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen (Absenkung auf Alter 25) und steuerliche Flankierung

Nach der derzeit noch gültigen Regelung in § 1b Abs. 1 S. 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) verliert ein Arbeitnehmer seine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrentenanwartschaft, wenn er aus dem Unternehmen ausscheidet und zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Da diese Regelung sowohl für junge Arbeitnehmer ein Mobilitätshemmnis darstellt, als auch junge Frauen mit Kinderwunsch benachteiligt, soll die Unverfallbarkeit von Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung künftig auch bei Ausscheiden aus dem Unternehmen vor Vollendung des 30. Lebensjahres erreicht werden können.

1. Änderung des Betriebsrentengesetzes

Durch das "Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch" vom 10. Dezember 2007 wird § 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG dahingehend abgeändert, dass für die Unverfallbarkeit eines Rentenanspruchs künftig nur noch die Vollendung des 25. statt des 30. Lebensjahres vorausgesetzt wird. Zusätzlich muss die Zusage zum Zeitpunkt des Ausscheidens wie bisher fünf Jahre bestanden haben.

Diese Änderung gilt grundsätzlich nur für Versorgungszusagen, die ab dem 01.01.2009 erteilt werden.

Durch die Übergangsregelung in § 30f Abs. 2 BetrAVG n. F. wird jedoch gewährleistet, dass Berechtigte mit einer Pensionszusage, die zwischen dem 01.01.2001 und dem 31.12.2008 erteilt wurde, nicht schlechter gestellt sind, als Berechtigte, die am 01.01.2009 eine Versorgungszusage erhalten.

Für Berechtigte, die vor dem 1. Januar 2001 eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten haben, gilt auch nach der Neuregelung das 30. Lebensjahr als Mindestalter für den Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit (§ 30f Abs. 1 BetrAVG n. F.). Da für solche Zusagen die neuerliche Übergangsregelung nicht gilt, kann dies in einigen Fällen zu Benachteiligungen gegenüber ab dem 01.01.2001 erteilten Zusagen führen.

2. Änderung des Einkommensteuergesetzes

Die Änderungen des Betriebsrentengesetzes werden von Änderungen des Einkommensteuergesetzes begleitet.

Bislang war eine Rückstellungsbildung für eine rein arbeitgeberfinanzierte Direktzusage frühestens in dem Wirtschaftsjahr möglich, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das 28. Lebensjahr vollendet hatte (§ 6a Abs. 2 Nr. 1 EStG). Für Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2001 erteilt wurden, galt das 30. Lebensjahr als steuerliches Mindestalter.

Nur für nach dem 31.12.2000 erteilte Entgeltumwandlungszusagen war eine Rückstellungsbildung unabhängig vom Alter des Pensionsberechtigten möglich, und zwar in Höhe des Barwerts der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft (§ 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 6 2. Halbsatz EStG).

Nach dem Willen des Gesetzgebers wird nun das steuerliche Mindestalter für ab dem 01.01.2009 erteilte Direktzusagen vom 28. Lebensjahr auf das 27. Lebensjahr abgesenkt (§ 52 Abs. 17 EStG n. F. i. V. m. §§ 6a Abs. 2 Nr. 1, 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 6 EStG n. F.)

Diese - fiskalpolitisch motivierte - geringe Absenkung des steuerlichen Mindestalters um ein Jahr hat zur Folge, dass künftig die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen auch bei rein arbeitgeberfinanzierten Pensionszusagen schon vor Erreichen des steuerlichen Mindestalters erfüllt werden können.

§ 52 Abs. 17 i. V. m. § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 6 2. Halbsatz EStG n. F. kann so verstanden werden, dass für Pensionszusagen, die ab dem 01.01.2009 erteilt werden und bei denen die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sind, auch schon vor Erreichen des steuerlichen Mindestalters 27 eine Rückstellungsbildung - in Höhe des Barwerts der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft - möglich ist.

Ob sich allerdings die Finanzverwaltung dieser Gesetzesauslegung anschließt oder ob die Sonderregelung des § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 6 2. Halbsatz EStG nicht mit Hinweis auf § 52 Abs. 16b 2. Halbsatz EStG weiterhin nur auf nach dem 31.12.2000 erteilte Entgeltumwandlungszusagen anzuwenden sein soll, bleibt abzuwarten.

Nach geltendem Recht dürfen bei pauschal dotierten Unterstützungskassen Zuwendungen für Leistungsanwärter, die das 28. Lebensjahr (bzw. das 30. Lebensjahr bei vor dem 01.01.2001 erteilten Zusagen) noch nicht vollendet haben, nicht steuer-

lich geltend gemacht werden (§ 4d Abs. 1 S. 1 Nr. 1 S. 1 Buchst. b S. 2, § 52 Abs. 12a EStG).

Nach dem Willen des Gesetzgebers wird dieses Mindestalter ebenfalls für ab dem 01.01.2009 erteilte Zusagen auf 27 Jahre herabgesetzt (§ 4d Abs. 1 S. 1 Nr. 1 S. 1 Buchst. b S. 2 n. F., § 52 Abs. 12a EStG n. F.).

Gleichzeitig wird auch bei begünstigten Rückdeckungsversicherungen im Sinne des § 4d Abs. 1 S. 1 Nr. 1 S. 1 Buchst. c EStG das Mindestalter für den Betriebsausgabenabzug der Prämien vom 28. Lebensjahr auf das 27. Lebensjahr abgesenkt.

3. Fazit

Durch die Absenkung des Unverfallbarkeitsalters auf das 25. Lebensjahr gewinnt die betriebliche

Altersversorgung für junge Arbeitnehmer an zusätzlicher Attraktivität.

Für Arbeitgeber führt diese Änderung aufgrund der geringeren Entlastung durch die Fluktuation junger Mitarbeiter (und dem damit verbundenen Wegfall ihrer Betriebsrentenanwartschaft) erst einmal zu höheren Kosten.

Diese Kosten werden (teilweise) durch die beschlossenen steuerlichen Änderungen kompensiert. Bedauerlich ist jedoch, dass sich der Gesetzgeber nicht zu einer konsequenten steuerlichen Flankierung der Änderungen - in Form einer Senkung des steuerlichen Mindestalters zumindest auf das 25. Lebensjahr - durchringen konnte.

Informationen zum Stand des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG)

Das Bundesjustizministerium (BMJ) hat am 08.11.2007 einen Referentenentwurf zu einem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) veröffentlicht, der zahlreiche Änderungen im HGB vorsieht und die Unterschiede zwischen der deutschen Bilanzierung und den immer häufiger angewandten internationalen Rechnungslegungsvorschriften IFRS reduzieren soll. Insbesondere sind für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen zahlreiche Änderungen beabsichtigt, die beträchtliche Folgen für die Rückstellungshöhe haben können. Ein an einigen Stellen nochmals durchaus deutlich überarbeiteter Gesetzesentwurf der Bundesregierung wurde am 21.05.2008 ebenfalls vom BMJ veröffentlicht.

Die Bewertung des Verpflichtungsumfangs soll demzufolge mit dem voraussichtlichen Erfüllungsbetrag erfolgen, insbesondere also erwartete zukünftige Veränderungen der Bemessungsgrößen wie Entgeltsteigerungen und Rentenanpassungen berücksichtigen. Der Rechnungszins zur Abzinsung der Leistungen soll sich am jeweiligen Marktzinssatz orientieren, also zu jedem Bilanzstichtag neu festgelegt werden. Bei Verpflichtungen mit einer Laufzeit von mehr als einem Jahr ist verpflichtend abzuzinsen, wobei der Zinssatz einer von der Deutschen Bundesbank als Durchschnitt über die jeweils letzten 7 Jahre ermittelten und veröffentlichten Null-Kupon-Zinsswapkurve als Zinsstrukturkurve entnommen werden soll. Zwar ist der Zinssatz grundsätzlich ausgehend vom Einzelbewertungsgrundsatz für jede Verpflichtung individuell festzulegen, für Pensionen sieht der Entwurf aber eine Vereinfachungsregelung vor, wonach einheitlich derjenige Zinssatz verwendet werden darf, der sich bei Zugrundelegung einer Laufzeit von 15 Jahren ergeben würde. Laut Begründung ist dieses Wahlrecht jedoch dann nicht anwendbar, wenn in

der Praxis deutlich kürzere Restlaufzeiten als 15 Jahre vorliegen. Neu ist in diesem Zusammenhang schließlich auch noch, dass Zinskosten nunmehr separat im Finanzergebnis auszuweisen sind.

Die Übernahme des steuerbilanziellen Teilwerts nach § 6a EStG als handelsbilanzielle Rückstellung ist damit wegen der abweichenden Rechnungsannahmen nicht mehr möglich, obwohl das versicherungsmathematische Teilwertverfahren als solches weiter zulässig bleibt. Es ist jedoch zu erwarten, dass als Bewertungsverfahren praktisch eher das in IFRS-Bewertungen angewandte „projected unit credit“-Verfahren gewählt wird, das bei gleichen Bewertungsannahmen i. d. R. etwas niedrigere Rückstellungen zur Folge hat. Dennoch werden für die meisten Pensionsregelungen gegenüber dem steuerbilanziellen Teilwert aufgrund der anderen Bewertungsannahmen deutlich höhere Rückstellungen zu bilden sein.

Eine weitere Neuerung ist die bisher unzulässige Saldierung der Pensionsrückstellungen mit einem Vermögen, das für die Erfüllung der Pensionsverpflichtungen insolvenzfest reserviert ist (z.B. in Contractual Trust Arrangements - CTAs), wobei das Vermögen mit dem Zeitwert – begrenzt auf den Erfüllungsbetrag der Verpflichtung – anzusetzen ist. Entsprechend sind auch die zugehörigen Aufwendungen und Erträge zu saldieren. Die saldierten Größen müssen jedoch im Bilanzanhang angegeben werden, ebenso wie die für die Bewertung der Verpflichtungen verwendeten Annahmen (z.B. Rechnungszins, biometrische Rechnungsgrundlagen, angenommene Entgeltsteigerungen oder Rentenanpassungen) und eine Begründung für die Wahl dieser Annahmen.

Die Regelungen des BilMoG sind grundsätzlich nicht nur für Pensionsverpflichtungen, sondern analog auch für z. B. Jubiläumsverpflichtungen, Übergangsgeldzahlungen, Altersteilzeitverpflichtungen etc. anzuwenden, wobei die oben beschriebene Vereinfachungsregelung für die Festlegung des Rechnungszinses dem Wortlaut nach nur für Pensionen gilt. Die Änderungen sollen bereits für Geschäftsjahre Anwendung finden, die im Kalenderjahr 2009 beginnen. Allerdings ist als Übergangsregelung vorgesehen, dass eine durch die Umstellung der Bewertungsmethode verursachte Erhöhung der Rückstellung bis zum 31.12.2023 verteilt durchgeführt werden darf, ohne dass hierzu ein genauer Verteilungsmodus festgelegt worden wäre.

Art. 28 Abs. 1 S. 2 EGHGB mit der Regelung, dass der Umfang mittelbarer Pensionsverpflichtungen nur im Bilanzanhang angegeben werden, aber keine Rückstellung für sie gebildet werden muss, bleibt – entgegen dem Referentenentwurf – nun doch bestehen. Auch soll für Direktzusagen, die vor dem 01.01.1987 erteilt wurden, weiterhin nach Art. 28 Abs. 1 S. 1 EGHGB das Wahlrecht bestehen bleiben, den Verpflichtungsumfang nur im Bilanzanhang auszuweisen.

Strukturreform des Versorgungsausgleichs

Das Bundeskabinett hat am 21.05.2008 den **Regierungsentwurf für ein Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs (VA StrRefG)** auf den Weg gebracht. Damit soll das materielle Recht und das Verfahrensrecht des Versorgungsausgleichs grundlegend neu geregelt werden. Am Grundsatz der Teilung der in der Ehe erworbenen Versorgung soll aber nichts geändert werden. Außerdem soll der Versorgungsausgleich anwenderfreundlich werden, damit alle Beteiligten zu gerechten und praktikablen Lösungen im Einzelfall finden können.

Im Zuge der Reform werden die materiellen Vorschriften zum Versorgungsausgleich in einem einheitlichen Gesetz - dem Versorgungsausgleichsgesetz - VersAusglG - zusammengefasst. Der neue Versorgungsausgleich erfasst grundsätzlich **alle Anrechte aus betrieblicher Altersversorgung**, gleichgültig, ob Anwartschaft oder bereits laufende Rente, ob Rentenleistung oder Kapital, ob arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert und unabhängig vom Durchführungsweg. Ausgenommen bleiben - nach dem Regierungsentwurf in derzeitiger Fassung - Anrechte bei einer Ehezeit von bis zu zwei Jahren. Außerdem kann das Familiengericht bei Geringfügigkeit (nach derzeitigem Stand: 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV bei Rentenbeträgen, 120 % bei Kapitalwerten) vom Versorgungsausgleich absehen. Für noch verfallbare Anwartschaften gelten Sonderregelungen.

Diese deutlich von den internationalen Rechnungslegungsvorschriften beeinflusste Entwicklung dürfte in vielen Fällen zu realistischeren Bilanzansätzen führen. Vor allem wegen der Abhängigkeit der Rückstellung vom Rechnungszins, der zu jedem Bilanzstichtag neu festgelegt wird, muss allerdings mit größeren Schwankungen der Rückstellungshöhe als in der Vergangenheit gerechnet werden. Anders als nach IFRS sind keine Regelungen vorgesehen, die Auswirkungen dieser Schwankungen der Rückstellungshöhe auf das Unternehmensergebnis zu dämpfen, so dass sie sich auch im Ergebnis in voller Höhe auswirken dürften.

Derzeit handelt es sich lediglich um einen Gesetzentwurf, wobei jedoch wegen des bestehenden Trends zu einer Annäherung an internationale Rechnungslegungsstandards die Aussichten auf eine Umsetzung grundsätzlich hoch sein dürften. Da der Gesetzentwurf in einigen Punkten aber noch unklar oder auslegungsbedürftig ist, können im Einzelnen sicher noch Änderungen eintreten.

Eine Übertragung der Änderungen auf die Steuerbilanz wird jedoch vom Bundesfinanzministerium nach wie vor abgelehnt.

Künftig soll grundsätzlich jedes betriebliche Anrecht intern, das heißt bei dem Versorgungsträger des jeweils ausgleichspflichtigen Ehegatten, geteilt werden, sog. interne Teilung. Wurde ein Anrecht **intern geteilt**, erlangt die ausgleichsberechtigte Person in dem Versorgungssystem der ausgleichspflichtigen Person die Stellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers im Sinne des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG).

Eine **externe Teilung**, also die Begründung eines Anrechts bei einem anderen Versorgungsträger, ist nur dann durchzuführen, wenn die ausgleichsberechtigte Person und der Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person sich darüber verständigen oder der Versorgungsträger die externe Teilung verlangt. Der Versorgungsträger kann die externe Teilung verlangen, wenn der Ausgleichswert - das ist der geteilte Wert - am Ende der Ehezeit bei einem Rentenbetrag als maßgeblicher Bezugsgröße höchstens 2 %, in allen anderen Fällen als Kapitalwert höchstens 240 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV beträgt. Für Direktzusagen und Unterstützungskassen enthält der Regierungsentwurf eine gegenüber dem Referentenentwurf neue und erweiterte Ausnahmeregelung: Verlangt der Versorgungsträger die externe Teilung, darf der Ausgleichswert als Kapitalwert maximal die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nach §§ 159 und 160 SGB VI erreichen. Damit ist der Jahreswert gemeint, der derzeit bei 63.600 Euro liegt.

Hinsichtlich der **Wertermittlung** des zu teilenden Anrechts enthält der Regierungsentwurf für Anrechte nach dem BetrAVG in § 45 VersAusglG Regelungen, die anknüpfen an die im Betriebsrentengesetz vorgegebenen Wertermittlungsverfahren. Danach ist der Wert des Anrechts als **Rentenbetrag nach § 2 BetrAVG** oder der **Kapitalwert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG** maßgeblich. Der Verweis auf den **Übertragungswert** im Sinne des § 4 Abs. 5 BetrAVG ist zu begrüßen, weil er eine den Unternehmen geläufige, sach- und systemgerechte Lösung in der Bewertung der zu teilenden betrieblichen Versorgungsanrechte erlaubt. Zudem liegt er entweder bereits vor oder kann in gewohnter Weise im jeweiligen System ermittelt werden.

Insgesamt gesehen werden die Versorgungsträger - im Vergleich zum bisherigen Recht - künftig stärker in die Pflicht genommen. Sie werden zum einen unmittelbar in das Ausgleichsverfahren einbezogen und zum anderen müssen sie künftig den Ehezeitanteil ermitteln und dem Gericht einen Vorschlag für die Bestimmung des Ausgleichswerts unterbreiten. Damit erhalten sie zwar die Möglichkeit, die Durchführung der Teilung eigenständig und systemgerecht zu regeln. Allerdings müssen gewisse Mindestanforderungen erfüllt werden, die beispiels-

weise für die interne Teilung in § 11 Absatz 1 Nr. 1 bis 3 des neuen Gesetzes genannt sind und vom Gericht überprüft werden können. Dabei sind viele Details aus heutiger Sicht noch nicht geklärt.

Ein wichtiger, noch offener Punkt sind die Kosten der Teilung und deren Tragung: Der Regierungsentwurf billigt den Versorgungsträgern zwar zu, die bei der internen Teilung entstehenden Kosten, soweit sie angemessen sind, gegebenenfalls auch pauschaliert mit den Anrechten beider Ehegatten zu verrechnen. Der Entwurf berücksichtigt jedoch bislang nicht in ausreichendem Umfang, dass mit Veränderungen des Versorgungs- bzw. Versichertenkollektivs, die mit einer internen Teilung von Versorgungsansprüchen zwangsläufig einhergehen, Eingriffe in die Kosten- und Risikosituation des betroffenen Versorgungsträgers verbunden sind, die in dem jeweiligen System unter Umständen erhebliche Irritationen verursachen können. Im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens wird es auch hierzu sicher noch zu Verbesserungen und Klarstellungen kommen müssen, so dass man insgesamt auf eine den veränderten Verhältnissen Rechnung tragende und für alle Beteiligten verbesserte Lösung für den Versorgungsausgleich hoffen darf.

EuGH-Urteil zur Hinterbliebenenversorgung für eingetragene Lebenspartner

Mit Urteil vom 01.04.2008 (C-267/06 - „Maruko“) hat der EuGH wieder Bewegung in die Frage der Pflicht zur Einbeziehung eingetragener Lebenspartner in die Hinterbliebenenversorgung von betrieblichen Versorgungswerken gebracht.

Die Rechtslage vor dem 01.04.2008 war durch gegenläufige Tendenzen gekennzeichnet:

Zunächst wurde infolge der im Jahr 2005 erfolgten weitgehenden Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe im Bereich der **gesetzlichen** Hinterbliebenenversorgung auch für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung eine Einbeziehung eingetragener Lebenspartner in den Kreis der versorgungsberechtigten Hinterbliebenen befürwortet.

Diese Einschätzung änderte sich jedoch angesichts des BGH-Urteils vom 14.02.2007 (IV ZR 267/04), mit dem für den Bereich der **betrieblichen Altersversorgung** entschieden wurde, dass eingetragene Lebenspartner jedenfalls im Rahmen der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes bei der Gewährung von Hinterbliebenenrenten nicht wie Eheleute behandelt werden müssen. Zum einen lasse das Grundgesetz eine Privilegierung der Ehe in Art. 6 Abs. 1 GG ausdrücklich zu und zum anderen sei aufgrund der alleinigen Anknüpfung der Regelung an den Familienstand keine Diskriminierung wegen

der sexuellen Neigung gegeben (vgl. auch BAG-Urteil vom 26.10.2006, 6 AZR 307/06).

Angesichts der zu ähnlichen Fällen beim EuGH anhängigen Vorabentscheidungsverfahren des Verwaltungsgerichts München (M3K05.1595) sowie des Arbeitsgerichts Hamburg (26 Ca 209/05) war es daher zu diesem Zeitpunkt durchaus vertretbar, eine etwaige Anpassung der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung noch zu unterlassen und die weitere Entwicklung in Gesetz, nationaler und europäischer Rechtsprechung abzuwarten.

Das erste der beiden Vorabentscheidungsverfahren hat mit dem EuGH-Urteil vom 01.04.2008 nun sein Ende gefunden und im Ergebnis die Rechte der eingetragenen Lebenspartner gestärkt.

Hintergrund des Urteils war die Weigerung der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, nach dem Tod eines bei ihr Versicherten eine Hinterbliebenenleistung an den eingetragenen Lebenspartner des Verstorbenen zu zahlen. Das mit der Klage auf Versorgungsleistungen befasste Verwaltungsgericht München legte dem EuGH die Frage vor, ob der Kläger durch die Nichtgewährung von Hinterbliebenenleistungen wegen seiner sexuellen Orientierung diskriminiert würde.

Nach Auffassung des EuGH ist diese Frage durchaus von der Antidiskriminierungsrichtlinie erfasst,

so dass das Verwaltungsgericht München nun zu entscheiden hat, ob in Anbetracht der Annäherung von Ehe und Lebenspartnerschaft im Blick auf Versorgungsfragen eine Differenzierung zwischen beiden Rechtsinstituten sachlich gerechtfertigt ist. Belastbare Aussagen für die zeitliche Geltung dieses Urteils lassen sich den Entscheidungsgründen allerdings nicht entnehmen.

Aus der Vorlage lässt sich jedenfalls ableiten, dass das Verwaltungsgericht München von einer formal auf Lebenszeit begründeten Fürsorge- und Einstandsgemeinschaft wie bei Eheleuten ausgeht. Auch der vorsitzende Richter am Pensionsrat

des BAG, Herr Dr. Reinecke, hat das o. g. Urteil für den **Bereich des Betriebsrentengesetzes** bestätigt und den Arbeitgebern eine Einbeziehung der eingetragenen Lebenspartner in die Versorgungsordnungen empfohlen.

Vor dem Hintergrund dieser veränderten Rechtslage ist - auch in Übereinstimmung mit der Auffassung von Herrn Dr. Reinecke - ein Ausschluss der eingetragenen Lebenspartner von den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen deutlich schwerer argumentierbar und eine Aufnahme wohl jedenfalls für die Zukunft zu empfehlen.

BMF-Schreiben zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz

In den IACA-Kurzinformationen Juli 2007 berichteten wir über das Altersgrenzenanpassungsgesetz, mit dem die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in Abhängigkeit vom Geburtsjahrgang stufenweise von 65 auf 67 Jahre angehoben wird. Wie die Auswirkungen auf die Pensionsrückstellungen gemäß § 6a EStG bei der Berechnung des Teilwerts auszulegen sind, hat nunmehr das Bundesfinanzministerium in seinem Schreiben vom 5. Mai 2008 klarzustellen versucht.

Grundsätzlich ist (gem. R 6a Abs. 11 Satz 1 EStR 2005) das in der Pensionszusage genannte Pensionsalter zugrunde zu legen. Sofern ein Bezug auf die gesetzliche Rentenversicherung besteht, ist in Abhängigkeit vom Geburtsmonat folgender Rundungswert anzusetzen: Jahrgänge bis 1952 Alter 65, 1953 bis 1961 Alter 66 und ab Jahrgang 1962 Alter 67. Die Möglichkeit des Ersten Wahlrechts (R 6a Abs. 11 Satz 2 EStR 2005) bleibt bestehen, der Steuerpflichtige hat wie bisher die Möglichkeit, bei der Teilwertberechnung auf ein späteres Pensionsalter abzustellen.

Bisher kann durch Ausübung des sog. Zweiten Wahlrechts die Finanzierung einer Pensionszusage auf eine frühere Altersgrenze abgestellt werden (R 6a Abs. 11 Satz 3 ff. EStR 2005). Dieses Zweite Wahlrecht gibt es grundsätzlich weiterhin. Wurde davon bisher Gebrauch gemacht, ist das Zweite Wahlrecht mit entsprechend angehobenen Pensionsaltern beizubehalten. Grundsätzlich gilt die Vollendung des 63. Lebensjahres als frühestes Pensionierungsalter, bei Schwerbehinderten das 62. Lebensjahr. Davon gibt es für die rentennahen Jahrgänge folgende Abweichungen:

- Für Schwerbehinderte (§ 236a SGB VI) bis Geburtsjahrgang 1952 Pensionsalter 60, ab Jahrgang 1953 bis 1962 Alter 61.
- Bei nicht Schwerbehinderten, die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit erhalten (§ 237 Abs. 3 SGB VI unter Verweis

auf Anlage 19) für Geburtsjahrgänge 1945 bis Juni 1946 Pensionsalter 60, bei Geburt ab Juli 1946 bis Juni 1947 Alter 61, Juli 1947 bis Juni 1948 Alter 62 und Juli 1948 bis einschließlich 1951 Pensionsalter 63. Sofern aufgrund des tatsächlichen Alters der Bezug der Altersrente aus der Sozialversicherung noch nicht möglich ist (1 Jahr Arbeitslosigkeit bzw. 2 Jahre Arbeitslosigkeit nach Altersteilzeit), ist das Pensionsalter entsprechend zu erhöhen.

- Für nicht schwerbehinderte Frauen der Geburtsjahrgänge bis 1951 die Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 237a SGB VI unter Verweis auf Anlage 20); Buchstabe b) ist vorrangig anzuwenden.

Die Anwendung des BMF-Schreibens vom 05.05.2008 ist vorgeschrieben für Steuerbilanzen, die nach dem 30. Dezember 2008 enden (also spätestens ab 31.12.2008). Frühestens können diese Regelungen angewandt werden für Geschäftsjahre, die nach Veröffentlichung des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes (30.04.2007) enden. Das alte BMF-Schreiben vom 29.12.1997 ist nach der Übergangszeit (also ab dem 31.12.2008) nicht mehr anzuwenden. Eine Verteilung der wirtschaftlichen Folgen auf mehrere Jahre ist nicht vorgesehen.

Die bilanziellen Auswirkungen der neuen Altersgrenzen hängen naturgemäß von der Art der Zusage ab. Wenn Dienstjahre pensionserhöhend wirken, kann die Pensionsrückstellung mit einer höheren Altersgrenze steigen. In der Regel wird die ertragssteuerlich ansetzbare Rückstellung fallen. Insbesondere wenn sich Dienstzeiten nicht leistungserhöhend auswirken, kann die Rückstellung um 10 % niedriger ausfallen. Die neue Regelung enthält also eine Steuererhöhung.

Gleichzeitig werden mit dem BilMoG Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz i. a. wesentlich höher anzusetzen sein.