



Deutsche Sektion der  
International  
Association of  
Consulting Actuaries

# KURZINFORMATIONEN

## zur betrieblichen Altersversorgung

Juli 2004

Mitglied der Vereinigung der unabhängigen freiberuflichen Aktuare e.V.

### In dieser Ausgabe:

- **Das Alterseinkünftegesetz**
  - Steuerrechtlicher Teil
  - Arbeitsrechtlicher Teil
- **Insolvenzschutz für Altersteilzeitverpflichtungen ab 1. Juli 2004**
- **Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz**
- **Internationale Rechnungslegung**
  - IFRS – Aktuelles zu IAS 19
  - US-GAAP – FAS 132 (Disclosures)
- **Neues aus dem Bundesfinanzministerium**
  - BMF-Schreiben vom 11.12.2003 – Nachholverbot bei Rechtsirrtum
  - Entwurf – Steuerliche Anerkennung von überdurchschnittlich hohen Versorgungszusagen (Überversorgung)
- **Neues vom Bundesarbeitsgericht**
  - Urteil vom 16.12.2003 - 3 AZR 39/03 - Betriebsrente aus unverfallbarer Anwartschaft bei Garantie eines Versorgungsbesitzstandes
  - Urteil vom 18.03.2003 - 3 AZR 315/02 – Wann ist ein Übergangszuschuss betriebliche Altersversorgung?
  - Urteil vom 18.11.2003 - 3 AZR 517/02 - Nochmals: Berechnung einer vorgezogenen Altersrente nach Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft

## Das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG)

Nachdem das Bundesverfassungsgericht am 06.03.2002 entschieden hatte, dass die **unterschiedliche Besteuerung der Beamtenpensionen und Sozialversicherungsrenten** gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG verstößt, hat der Bundesrat - rund 2 Jahre später - am 11.06.2004, dem "Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz - AltEinkG)" zugestimmt. Das Gesetz regelt nicht nur die neue steuerliche Behandlung von Sozialversicherungsrenten, sondern befasst sich auch mit der Besteuerung und Verbeitragung von Aufwendungen für und Leistungen von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung. Außerdem enthält das AltEinkG einige arbeitsrechtliche Neuregelungen des Betriebsrentengesetzes.

Sowohl die steuerrechtlichen als auch die arbeitsrechtlichen Neuregelungen zeigen, dass der Gesetzgeber – wie bei der Riester-Rente – auch in der betrieblichen Altersversorgung lebenslangen Renten gegenüber Kapitalzahlungen den Vorzug gibt. Damit werden die vielseitigen Möglichkeiten zur Gestaltung von betrieblichen Versorgungsregelungen zugunsten einer vermeintlichen Sicherstellung der laufenden Versorgung bei versicherungsförmigen Durchführungswegen unnötig eingeschränkt.

### I. Steuerrecht

#### 1. Gesetzliche Rentenversicherung

Für die gesetzliche Rentenversicherung ergeben sich die folgenden steuerlichen Änderungen:

- **Beitragsphase**

Zur Umstellung auf eine nachgelagerte Besteuerung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird in der Beitragsphase der **Sonderausgabenabzug gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 2 EStG** derart erweitert, dass Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung ebenso wie Beiträge zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen oder sonstigen kapitalgedeckten Rentenversicherungen als Sonderausgaben geltend gemacht werden können, wenn die Ansprüche nicht vererblich, nicht übertragbar, nicht beleihbar, nicht veräußerbar und nicht kapitalisierbar sind. Grundsätzlich gilt ein Höchstbetrag für abzugsfähige Vorsorgeaufwendungen einschließlich des Arbeitgeberanteils der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 20.000 EUR (bei Ehepaaren 40.000 EUR). Im Jahre 2005 kann hiervon gemäß § 10 Abs. 3 EStG jedoch nur ein Anteil von 60 % geltend gemacht werden. Dieser Anteil erhöht sich jährlich um jeweils 2 %-Punkte, so dass vom Jahr 2025 an der vollständige Ansatz möglich ist.

- **Rentenbezugsphase**

Die laufenden Leistungen sind gemäß § 22 Nr. 1 Satz 3a) aa) EStG als sonstige Einkünfte nicht mehr mit dem Ertragsanteil, sondern mit einem prozentualen Anteil ihres Gesamtbetrages steuerpflichtig. Der maßgebliche Prozentsatz ist für im Jahr 2005 beginnende oder bereits laufende Leibrenten auf 50 % festgelegt und steigt für die Neurentner des jeweiligen Kalenderjahres (Kohorte) mit jedem weiteren Jahr um 2 %-Punkte auf 80 % im Jahre 2020. Danach wird der Besteuerungsanteil für jeden folgenden Rentnerjahrgang um 1 %-Punkt heraufgesetzt, der daher im Jahre 2040 den vollen Umfang von 100 % erreicht. Zu beachten ist, dass dieser Prozentsatz einmalig jeweils bei Rentenbeginn angewendet wird und der Restbetrag (in Euro) als fester, steuerfreier Teil der Rente maßgebend für die künftige Besteuerung ist. Mithin findet beispielsweise der im Jahr 2005 für die Ausgangsrente geltende Prozentsatz von 50 % auf spätere Rentenerhöhungen keine Anwendung, diese unterfallen voll der Besteuerung.

- **Ertragsanteilsbesteuerung**

Soweit Leistungen auf Beiträgen beruhen, die oberhalb des Betrags des Höchstbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wurden, soll übergangsweise auf Antrag auch künftig eine Ertragsanteilsbesteuerung vorgenommen werden, wobei die maßgeblichen Prozentsätze niedriger, festgesetzt wurden.

#### 2. Betriebliche Altersversorgung/ Beamtenpensionen

- **Arbeitnehmer-Pauschbetrag**

Parallel zur nachgelagerten Besteuerung der gesetzlichen Renten wird **der Arbeitnehmer-Pauschbetrag** gemäß § 9a Satz 1 Nr. 1 Buchst. b EStG für Betriebsrenten (aus einer Direkt- oder Unterstützungskassenzusage) und Beamtenpensionen von derzeit 920 EUR auf 102 EUR herabgesetzt. Zum Ausgleich erhalten die Betroffenen einen **Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag** des § 19 Abs. 2 EStG, der allerdings schrittweise bis zum Jahre 2040 abgebaut wird.

- **Nachgelagerte Besteuerung für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung**

Für die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sieht der Gesetzgeber eine schrittweise Umstellung aller Durchführungswege auf eine **nachgelagerte Besteuerung** vor.

In § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG (neu) ist (bei grundsätzlicher Beibehaltung der vorgelagerten Besteuerung) geregelt, dass **Beiträge des Arbeitge-**

bers an einen Pensionsfonds und eine Pensionskasse **oder eine Direktversicherung** zum Aufbau einer **kapitalgedeckten** betrieblichen Altersversorgung lohnsteuerfrei gezahlt werden können, soweit sie im Kalenderjahr 4 % der (jeweiligen) Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen. Des Weiteren sind entsprechende Beiträge für eine Versorgungszusage, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurde, bis zu 1.800 EUR steuerfrei (**aber sozialversicherungspflichtig!**). Außerdem hat der Gesetzgeber auch in § 3 Nr. 63 EStG eine **Vervielfältigungsregelung** eingeführt: steuerfrei ist danach bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein Beitrag von 1.800 EUR multipliziert mit der Anzahl der Dienstjahre (ab 2005), in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, abzüglich der steuerfreien Beiträge an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung, die im Jahr der Beendigung und den sechs vorausgegangenen Dienstjahren (ab 2005) geleistet wurden. Als weitere neue Voraussetzung des § 3 Nr. 63 EStG kommt hinzu, dass die Versorgungsleistungen **in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans** erbracht werden müssen.

Die neue Bestimmung ist gemäß § 52 Abs. 6 EStG **nicht für Direktversicherungen** anzuwenden, wenn die Versorgungszusage vor dem 01.01.2005 erteilt wurde und der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG verzichtet hat. Ein solcher Verzicht ist bis 30.06.2005 oder bei späterem Arbeitgeberwechsel bis zur ersten Beitragszahlung zu erklären.

Die **pauschale Besteuerung von Beiträgen für eine Direktversicherung oder Pensionskasse** gemäß § 40b EStG kann künftig nur noch für vor dem 01.01.2005 erteilte Zusagen vorgenommen werden sowie für Pensionskassen, die – wie z.B. Zusatzversorgungskassen im öffentlichen oder kirchlichen Bereich – ihre Leistungen im Umlageverfahren finanzieren.

### 3. Sonstiges

#### • Kapitallebensversicherungen

Bei **Kapitallebensversicherungen**, die ab 01.01.2005 abgeschlossen werden, sollen künftig der Sonderausgabenabzug gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b EStG und die Steuerfreiheit der Erträge bei längerer Laufzeit gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG entfallen. Mithin wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Versicherungsleistung und dem Gesamtbetrag der gezahlten Beiträge, in anderen Worten der Ertrag aus der Versicherung, in vollem Umfang besteuert. Nur wenn die Versicherung nach Vollendung des 60. Lebensjahres und nach Ablauf von 12 Jahren seit Vertragsschluss ausgezahlt wird, werden die Erträge lediglich zur Hälfte besteuert.

#### • Riester-Förderung

Im Rahmen der **Riester-Förderung** sind einige Änderungen des Zulageverfahrens vorgesehen, die zu einer Vereinfachung führen sollen (u.a. einheitlicher Sockelbetrag, Dauerantrag auf Zulage etc.).

## II. Arbeitsrechtliche Änderungen

### 1. Portabilität (§ 4 BetrAVG)

Ein wesentlicher Aspekt des Gesetzes ist die **Verbesserung der Mitnahmemöglichkeiten** erworbener Versorgungsanswartschaften und Versorgungsverpflichtungen bei einem Arbeitgeberwechsel (Portabilität). § 4 BetrAVG wurde zu diesem Zweck umfassend überarbeitet.

Die geplante Neuregelung erfasst künftig gemäß Abs. 1 neben der Übertragung gesetzlich unverfallbarer Versorgungsanswartschaften ausdrücklich auch die **Übertragung laufender Rentenleistungen**.

#### • Übertragung bei Direktzusagen und Unterstützungskassen

Bei Direktzusagen und Unterstützungskassen kann eine Übertragung gemäß § 4 Abs. 2 BetrAVG im Einvernehmen zwischen dem neuen und dem alten Arbeitgeber sowie unter Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen. Der neue Arbeitgeber hat eine dem Übertragungswert **wertgleiche Zusage** zu erteilen, während diejenige des ehemaligen Arbeitgebers mit der Übertragung kraft Gesetzes erlischt.

#### • Übertragung bei Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen

Wenn die betriebliche Altersversorgung über einen **Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung** durchgeführt worden ist, hat der **Arbeitnehmer** in Zukunft das Recht, **einseitig** - anstelle einer einvernehmlich vereinbarten Anwartschaftsübertragung - innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem ehemaligen Arbeitgeber bzw. der zuständigen Versorgungseinrichtung die "Mitgabe" des Übertragungswertes zu verlangen.

Um eine Überforderung zu vermeiden, besteht das Mitnahmerecht nur dann, wenn der Übertragungswert die jeweilige jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt (2004: 61.800 EUR). Der neue Arbeitgeber ist im Gegenzug verpflichtet, eine wertgleiche Zusage zu erteilen und diese über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchzuführen.

#### • Übertragungswert

Der neu eingeführte **"Übertragungswert"** entspricht gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG bei einer Direkt- oder Unterstützungskassenzusage dem **Barwert** der erdienten künftigen Versorgungsleistungen. Bei

den versicherungsförmigen Durchführungswegen ist auf das bis zum Übertragungszeitpunkt beim Versorgungsträger gebildete Kapital abzustellen. Versorgungsanwartschaften aus derartigen Übertragungen sind sofort gesetzlich insolvenzgesichert (vgl. § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG).

- **In-Kraft-Treten der Regelungen**

Der einseitige Anspruch des Arbeitnehmers auf Portabilität besteht nur für Zusagen, die ab 01.01.2005 erteilt werden. Die sonstigen Bestimmungen finden auch auf bereits bestehende Zusagen Anwendung.

## 2. Auskunftsanspruch nach § 4a BetrAVG

Mit der Neuregelung der Portabilität geht auch eine Ausweitung des bisherigen Auskunftsrechts des Arbeitnehmers einher. Der Arbeitnehmer kann bei **berechtigtem Interesse** bereits im **noch aktiven Arbeitsverhältnis** von seinem Arbeitgeber bzw. dem Versorgungsträger eine Auskunft über die Höhe der bisher erworbenen Anwartschaft und des Übertragungswertes verlangen. Eine Definition eines derartigen berechtigten Interesses enthält das Gesetz allerdings nicht.

Um von dem Recht auf Portabilität sinnvoll Gebrauch machen zu können, erhält der Arbeitnehmer - korrespondierend zu obigem Auskunftsanspruch - außerdem ein entsprechendes Informationsrecht gegenüber dem neuen Arbeitgeber bzw. dem neuen Versorgungsträger über den Leistungsumfang der künftigen Versorgungszusage.

## Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Altersteilzeit ab 1.Juli 2004

Gemäß Artikel 95 Ziffer 7 des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 wird das Altersteilzeitgesetz vom 23.7.1996 (ATZG) geändert und mit Wirkung **zum 01.07.2004** durch die Aufnahme von § 8a ATZG ergänzt. Diese Vorschrift gilt für ATZ-Verhältnisse, die ab 01.07.2004 beginnen, und verpflichtet den Arbeitgeber, Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit abzusichern, wenn das Wertguthaben vereinbarungsgemäß den Betrag des Dreifachen des sogenannten Regelarbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 ATZG übersteigen wird.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der ersten Gutschrift und danach alle 6 Monate in Textform nachzuweisen. Nach der Gesetzesbegründung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer „entsprechende Unterlagen“ zur Verfügung stellen. Eine weitergehende Konkretisierung zum Inhalt des Nachweises enthält das Gesetz nicht. Den Betriebspartnern wird Gestaltungsspielraum eingeräumt.

Der bisher in § 2 Abs. 6 BetrAVG geregelte Auskunftsanspruch entfällt bzw. geht in § 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG auf.

## 3. Abfindung (§ 3 BetrAVG)

Im Gegenzug zur Verbesserung der Portabilität werden künftig die Möglichkeiten einer Abfindung eingeschränkt. Die Abfindungsmöglichkeit für unverfallbare Versorgungsanwartschaften und künftig **auch für laufende Rentenleistungen** wird eng begrenzt.

Zulässig ist künftig nur noch die Abfindung von so genannten **Klein-Anwartschaften und Klein-Renten**, wenn der Monatsbetrag der Altersrente 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht überschreitet. Der Arbeitgeber darf die Abfindung grundsätzlich ohne Zustimmung des Arbeitnehmers vornehmen, es sei denn, der Arbeitnehmer macht von seinem Recht auf Portabilität Gebrauch. Die Übertragung der Versorgungsanwartschaft hat mithin Vorrang vor deren Abfindung.

Die sonstigen Möglichkeiten zur einvernehmlichen Abfindung höherer Rentenanswartschaften (Anwartschaften bis zu 2 % bzw. 4 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV) wurden gestrichen.

Eine **Abfindung laufender Versorgungsleistungen** wird nicht durch § 3 BetrAVG begrenzt, wenn diese vor dem 01.01.2005 erstmals gezahlt worden sind. Im Übrigen gilt die Neufassung des § 3 BetrAVG auch für bereits bestehende unverfallbare Versorgungsanwartschaften.

## 1. Allgemeine Erwägungen

Bei der Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten war der Gesetzgeber bislang zurückhaltend. Er hatte zwar bereits mit Wirkung ab 01.01.1998 die Pflicht zur Insolvenzsicherung gesetzlich zunächst in § 7a SGB IV, zuletzt in § 7d SGB IV manifestiert, im Einzelnen jedoch keine Ausführungsvorgaben gemacht und vor allem keine Sanktionen vorgesehen.

Für die Wertguthaben aus Altersteilzeitverpflichtungen geht der Gesetzgeber nun einen Schritt weiter. Zwar enthält auch der neue § 8a ATZG keine konkreten Vorgaben, wie die Insolvenzsicherung gestaltet werden soll, zumindest wird jedoch klargestellt, welche Maßnahmen nicht ausreichen.

## 2. Pflicht zur Insolvenzsicherung und deren Umfang

Die Pflicht zur Insolvenzsicherung besteht, wenn das Wertguthaben, das sich vereinbarungsgemäß aus der ab 01.07.2004 in Vollzug gesetzten Altersteilzeitvereinbarung mit dem Arbeitnehmer ergeben wird, das Dreifache des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts bis zur Beitragsbe-

messungsgrenze, das der Arbeitnehmer regelmäßig für die Altersteilzeit bekommt (vereinfacht gesagt sind dies regelmäßig 50 % des Vollzeitentgelts, soweit letzteres sozialversicherungspflichtig ist), zuzüglich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, überschreitet.

Im Vergleich zu der bislang bereits bestehenden Insolvenzschutzpflicht hat sich damit der Umfang des zu sichernden Wertguthabens wesentlich erhöht. Je nach ATZ-Regelung können sich die Beträge während der Beschäftigungsphase mehr als verdoppeln. In der Freistellungsphase endet die Insolvenzschutzpflicht jetzt nicht mehr nach wenigen Monaten, sondern besteht bis zum Ende der Freistellungsphase in erheblichem Umfang weiter.

### 3. Durchführung der Insolvenzschutz

Die Auswahl eines geeigneten Insolvenzschutzmittels wird in erheblichem Maße von der Entscheidung bzw. der Vorgabe des Unternehmens bestimmt, ob die angesammelten Mittel im oder außerhalb des Unternehmens angelegt werden können oder sollen.

## Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz

Der Bundestag hat am 02.04.2004 das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) beschlossen. Gegen dieses Gesetz wurde vom Bundesrat am 14.05.2004 Einspruch eingelegt. Der Einspruch ist am 16.06.2004 vom Bundestag mit Kanzlermehrheit zurückgewiesen worden. Das Gesetz sieht zwei Maßnahmen zur Anhebung des faktischen Renteneintrittsalters vor.

### 1. Anhebung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit

Die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit wird von 2006 bis 2008 in Monatsschritten von 60 auf 63 Jahre angehoben. Betroffen sind 1946 geborene und jüngere Versicherte. Demnach können im Januar 1946 Geborene diese Altersrente frühestmöglich mit 60 Jahren und einem Monat, im Februar 1946 Geborene mit 60 Jahren und zwei Monaten und schließlich im Dezember 1948 und später Geborene frühestmöglich mit 63 Jahren in Anspruch nehmen.

Zur Wahrung des Vertrauensschutzes werden Versicherte von der Anhebung der Altersgrenze ausgenommen, wenn sie am 01.01.2004 arbeitslos waren oder vor diesem Tag im Vertrauen auf das geltende Recht bereits rechtsverbindlich über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses disponiert

Vom Gesetzgeber wurde klargestellt, dass **folgende Maßnahmen nicht ausreichen:**

- Bilanzielle Rückstellungen, sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 AktG) vereinbarte
- Einstandspflichten,
- Bürgschaften,
- Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge

Mit dieser Einschränkung hat der Gesetzgeber auf entsprechende Insolvenzfälle in der jüngeren Vergangenheit reagiert.

Nach den vom Gesetzgeber vorgenommenen Einschränkungen kommen im wesentlichen **folgende Lösungen** in Betracht:

- Auslagerung und Anlage von Finanzmitteln mit individueller Verpfändung oder Einschaltung eines Treuhänders
- Abschluss von kapitalbildenden Versicherungen mit Verpfändung
- Bürgschaft eines außerhalb des Konzerns stehenden Dritten oder Bürgschaftsversicherungen

hatten (z.B. aufgrund eines Aufhebungsvertrages oder eines Vertrages über Altersteilzeit).

### 2. Berichtspflicht über die Rahmenbedingungen einer Anhebung der Regelaltersgrenze

Laut Gesetzesbegründung ist nach heutiger Einschätzung zur Dämpfung des Beitragsanstiegs eine Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre für das Jahr 2035 erforderlich.

Das Gesetz verpflichtet die Bundesregierung, im Jahr 2008 über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu berichten und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob zur langfristigen Dämpfung des Beitragsanstiegs eine Anhebung der Regelaltersgrenze erforderlich und unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer vertretbar erscheint.

### Weitere Maßnahmen zur Zukunftssicherung der gesetzlichen Rentenversicherung

Durch die Einführung eines **Nachhaltigkeitsfaktors** wird die Rentenanpassungsformel derart modifiziert, dass sich an den Lasten der Veränderung des Verhältnisses von Beitragszahlern und Leistungsempfängern – ähnlich wie bei dem von der Regierung Kohl eingeführten Demographiefaktor – auch die Rentner beteiligen. Außerdem wirken sich Zeiten der Schul- und Hochschulausbildung künftig nicht mehr rentensteigernd aus.

## Aktuelles zu IAS 19 (International Accounting Standard No. 19, Employee Benefits) im Rahmen der International Financial Reporting Standards – IFRS

Veranlasst durch die Verordnung Nr. 1606/2002 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 19.07.2002 müssen kapitalmarktorientierte Unternehmen **spätestens zum 31.12.2005** ihren Konzernabschluss gemäß den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellen. Unternehmen, die bereits nach anderen international anerkannten Rechnungslegungsvorschriften für Kapitalmarktzwecke in einem Nichtmitgliedsstaat bilanzieren oder von denen nur Schuldtitel am Kapitalmarkt gehandelt werden, müssen den Übergang spätestens bis zum 31.12.2007 abgeschlossen haben. Für Pensions- und ähnliche Verpflichtungen finden sich die entsprechenden Bestimmungen von IFRS im International Accounting Standard No. 19 (IAS 19).

Die Verfahrensvorschriften zur **Erstanwendung von IFRS** sind in der im Juni 2003 veröffentlichten Vorschrift *IFRS 1: First-time Adoption of International Financial Reporting Standards* dargelegt. Für Pensions- und ähnliche Verpflichtungen bieten sich dabei folgende Alternativen: Entweder das Unternehmen wendet IAS 19 fiktiv rückwirkend seit Einführung des betreffenden Pensionsplans an und entwickelt daraus die Pensionsrückstellung zum Übergangsstichtag, oder es setzt neu auf, indem der volle Verpflichtungsumfang (Defined Benefit Obligation – DBO), abzüglich ggf. vorhandenem Planvermögen, in der Eröffnungsbilanz am Übergangsstichtag ausgewiesen wird (sog. *clean start*). In der deutschen Anwenderpraxis dürfte der *clean start* eindeutig überwiegen. Wird er gewählt, so ist er gleichermaßen für alle Pläne des Unternehmens anzuwenden. Zu beachten ist, dass der in beiden Varianten relevante Übergangsstichtag (**date of transition to IFRSs**) der Beginn des sog. Vergleichsjahres ist. Dies bedeutet, dass bei erstmaliger Vorlage eines IFRS-Abschlusses zum 31.12.2005 das Jahr 2004 das sog. Vergleichsjahr und somit der Übergangsstichtag bereits der 01.01.2004 ist. Für eine Erstbilanzierung gem. IFRS am 31.12.2005 werden somit die vorbereitenden Abschlussarbeiten i.d.R. bereits begonnen haben.

Weiterhin liegen aktuell Entwürfe (sog. Exposure Drafts) zu verschiedenen Spezialfragen von IAS 19 vor. Wesentliche Themen sind dabei die Behandlung von *Gains and Losses* und von *Group Plans* sowie neu definierte Angabeanforderungen für den Bilanzanhang (sog. *disclosures*).

Hinsichtlich der Behandlung nicht amortisierter versicherungsmathematischer **Gewinne und Verluste**

(*Gains and Losses*), die bislang unter Berücksichtigung eines sog. Korridors erst zeitversetzt durch Amortisation realisiert werden, ist vorgesehen, den Unternehmen das Wahlrecht einzuräumen, anstelle einer zeitversetzten Amortisation die in einem Wirtschaftsjahr entstehenden Gewinne und Verluste gleich in dem betreffenden Jahr bilanziell zu erfassen. Die durch Gewinne oder Verluste verursachten Mehr- oder Minderbeträge an Pensionsrückstellungen werden dabei im Eigenkapital verbucht, ohne die Gewinn- und Verlustrechnung zu betreffen. Übt ein Unternehmen sein Wahlrecht zugunsten der Sofortverbuchung aus, so sind alle Defined Benefit Pläne dieses Unternehmens nach dieser Methode zu behandeln. Mit der Einführung dieses Wahlrechts kann bis zum 1. Quartal 2005 gerechnet werden.

Bei **Group Plans** oder **Multi-employer Plans** handelt es sich um Versorgungseinrichtungen mehrerer Arbeitgeber, die nicht unter einheitlicher Beherrschung stehen. Solche Pläne können unter gewissen Voraussetzungen wie Defined Contribution Pläne behandelt werden, auch wenn sie von ihrem Charakter her eher als Defined Benefit Pläne anzusehen sind. Für solche Pläne soll künftig die Behandlung als Defined Contribution Plan nur noch in wenigen Ausnahmesituationen zulässig sein. Grundsätzlich ist das (umfangreichere) Defined Benefit Accounting vorzusehen.

Hinsichtlich der **Disclosures**, also der erforderlichen Angaben für den Anhang zur Bilanz nach IFRS, sieht der Exposure Draft umfangreiche Ergänzungen vor, die im Wesentlichen alle nach FAS 132 erforderlichen Angaben umfassen (vgl. Artikel zu FAS 132 in dieser Ausgabe), in einigen Bereichen sogar noch darüber hinausgehen.

Schließlich ist zu erwähnen, dass sich die IFRS-Verantwortlichen derzeit mit der Behandlung von **Plänen mit garantierter Mindestverzinsung** befassen. Diese Pläne umfassen – unabhängig vom gewählten Durchführungsweg – auch die Beitragszusage mit Mindestleistung und ähnliche Versorgungsregelungen. Solche Zusagen werden in der Praxis (zumindest bei vergleichsweise niedrigem Garantiezins) bislang meist als Defined Contribution Pläne behandelt (d.h. Aufwand = Beitrag). Auch hier zeigt sich in der Tendenz, dass der angesichts der Mindestgarantie gegebene Defined Benefit Charakter stärker in den Vordergrund gestellt werden soll. An einer geeigneten Umsetzung wird derzeit intensiv gearbeitet.

## FAS 132 (revised 2003) - neue Anforderungen an die Angaben zu Pensionen und ähnlichen Verpflichtungen im Jahresabschluss nach US-GAAP

Am 23.12.2003 wurde ein neues Statement of Financial Accounting Standards No. 132 (FAS 132) veröffentlicht; es ersetzt das bisher gültige Statement. Wenngleich sich einige wesentliche Neuerungen ergeben, bleibt es grundsätzlich dabei, dass sich FAS 132 ausschließlich auf die sog. Disclosures bezieht. Es beschreibt Art und Umfang der im **Anhang zur US-GAAP-Bilanz** anzugebenden Informationen, und zwar sowohl für Pensionsverpflichtungen (FAS 87/88) als auch ähnliche Verpflichtungen, sog. „Other Postretirement Benefits“ (FAS 106), wie z. B. vom Arbeitgeber übernommene Krankheitskosten für Rentner.

Die Neufassung soll den Lesern von Geschäftsberichten mehr Informationen insbesondere zum Planvermögen (soweit vorhanden) und zu Cash flow relevanten Größen verschaffen. Dazu wurden die bestehenden Regelungen im Wesentlichen belassen und um einige Anforderungen ergänzt. Zwar sind einige der Regelungen des neuen FAS 132 bereits zum 15.12.2003 in Kraft getreten, wesentliche Bestimmungen sind aber erstmals für **Bilanzstichtage nach dem 15.06.2004** anzuwenden. Nach diesem Stichtag sind dann alle neuen Bestimmungen von FAS 132 in Kraft.

Zu den wichtigsten Neuerungen für Defined Benefit Pläne (also auch für beitragsorientierte Leistungspläne) gehört die künftige Angabe der **Accumulated Benefit Obligation (ABO) zusätzlich zum dynamischen Verpflichtungsumfang (PBO – Projected Benefit Obligation)**. Die ABO entspricht der PBO, jedoch ohne Dynamik der Bemessungsgrößen in der Anwartschaftsphase. Sie ist für die Ermittlung von Zusatzrückstellungen (Additional Minimum Liability) bei einem gewissen Unterdeckungsgrad maßgeblich.

## Steuerliches Nachholverbot bei einem Rechtsirrtum – BMF-Schreiben vom 11.12.2003

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat am 11.12.2003 ein neues Schreiben zum Nachholverbot nach § 6a Abs. 4 EStG bei einer fehlerhaften Rückstellungszuführung aufgrund eines Rechtsirrtums veröffentlicht.

§ 6a Abs. 4 EStG besagt bekanntlich, dass eine Pensionsrückstellung in einem Wirtschaftsjahr höchstens um den Unterschied zwischen dem Teilwert der Pensionsverpflichtung am Schluss des Wirtschaftsjahres und dem Teilwert am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahres erhöht werden kann. Zuführungen, die in einem Wirtschaftsjahr zulässig gewesen wären, können in einem späteren Wirtschaftsjahr grundsätzlich nicht nachgeholt werden (sog. Nachholverbot).

Hinsichtlich des Cash flows sind zum einen die **erwarteten Rentenzahlungen** in jedem der nächsten fünf Jahre nach dem Bilanzstichtag sowie – in Summe – für die darauf folgenden fünf Jahre anzugeben. Dabei ist vom Stichtagsbestand und von den am Stichtag für die PBO-Berechnung verwendeten Rechenparametern auszugehen. Nach dem Bilanzstichtag erwartungsgemäß noch erworbene Anwartschaften sind in die Berechnung mit einzu beziehen. Weiterhin sind ggf. zu leistende **Arbeitgeberbeiträge** für das auf den Bilanzstichtag folgende Wirtschaftsjahr mit ihrem Erwartungswert anzugeben.

Für ggf. vorhandenes Planvermögen (sog. Plan Assets) ist eine grobe Darlegung der **Anlagestrategie** (zumindest prozentuale Gewichtung von Aktien, festverzinslichen Wertpapieren, Immobilien, sonstigen Kapitalanlagen) und eine Beschreibung der Anlagepolitik offen zu legen. Weiterhin ist zu erläutern, wie aus der Anlagepolitik die bei der Aufwandsermittlung verwendete Annahme über die langfristig zu erwartenden Kapitalerträge aus dem Planvermögen (**Expected Return on Plan Assets**) abgeleitet wurde.

Neben den vorgenannten Änderungen wurden zahlreiche weitere Angabe- oder Darstellungserfordernisse neu definiert. Während sich die meisten der Neuerungen im Zusammenhang mit dem Jahresabschluss i.d.R. mit relativ geringem Aufwand umsetzen lassen dürften, kann das Angabeerfordernis für künftige Rentenzahlungen mit einem gewissen Aufwand verbunden sein. Es empfiehlt sich deshalb, entsprechende Auswertungen rechtzeitig vor dem Bilanzstichtag zu veranlassen.

Das BMF-Schreiben bezieht sich auf das BFH-Urteil vom 10.07.2002 (I R 88/01). Seinerzeit wurde entschieden, dass das Nachholverbot auch bei Rückstellungen anzuwenden ist, die in einem vorangegangenen Wirtschaftsjahr aufgrund einer zulässigen Berechnungsmethode niedriger als möglich bewertet worden sind.

Nunmehr vertritt das BMF die Ansicht, das Nachholverbot sei auch dann anzuwenden, wenn der fehlende oder fehlerhafte Ansatz der Pensionsrückstellung auf einem Rechtsirrtum beruht. Dies gelte unabhängig davon, ob nach den Umständen des Einzelfalles eine willkürliche Gewinnverschiebung anzunehmen sei. Etwas anderes ergebe sich nach Ansicht des BMF aus dem Wortlaut des § 6a Abs. 4 EStG nicht.

Die Mitglieder der IACA haben diese Auffassung des BMF intensiv diskutiert; sie können ihr inhaltlich nicht folgen. Denn die Konsequenz aus diesem Erlass wäre, dass künftig auch bei nach 1986 er-

erteilten Neuzusagen, also bei handelsrechtlichem Passivierungszwang steuerliche Fehlbeträge entstehen könnten.

## Steuerliche Anerkennung von überdurchschnittlich hohen Versorgungszusagen (Übersorgung)

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat kürzlich einen Entwurf zur steuerlichen Anerkennung von Rückstellungen für überdurchschnittlich hohe Versorgungszusagen (Übersorgung und 75 %-Obergrenze) veröffentlicht, ein Sachverhalt, auf dessen Klärung die betriebliche Praxis schon seit längerer Zeit wartet.

Hintergrund zu diesem Entwurf bildet das BFH Urteil vom 17.05.1995, IR 16/94, zur Übersorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern. Dieser vom BFH für den Fall des gleichzeitigen Vorliegens eines Gesellschafterverhältnisses aufgestellte Grundsatz der Übersorgung und der 75 %-Obergrenze wurde durch das BMF-Schreiben vom 07.01.1998 auf alle Arbeitnehmer ausgeweitet. Die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) hatte bereits zum damaligen Zeitpunkt die dort vertretene Rechtsmeinung als nicht sachgerecht angesehen und dem BMF eine entsprechende Stellungnahme zugeleitet.

Der Entwurf des neuen BMF-Schreibens sorgt nunmehr für eine Klarstellung, die aus Sicht der betrieblichen Praxis zu begrüßen ist. Danach sind überdurchschnittlich hohe Versorgungszusagen steuerlich grundsätzlich nur insoweit anzuerkennen, wie die Zusagen betrieblich veranlasst sind und arbeitsrechtlich eine Reduzierung der Versorgungszusagen aufgrund planwidriger Übersorgung unmöglich ist.

Durch das neue BMF-Schreiben soll die steuerliche Abzugsfähigkeit nur insoweit versagt werden, wie bei Versorgungszusagen eine künftige Einkommens-

mens- und Lohnentwicklung vorweggenommen wird. Damit sind insbesondere hohe Festbetragszusagen gemeint, die nach dem Nürnberger Verfahren eine Vorwegnahme künftiger Gehaltsentwicklungen beinhalten.

Die 75 %-Obergrenze gilt dabei lediglich als Anhaltspunkt und nicht mehr als apodiktische Grenze. So sind beispielsweise alle endgehaltsabhängige in Versorgungsregelungen vollständig aus dem Geltungsbereich des Erlasses herausgenommen worden. Ferner bleiben auch Entgeltumwandlungen bei der Prüfung der 75 %-Obergrenze unberücksichtigt. Diese Änderung ist ausdrücklich zu begrüßen.

Ferner wurde klargestellt, dass bei der Berechnung der 75 %-Obergrenze sämtliche Aktivbezüge des Versorgungsberechtigten am Bilanzstichtag zu berücksichtigen sind. Soweit variable Gehaltsbestandteile (z.B. Tantiemen, Bonuszahlungen, Sachzuwendungen) einzubeziehen sind, ist der Durchschnitt aus den letzten fünf Jahren maßgebend.

Die Fachvereinigung Mathematische Sachverständige der aba hat eine umfangreiche Stellungnahme zu dem neuen BMF-Schreiben eingereicht. Darin wird u.a. gefordert, dass alle gehaltsbezogenen Versorgungszusagen, also insbesondere auch die beitragsorientierten Zusagen, von einer Überprüfung der Übersorgung ausgenommen werden sollten. Sobald der Erlass veröffentlicht ist, werden wir Sie weiter informieren.

## Betriebsrente aus einer unverfallbaren Anwartschaft bei Garantie eines Versorgungsbesitzstandes

In seinem Urteil vom 16.12.2003, 3 AZR 39/03, hat das BAG erneut bestätigt, dass die Betriebsrente eines vor Eintritt eines Versorgungsfalles ausgeschiedenen Arbeitnehmers nicht niedriger als der ihm vor seinem Ausscheiden im Zusammenhang mit einer ablösenden Neuregelung des Versorgungswerks garantierte Besitzstand sein darf.

Danach ist unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens bei Erreichen der festen Altersgrenze mindestens eine Leistung in Höhe des zum Ablösungstichtag entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG zeitratierlich errechneten Teils des nach der abgelösten Regelung errechneten Rentenbetrages zu gewähren.

Hat der Arbeitgeber darüber hinaus die **Erhöhung aus einer Dynamisierung** des zum Ablösungstichtag zeitanteilig errechneten Besitzstandes (z.B. gemäß der weiteren Gehaltsentwicklung des Mitarbeiters) zugesagt, erhöht sich der Mindestbetrag der in jedem Fall zu gewährenden Rente entsprechend.

Kann der Arbeitnehmer für Dienstzeiten nach dem Ablösungstichtag **weitere Zuwächse** seiner Anwartschaft erwerben, erfolgt die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft bei Ausscheiden vor Eintritt eines Versorgungsfalles in zwei Schritten:

1. Zunächst wird eine **"Als-ob"-Leistung** berechnet, die sich aus dem bei der Ablösung garantierten Besitzstand und den sich aus den seit dem Ablösungstichtag bis zum Erreichen der festen Altersgrenze erdienbaren Zuwächsen zusammensetzt. Diese "Als-ob"-Leistung wird **zeitratierlich** gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG **gekürzt**.
2. Danach ist der im ersten Schritt ermittelte Betrag **mit dem garantierten Besitzstand zu vergleichen**. Der höhere der beiden Beträge ist als Betriebsrente zu leisten.

Im **Urteil vom 18.03.2003, 3 AZR 221/02**, bestand die Besonderheit, dass nach einer ersten verschlechternden Ablösung der Versorgungsregelung wenige Jahre später auch der zunächst noch mögliche Erwerb weiterer Zuwächse der Anwartschaft im Rahmen einer zweiten Ablösung für die Zukunft ausgeschlossen worden war.

In diesem Fall hat das BAG in der Regelung, dass zukünftige Dienstjahre nicht mehr leistungserhöhend wirken sollen, eine Besitzstandsgarantie für die seit der ersten Ablösung bis dahin erdienten Zuwächse gesehen.

Dies führt nach Auffassung des BAG dazu, dass zwei Besitzstände zu berücksichtigen sind:

### Wann ist ein Übergangszuschuss betriebliche Altersversorgung?

Mit seinem Urteil vom 18.03.2003, AZR 315/02, hat das BAG geklärt, wann ein Übergangszuschuss als Leistung der betrieblichen Altersversorgung anzusehen ist. Die Einstufung als betriebliche Altersversorgung im Sinne von § 1 BetrAVG ist wesentlich für die gesetzliche **Unverfallbarkeit** der Anwartschaften und für die **Insolvenzsicherung** durch den PSVaG.

In dem zu beurteilenden Rechtsstreit war vorgesehen, dass der Arbeitgeber bei Eintritt eines Versorgungsfalles für drei Monate das volle Gehalt unter Anrechnung der Versorgungsleistung weiter zahlt. Die Regelung über diesen Übergangszuschuss war als Bestandteil der Versorgungszusage des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung geregelt. Damit ist der Auslöser für die Übergangszahlung das biometrische Ereignis des Versorgungsfalles, wie z.B. Invalidität oder Altersrentenbeginn.

Der Übergangszuschuss diene also nicht dazu, den Zeitraum bis zum Eintritt in den Ruhestand zu überbrücken, sondern ist Bestandteil der Versorgungsleistung. Dies ist eine klare Abgrenzung gegenüber den so genannten Überbrückungsgeldern, die oftmals als Hilfe z.B. bei Arbeitslosigkeit vor Beginn der Altersrente oder zur Erleichterung eines Arbeitsplatzwechsels gezahlt werden.

1. der zugesagte "erste", in diesem Fall dynamisierte Besitzstand aufgrund der ersten Ablösung und
2. der "zweite" Besitzstand aus dem zeitratierlich auf den zweiten Ablösungstichtag errechneten Teil der fiktiven Leistung, die sich aus den seit dem ersten Ablösungstichtag bis zur festen Altersgrenze erreichbaren Zuwächsen ergäbe.

Die Ansicht des BAG zur Berechnung des zweiten Besitzstands, die mit dem zuvor beschriebenen Verfahren nicht in Einklang zu bringen ist, überzeugt nicht. Hiernach könnte nach vorzeitigem Ausscheiden eine höhere Anwartschaft aufrechterhalten bleiben, als wenn die zweite Ablösung nicht erfolgt wäre. Denn dann hätte sich die zeitratierliche Kürzung nach § 2 Abs. 1 BetrAVG wie dargestellt auf die Summe von Besitzstand und fiktiver Leistung aus den weiteren Zuwächsen bis zur festen Altersgrenze bezogen, sofern der Besitzstand hierdurch nicht unterschritten wird. Dementsprechend sollte es für die Berechnung eines Besitzstandes auf den Zeitpunkt einer zweiten Ablösung keine Sonderregelung geben.

Es kommt nach den Ausführungen des BAG bei der Klassifizierung des Übergangszuschusses/-geldes darauf an, ob dieses in der Versorgungszusage des Arbeitgebers systematisch unmittelbar nach den bzw. innerhalb der klassischen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung enthalten ist.

Verlässt ein Arbeitnehmer das Unternehmen vorzeitig, so gelten für den Übergangszuschuss bei Eintritt des Versorgungsfalles die gleichen Fristen für die Unverfallbarkeit wie bei den „klassischen“ Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (§ 1b BetrAVG).

Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen wird die unverfallbare Anwartschaft auf den Übergangszuschuss wie folgt berechnet: Im ersten Schritt wird von dem erreichten Bruttogehalt bei Ausscheiden das nach der Versorgungszusage bei vertraglichem Rentenbeginn zu zahlende Ruhegeld abgezogen. Im zweiten Schritt wird der Saldo – wie nach § 2 BetrAVG üblich – mit dem Verhältnis der tatsächlichen zu der möglichen Dienstzeit quotiert.

Als Fazit ist festzuhalten, dass es bei der Zuordnung des Übergangszuschusses zur betrieblichen Altersversorgung entscheidend auf die Ausgestaltung der Zusage im Rahmen der allgemeinen Versorgungszusage ankommt.

## Nochmals: Berechnung einer vorgezogenen Altersrente nach Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft

Mit Urteil vom 23.01.2001, 3 AZR 164/00, hatte das Bundesarbeitsgericht unter Aufgabe seiner bisher ergangenen Rechtsprechung zur Berechnung einer vorgezogenen Altersrente nach Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft neue Grundsätze aufgestellt.

In diesen Fällen ist gem. § 2 Abs. 1 BetrAVG nicht mehr die bis zum vorgezogenen Ruhestand erreichbare Betriebsrente zu quotieren, sondern die bis zur festen Altersgrenze erreichbare Betriebsrente. Ein Abweichen hiervon ist nur den Tarifpartnern gem. § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG erlaubt. Sofern vereinbart, kann ein versicherungsmathematischer Abschlag, ohne Vereinbarung u. U. ein sog. "untechnischer" versicherungsmathematischer Abschlag zur Anwendung kommen. Für Einzelheiten sei auf die Darstellungen in den IACA-Kurzinformationen vom Dezember 2001 (S. 5) und vom August 2002 (S. 7) verwiesen.

Diese umstrittenen Grundsätze hat das BAG mit Urteil vom 18.11.2003, 3 AZR 517/02, nunmehr "in ständiger Rechtsprechung" erneut bestätigt. Sie werden auch vor dem Hintergrund Bestand haben, dass eine Klarstellung in Form einer Änderung von § 2 Abs. 1 BetrAVG durch das AltEinkG im Gesetzgebungsverfahren keine Mehrheit fand.

Das BAG hat in diesem neuen Urteil sogar erwogen (aber unentschieden gelassen), ob in den Fällen, in denen eine Versorgungsregelung für die Höhe der Betriebsrente eine aufsteigende Berechnung vorsieht, (hilfsweise?) die bis zum vorgezogenen Ruhestand erreichbare Betriebsrente zu quotieren sei, dann allerdings nur im Verhältnis der tatsächlich erreichten Betriebszugehörigkeit zu der **bis zum vorgezogenen Ruhestand** erreichbaren. Auf diesem Weg ließe es sich auch vermeiden, dass es bei untypischen Zusagen "zu Ergebnissen kommt, die mit den Grundwertungen des Betriebsrentengesetzes in Widerspruch stehen". Gemeint ist das Paradox, dass Mitarbeiter nach neuer Rechtsprechung unter Umständen höhere Leistungen erhalten können, wenn sie vorzeitig ausscheiden statt betriebstreu zu bleiben.

Diese vom BAG angedachte, bisher nur zweckorientiert begründete Methode lässt sich allerdings mit den Grundsätzen des Betriebsrentengesetzes ebenfalls nicht vereinbaren. Nach § 2 Abs. 1 BetrAVG ist für den Nenner des Unverfallbarkeitsquotienten ausnahmslos auf die fiktive Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters **bis zum Erreichen der festen Altersgrenze** abzustellen. Der Rechtssicherheit ist mit weiteren Ausnahmen nicht gedient.