

Regierung legt Reformpläne zum Betriebsrentenrecht vor

Finanz- und Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMF und BMAS) haben jeweils am 15.04.2016 eigene Gutachten veröffentlicht, die Empfehlungen zur nachhaltigen Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) geben. Es werden insbesondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fördermaßnahmen sowie der Ausbau tarifvertraglicher Versorgungslösungen diskutiert.

Die Bundesregierung strebt eine bessere Verbreitung der bAV, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Geringverdienern, an. Das BMF hat daher ein Gutachten in Auftrag gegeben, das sich mit folgenden Fragestellungen beschäftigt:

- Gibt es steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen im Zusammenhang mit der bAV, die die weitere Verbreitung der bAV im Bereich der KMU behindern (Unternehmersicht – Arbeitnehmersicht)?

- Wie können die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die bAV im Bereich der KMU – möglichst für die öffentlichen Haushalte aufkommensneutral – effektiver gestaltet werden?
- Kann der Verbreitungsgrad der bAV bei Gering- und Niedrigverdienern durch eine Änderung der steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen erhöht werden (Unternehmersicht - Arbeitnehmersicht)?
- Durch welche konkreten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Maßnahmen könnte der Verbreitungsgrad gerade bei der Personengruppe der Gering- und Niedrigverdiener deutlich erhöht werden?

Die Handlungsempfehlungen der Gutachter (Univ.-Prof. Kiesewetter, Universität Würzburg) sehen bessere steuerliche Abzugsmöglichkeiten für Finanzierungsbeiträge bei kleinen Unternehmen (< 20 MA) und einen Arbeitgeber-Pflichtbeitrag bei Ent-

In dieser Ausgabe

Regierung legt Reformpläne zum Betriebsrentenrecht vor 1

Problematische Praxisfälle zur Entlastung der Bilanzen bei GGF-Zusagen 2

Versorgungsausgleich, BGH-Entscheidung zur Teilung laufender Renten und zur Wahl des Rechnungszinssatzes 3

PSV Schadenvolumen 2015 auf erhöhtem Niveau 4

geltumwandlung vor. Hiermit erhalten die Arbeitnehmer einen Ausgleich für geringere gesetzliche Rentenansprüche als Folge des Entgeltverzichts und eine Entschädigung dafür, dass sie auf die Betriebsrente die vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Außerdem wird eine stärkere Integration der Riesterförderung in die bAV oder ein alternatives Zulagenmodell für die bAV angeregt.

Neben diesen konkreten Vorschlägen enthält das Gutachten auch allgemeine Vorschläge zur Erhöhung des steuerbefreiten und sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmens, eine Beschränkung der Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung und die Verteilung der Abschlusskosten bei den

bAV-Produkten (Ende der Vorab-Provisionen bei versicherungsförmigen Durchführungswegen).

Das BMAS hat das Gutachten zum „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ von Prof. Hanau und RA Dr. Arteaga veröffentlicht. Die Gutachter schlagen vor, Arbeitgeber über tarifvertragliche Lösungen von der Haftung bei Betriebsrenten zu befreien. Diese Enthftung der Arbeitgeber soll in Tarifverträgen vereinbart werden können, wenn der das Betriebsrentenkapital verwaltende Versorgungsträger eine Mindestleistung verspricht und gegen Zahlungsausfälle abgesichert ist.

Als Versorgungsträger sind Pensionsfonds, Pensionskassen oder Lebensversicherungsunternehmen (Direktversicherung) vorgesehen. Kernelement des vorgeschlagenen Modells sind Zielrentensysteme mit geringen oder gänzlich ohne Leistungsgarantien, bei denen die in Aussicht gestellten Leistungen unter Umständen auch sinken können. Damit wird die reine Beitragszusage in Deutschland eingeführt. Die Absicherung des Versorgungsträgers gegen Zahlungsausfall erfolgt über ein eigenes Segment beim PSVaG oder über Protektor (Sicherungseinrichtung der deutschen Lebensversicherer), soweit die Versorgungseinrichtung hier schon Mitglied ist.

Das Gutachten gibt noch weitere Empfehlungen, wie das Sozialpartnermodell Betriebsrente fortentwickelt werden kann. Hierzu gehört die Einführung von „Opting-Out-Lösungen“ auf tariflicher Basis, bei denen jeder Arbeitnehmer automatisch in ein Entgeltumwandlungsmodell einbezogen wird, falls er nicht widerspricht. Hier könnten auch nichttarifgebundene Arbeitnehmer einbezogen werden. Außerdem sollen bestehende Versorgungssysteme in eine Versorgung über alleinhaftende Versorgungsträger überführt werden können.

Das BMAS hat in der Pressenotiz vom 15.04.2016 angekündigt, die Reformvorschläge „ in Zusammenarbeit mit Anpassungen im Renten- und Alterssicherungssystem Deutschland insgesamt“ zu prüfen und im Herbst dazu ein umfassendes Konzept vorzulegen.

Beide Gutachten enthalten interessante Vorschläge. Positiv werten wir insbesondere die Vorschläge zur steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Entlastung, es stellt sich aber die Frage der fiskalpolitischen Grenzen und Zwänge.

Die Vorschläge zu Arbeitgeberpflichtzuschüssen, Entgeltumwandlungszwang mit Opting-Out-Möglichkeiten, Zielrenten- und Beitragszusagen auf tarifvertraglicher Grundlage, Insolvenzabsicherung von Kapitalmarktrisiken über den PSVaG sind dagegen bislang unbekannte Gestaltungselemente der betrieblichen Altersversorgung, die die deutsche bAV-Welt deutlich verändern und verbessern (?) können.

Problematische Praxisfälle zur Entlastung der Bilanzen bei GGF-Zusagen

Zu dem starken Anstieg der handelsbilanziellen Rückstellungen für unmittelbare Pensionszusagen aufgrund der Zinsschmelze und der vorübergehenden Entlastung durch die Reform des HGB-Rechts (10-Jahresdurchschnittszins anstelle 7-Jahreswert) hatten wir ausführlich in unserem DLPQ 1/2016 berichtet. Außerdem hatten wir Lösungsansätze zur Verkürzung des Abstands (gap) zwischen handelsrechtlichem Erfüllungsbetrag und steuerlicher Pensionsrückstellung aufgezeigt: Leistungsumstellung von Renten auf Kapital, Aufteilung in past- und future-service, beitragsorientierte Gestaltung, Wechsel des Durchführungsweges etc. Natürlich besteht auch ein gewisser Spielraum bei der Wahl der Berechnungsparameter Rententrend und – allerdings nur bei gehaltsabhängigen Zusagen – beim Gehaltstrend.

In der letzten Zeit haben wir aber Anfragen zur Reduktion der handelsbilanziellen Rückstellung erhalten, die aus verschiedenen Gründen sehr problematisch sind: es wurde vorgeschlagen, das Pensionsalter von 65 auf 70 oder sogar 75 Jahre anzuheben. Diese Vorschläge haben aber neben der arbeitsrechtlichen Minderung des Versorgungsanspruch auch gravierende steuerrechtliche Konsequenzen für den GGF und die GmbH.

Für den GGF führt das höhere Pensionsbeginnalter zu einem Teilverzicht mit den möglichen Konsequenzen der verdeckten Einlage und der Lohnversteuerung des Verzichts Betrags (in Höhe des Teilwerts) durch den GGF. Diese negativen steuerlichen Folgen ergeben sich immer dann, wenn der Verzicht in den erdienten Teil der Pensionszusage (past-service) eingreift. Konkret ergibt sich diese Situation, wenn der Barwert der zugesagten Altersrente bewertet auf das Pensionsalter 70 bzw. 75 niedriger ist als der Barwert der erdienten Anwartschaft zum Zeitpunkt der Anpassung der Zusage berechnet auf das Pensionsalter 65. Dieser Fall tritt z.B. für einen GGF im Alter 55 schon ein, wenn ein Drittel der Zusage (neues Pensionsalter 75) bzw. drei Viertel (Pensionsalter 70) erdient sind (Folge der Absenkung der Barwertfaktoren bei Endalter 70 bzw. 75 im Vergleich zu 65).

Beispiel: die Zusage wurde im Alter 40 erteilt, dann sind im Alter 55 $15/25 = 0,6$, also 60% der Zusage erdient. Die Erhöhung auf das Pensionsalter 75 würde eine Kürzung des past-service bedeuten mit den negativen steuerlichen Folgen des Teilverzichts.

Für die GmbH hat die Erhöhung des Endalters außerdem zur Folge, dass die Pensionsrückstellung in der Steuerbilanz im Jahr der Änderung deutlich sinkt und nachversteuert werden muss.

Beispiel: GGF 55 Jahre, 36.000 Alters- und Invalidenrente, 60% Witwenrente, Eintrittsalter 35

Teilwert 2015	219.781 EUR
Teilwert 2016	177.224 EUR für neues Endalter 70
Teilwert 2016	146.726 EUR für neues Endalter 75

Die gewinnerhöhenden Auflösungen betragen also 42.557 EUR bzw. 73.055 EUR

Versorgungsausgleich, BHG-Entscheidung zur Teilung laufender Renten und zur Wahl des Rechnungszinssatzes

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Beschluss vom 17.02.2016 – XII ZB 447/13 entschieden, dass im Rahmen einer internen Teilung bereits laufender Rentenleistungen lediglich das Restkapital zum Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung zum Versorgungsausgleich unter den Ehegatten aufgeteilt werden kann. Würde man den Kapitalwert zum Ende der Ehezeit teilen, ginge dies zu Lasten des Versorgungsträgers und dies würde im Widerspruch zur Vorgabe des Gesetzgebers stehen, dass der Versorgungsausgleich für den Versorgungsträger (z.B. Arbeitgeber) kostenneutral umsetzbar sein müsse.

Werden nach Ende der Ehezeit bis zur familiengerichtlichen Entscheidung bereits Renten an den ausgleichspflichtigen ehemaligen Mitarbeiter gezahlt, so ist dies nach Auffassung des BGH zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung erfolgt aber nicht in der Form, dass die geleisteten Ren-

tenzahlungen als „Wertverzehr“ von dem Kapitalwert zum Eheende abgezogen werden. Der Kapitalwert wird vielmehr als versicherungsmathematischer Barwert der Altersrente bei Rechtskraft der Entscheidung neu ermittelt. Dieser Barwert sinkt im Zeitablauf, da die Lebenserwartung des Versorgungsberechtigten mit fortschreitendem Alter abnimmt.

Die Gerichtsentscheidung betrifft unmittelbar die Zusagen von Pensions- und Unterstützungskassen. Laut BGH gelten die Grundsätze aber auch für andere Durchführungswege, insbesondere für unmittelbare Pensionszusagen.

Die Vorgehensweise ist zwar für die interne Teilung des Versorgungsausgleichs vom BGH bestimmt worden, sie sollte aber auch für externe Teilungen angewendet werden. Hier fehlt zwar noch die Rechtssicherheit, die Entscheidungsgrundsätze sind aber unseres Erachtens übertragbar.

Die Handhabung zur Ermittlung des Kapitalwertes zum Versorgungsausgleich bei laufenden Renten sollte auch in die Teilungsordnungen der Unternehmen aufgenommen werden.

In einer zweiten Entscheidung des BGH (09.03.2016 – XII ZB 540/14) ging es um die Festlegung des Rechnungszinssatzes für die Ermittlung des Kapitalwertes als Ausgleichswert. Nach Auffassung des BGH ist die Verwendung des Diskontierungssatzes gem. § 253 Abs. 2 Satz 2 HGB (BilMoG-Zins) nicht zu beanstanden. Der Zinssatz ist auf den Monat des Endes der Ehezeit (also nicht Rechtskraft der familiengerichtlichen Entscheidung) anzusetzen.

Es stellt sich aber die Frage, ob der BilMoG-Zins nach dem neuen HGB-Recht (10-Jahresdurchschnitt) oder auf Basis des 7-jährigen Durchschnitts zu berücksichtigen ist. Der BGH-Beschluss vom 09.03.2016 erging wenige Tage vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung (16.03.2016) und behandelt daher nicht die Frage, ob ab 2016 der BilMoG-Zins auf 10-Jahresdurchschnittsbasis anzuwenden ist oder ob weiterhin der niedrigere Zins auf 7-Jahresbasis mit der Folge höherer Kapitalwerte heranzuziehen ist.

Es gibt Argumente für beide Varianten: ab 2016 gilt für betriebliche Versorgungszusagen (und nur für diese) das neue HGB-Recht, der Versorgungsausgleich betrifft betriebliche Pensionszusagen, also 10-Jahreszins. Der Gesetzgeber hat aber an verschiedenen Stellen des Gesetzgebungsverfahrens signalisiert, er halte den 7-Jahresdurchschnittszins für den „richtigen“ Zins, also wird der Kapitalwert im Versorgungsausgleich mit diesem Zins bewertet (die Wahl des Zinses hat hier auch keine bilanziellen Auswirkungen auf die Höhe der Gesamtverpflichtung bei interner Teilung).

PSV Schadenvolumen 2015 auf erhöhtem Niveau

Ende 2015 waren 94.078 Arbeitgeber (Vorjahr 94.034) mit insolvenzversicherungspflichtiger betrieblicher Altersversorgung beim Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung PSVaG gemeldet. Für insgesamt 10,9 Mio. Versorgungsberechtigte (4,1 Mio. Rentner und 6,8 Mio. Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften) besteht gesetzlicher Insolvenzschutz.



Die Anzahl der den PSVaG treffenden Insolvenzen ist im Jahre 2015 auf 467 gesunken (Vorjahr 587). Das Schadenvolumen ist aber deutlich gegenüber 2014 gestiegen: 18.667 Versorgungsberechtigte (11.605) mit einem Schadenvolumen von EUR 862,0 Mio. (EUR 398,6 Mio.).

Das Beitragsvolumen betrug 2015 EUR 787,0 Mio. (EUR 419,2 Mio.). Der Beitragssatz ist auf 2,4 ‰ gegenüber 1,3 ‰ im Vorjahr angestiegen.

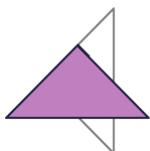
Der durchschnittliche Beitragssatz aller 41 Geschäftsjahre des PSVaG beträgt 2,9 ‰, der Durchschnitt der letzten 5 bzw. 10 Jahre ergibt sich zu 2,1 bzw. 3,4 ‰.

Die Schadenentwicklung der ersten Monate des Jahres 2016 liegt auf dem Niveau des Vorjahres.



Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Gesellschaft für
Pensionsmanagement mbH

Am Hagen 19
51503 Rösrath

Tel.: +49-2204-475-7070
Fax: +49-2204-475-7079
E-Mail: info@dr-lutz.eu

Dr. Lutz Pensionsmanagement – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.DR-LUTZ-PENSIONSMANAGEMENT.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

30. Mai 2016