

Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 04.11.2016

Auf den nun vorliegenden Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz haben sich nach langen Diskussionen und Abstimmungen das BMAS und das BMF verständigt. Verbände, Gewerkschaften und Institutionen können bis Ende November ihre Stellungnahmen abgeben. Das Gesetz soll zum 01.01.2018 in Kraft treten.

Die wesentlichen Änderungen beziehen sich auf reine Beitragszusagen (sog. Zielrente) und Opting Out Modelle (beides ist aber nur im Rahmen von Tarifverträgen umsetzbar), den Wegfall der Doppelverbeitragung bei Riester-Renten (nicht in der bAV allgemein), die nur sehr moderate Anhebung der Lohnsteuerbefreiung in § 3 Nr. 63 EStG von 4 auf 7% der RV-BBG (West) bei Wegfall des Pauschalbetrages von € 1.800 und die Einführung eines bAV-Förderbetrages von maximal € 144 p.a. für Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichem Entgelt von bis zu € 2.000 monatlich.

Eine reine Beitragszusage liegt vor, wenn der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der bAV an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung (versicherungsförmige Durchführungswege) zu zahlen. Die subsidiäre Arbeitgeberhaftung für eine bestimmte Versorgungsleistung wird in diesen Fällen nicht mehr bestehen. Grundlage für die Höhe der Versorgungsleistung bilden alleine die Beiträge zuzüglich der Kapitalerträge. Reine Beitragszusagen werden aber von Anbeginn gesetzlich unverfallbar gestellt.

Den Tarifvertragsparteien wird die Einführung von betrieblichen Versorgungssystemen mit automatischer Entgeltumwandlung (Opting Out) ermöglicht. Dies gilt auch für bestehende Arbeitsverhältnisse.

In dieser Ausgabe

Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 04.11.2016

1

Kein Zufluss von Arbeitslohn bei Übernahme einer GGF-Pensionszusage gegen Ablösungszahlung - BFH-Urteil vom 18.08.2016 -

4

BGH-Entscheidung zur Wahl des Rechnungszinssatzes im Versorgungsausgleich, Beschluss v. 24.08.2016

5

Voraussetzungen für die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung bei DV und PK - BAG-Urteil v. 19.05.2016

6

PSV-Beitragssatz 2016 0,0 Promille

7

Den Arbeitnehmern muss ausreichend Zeit gegeben werden, das Angebot zu prüfen und die Angebote zur Entgeltumwandlung müssen bestimmte Mindestanforderungen an Form und Inhalt erfüllen. Das Opting Out Modell wird nur für Tarifverträge zugelassen, allerdings können nichttarifgebundene Arbeitgeber und -nehmer die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren.

Bei reiner Beitragszusage muss im Tarifvertrag geregelt werden, dass der Arbeitgeber mindestens 15 % des aufgrund der Entgeltumwandlung sozialversicherungsfreien Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zahlt.

Mit der reinen Beitragszusage wird der Arbeitgeber als Ausgleich für den Wegfall der Subsidiärhaftung verpflichtet, einen Siche-

rungsbeitrag zusätzlich zu dem Versorgungsbeitrag aufzubringen.

Bei einem Arbeitgeberwechsel kann der Übertragungswert aus der Versorgungszusage des alten Arbeitgebers (mit Einstandspflicht) auf eine neue Versorgungseinrichtung mit reiner Beitragszusage übertragen werden. Die Entscheidung hierüber trifft der (neue) Arbeitgeber.

Im Insolvenzfall des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer künftig das Recht, eine auf sein Leben abgeschlossene Rückdeckungsversicherung privat fortzusetzen (beitragsfrei oder –pflichtig). Der PSV aG wird in diesem Fall von seiner Einstandspflicht befreit.

Die Änderungen im Betriebsrentengesetz werden durch folgende steuerliche Maßnahmen flankiert:

- Der steuerfreie Höchstbetrag zur Finanzierung eines Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder Direktversicherung wird von 4 % auf 7 % der RV-BBG (West) angehoben (§ 3 Nr. 63 EStG). Gleichzeitig wird der zusätzliche Pauschalbetrag von € 1.800 aufgehoben. Der SV-beitragsfreie Höchstbetrag bleibt bei 4 % der RV-BBG. Bei einer BBG von € 76.200 (voraussichtlicher Wert 2017) bleiben also ab 2018 Beiträge bis € 5.334 steuerfrei. Nach geltendem Recht blieben € 4.848 (4 % BBG plus 1.800) steuerfrei. Die steuerliche Verbesserung kann man also keineswegs als großzügig bezeichnen!
 - Soweit noch Beiträge pauschal versteuert werden (Altverträge nach § 40b EStG a.F.) werden diese auf den steuerfreien Höchstbetrag angerechnet (soweit die Gesamtbeiträge 4% der BBG übersteigen).
- Der steuerfreie Sicherheitsbeitrag des Arbeitgebers wird nicht dem § 3 Nr. 63 EStG zugeordnet und mindert diesen daher nicht (die Steuerfreiheit des Sicherheitsbeitrags wird in § 3 Nr. 63 a geregelt). Der Arbeitgeberzuschuss von mindestens 15 % der Entgeltverzichtsbeiträge wird dagegen auf § 3 Nr. 63 EStG angerechnet.
- Übertragungen von bAV-Anwartschaften von einem auf einen anderen Träger sind steuerneutral, soweit mit der Übertragung keine Zahlungen unmittelbar an den Arbeitnehmer erfolgen.
- Für Kalenderjahre, in denen bei ruhendem Dienstverhältnis (im Inland) kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wird (gilt auch für Zeiten einer Entsendung ins Ausland oder Elternzeit), können Beiträge steuerbegünstigt nachgezahlt werden, und zwar jeweils bis 7 % der RV-BBG im Jahr der Nachzahlung für maximal 10 Jahre.
- Erwirbt ein Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers eine auf sein Leben abgeschlossene Rückdeckungsversicherung, wird dieser Erwerb steuerfrei gestellt. Der Arbeitnehmer versteuert später die gesamten Leistungen der Versicherung als sonstige Einkünfte (gilt auch für den Teil, der mit eigenen Beiträgen ggf. aus versteuerten Einkommen finanziert wird!).
- Ab 2018 wird ein bAV-Förderbetrag für Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichem Entgelt eingeführt (€ 2.000 monatlich). Zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum Gehalt und zusätzlich zu schon bislang gewährten Arbeitgeber-Beiträgen mindestens € 240 im Jahr an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung, so kann er hiervon 30 % (höchstens € 144, ergibt sich bei einem zusätzlichen AG-Beitrag von € 480) von der Lohnsteuer des AN einbehalten (bzw. bei niedrigerer Lohnsteuer vom FA erstattet bekommen). Beiträge aus Entgeltumwandlung sind nicht begünstigt.

- Voraussetzung für die steuerliche Förderung ist, dass Vertriebskosten beim Abschluss des bAV-Vertrages nicht zu Lasten der ersten Beiträge einbehalten werden (sog. Zillmerung). Vertriebskosten dürfen nur als fester Prozentsatz der Beiträge festgelegt werden.
- Die Grundzulage der Riester-Förderung wird ab 2018 von € 154 auf € 165 angehoben.
- Für betriebliche Riester-Renten entfällt in der Auszahlungsphase die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (gilt aber nicht für sonstige Betriebsrenten, für die die Doppelverbeitragung bestehen bleiben soll!).
- Zur Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung wird ein Betrag von € 100 monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge zzgl. 30 % des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus der zusätzlichen Altersvorsorge nicht angerechnet. Dieser anrechnungsfreie Betrag wird aber auf 50% der Regelbedarfsstufe 1 (im Jahre 2016 wären dies € 202) gedeckelt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die betriebliche Altersversorgung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz in der jetzt vorliegenden Form des Referentenentwurfes leider noch komplexer, intransparenter und komplizierter wird. Die steuerlichen Anreize fallen dagegen sehr gering aus. In vielen Punkten kann sich der Gesetzgeber bislang auch nicht zu konsequenten Lösungen entscheiden: die Doppelverbeitragung wird nur bei betrieblichen Riester-Renten und nicht bei Direktversicherungen, Pensionskassen, Pensionsfonds abgeschafft oder die Freistellung der zusätzlichen Altersvorsorge auf die Grundsicherung wird nur halbherzig, nämlich stark gedeckelt, vorgenommen.

Somit ist aus unserer Sicht das angestrebte Ziel einer stärkeren Verbreitung der bAV sehr zweifelhaft.

Außerdem wird mit der Anbindung der wesentlichen Änderungen an tarifvertragliche Regelungen die Flexibilität der bAV keinesfalls gefördert.

Die Änderungen und Erweiterungen beziehen sich fast ausschließlich auf die Entgeltumwandlung, d.h. die arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerke und somit der größte Teil der bestehenden und seit Jahren stagnierenden bAV erfährt gar keine Verbesserung oder Anreize zur Ausweitung oder Erhöhung der zugesagten Versorgungsleistungen. Insbesondere diese Sozialleistungen der Arbeitgeber, die ja schließlich den Arbeitnehmern zugutekommen und die Rentenlücken schließen und der Altersarmut entgegenwirken, können eine gesetzliche Unterstützung gut gebrauchen (Stichwort: Niedrigzinslandschaft).



Kein Zufluss von Arbeitslohn bei Übernahme einer GGF-Pensionszusage gegen Ablösungszahlung

- BFH, Urteil vom 18.08.2016 – VI R 18/13 –

Die Übertragung von Pensionszusagen beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer steht zurzeit im Fokus der Finanzverwaltung und der Finanzgerichte. Wir hatten zu zwei FG-Entscheidungen (Köln und Düsseldorf) aus den Jahren 2012 und 2013 in unserem DLPQ 2/2014 berichtet, die jeweils zum Ergebnis des lohnsteuerlichen Zuflusses bei Übertragung der Pensionszusage auf eine neue/ andere Gesellschaft (z.B. Pensionsverwaltungs-Gesellschaft) führten. Inzwischen hat der BFH mit Urteil vom 18.08.2016 das Urteil des FG Düsseldorf korrigiert.

In dem zugrunde liegenden Fall war die Pensionszusage des GGF von der A-GmbH über eine Rückdeckungsversicherung ausfinanziert worden, die im Jahre 2006 fällig war (€ 476.000). Dieses Rückdeckungsvermögen wurde vom sonstigen Betriebsvermögen separiert. Es wurde eine Monatsrente in Höhe von € 3.500 festgelegt, die solange gezahlt werden sollte, bis das Kapital in Höhe von € 476.000 aufgezehrt war.

Es wurde dann eine zweite B-GmbH gegründet, deren alleinige Aufgabe darin bestand, die Rentenzahlung zu übernehmen und das Rückdeckungskapital zu verwalten (Pensionsverwaltende Gesellschaft). Im Zuge der Veräußerung der ursprünglich verpflichteten GmbH wurde die Zahlung in Höhe von € 476.000 auf die Pensions-GmbH vollzogen. Der Versorgungsberechtigte war beherrschender GGF (Allein-Gesellschafter) der ersten GmbH und alleiniger Gesellschafter und Geschäftsführer der zweiten GmbH.

Das FA sah in der Übertragung der Pensionszusage und der Zahlung des Ausgleichsbetrages einen Lohnzufluss in Höhe von € 476.000 beim GGF. Das FG Düsseldorf schloss sich dieser Ansicht an. Mit der unter der Zustimmung des GGF erfolgten Übertragung der Pensionszusage auf die von ihm gegründete Pensions-GmbH übte der GGF nach Ansicht des FG die alleinige Verfügungsmacht über das Kapital aus, da es ihm als alleiniger GGF beider Gesellschaften jederzeit möglich war, über das Kapital zu verfügen. Das sah das FG als ausreichend an, um einen Lohnzufluss zu begründen.

Der BFH sieht dies anders, da die bloße Erteilung einer Pensionszusage nach st. Rspr. noch nicht zum Zufluss von Arbeitslohn führe und sich hieran im Streitfall durch den im Rahmen der Schuldübernahme gezahlten Übertragungswert aus Sicht des Arbeitnehmers nichts geändert habe.

Durch die Zahlung des Ablösungsbetrages habe die A-GmbH nicht den Anspruch des Versorgungsberechtigten erfüllt, sondern einen solchen der B-GmbH. Lediglich der Schuldner der Verpflichtung aus der Pensionszusage habe gewechselt. Mit der Zahlung des Ablösungsbetrages an den die Versorgungsverpflichtung übernehmenden Dritten werde der Anspruch des Arbeitnehmers auf die künftigen Pensionszahlungen wirtschaftlich nicht erfüllt, sodass es auch nicht zu einem Zufluss von Arbeitslohn kommen könne.

Mit der Entscheidung grenzt sich der BFH von seinem Urteil vom 14.04.2007 (VI R 6/02) ab. Dort hatte er entschieden, die Übertragung der Pensionszusage führe beim Arbeitnehmer zum Zufluss von Arbeitslohn, wenn der Ablösungsbetrag aufgrund eines dem Arbeitnehmer eingeräumten Wahlrechtes auf dessen Verlangen zur Übernahme der Verpflichtung an einen Dritten gezahlt werde, da hierin eine vorzeitige Erfüllung des Anspruchs aus einer in der Vergangenheit erteilten Pensionszusage liege.

Der Gesellschafter-Geschäftsführer gründete im Vorgriff auf die geplante Veräußerung der A-GmbH eine weitere GmbH (B-GmbH) mit ihm als alleinigen Gesellschafter und Geschäftsführer. Da der Erwerber der Geschäftsanteile die Pensionszusage des Klägers nicht übernehmen wollte, vereinbarte die B-GmbH mit der A-GmbH, die bestehende Pensionszusage mit allen Aktiven und Passiven gegen Zahlung einer Vergütung zu übernehmen. Der Kläger stimmte der Übertragung zu, er hatte aber kein Wahlrecht, die Zahlung an sich selbst oder eine andere Gesellschaft gegen Übernahme der Pensionsverpflichtung zu verlangen.

Nach dieser für die Praxis sehr wichtigen Entscheidung sind nun bei Veräußerung der Gesellschaften ohne Mitnahme der unmittelbaren Pensionsverpflichtungen durch den Erwerber steuerneutrale Übertragungen der GGF-Pensionszusagen auf andere Gesellschaften (z.B. Pensionsgesellschaft) ohne unmittelbaren lohnsteuerpflichtigen Zufluss beim Versorgungsberechtigten wieder möglich.

BGH-Entscheidung zur Wahl des Rechnungszinssatzes im Versorgungsausgleich

- Beschluss vom 24.08.2016 – XII ZB 84/13

Wir hatten in unserem DLPQ 2/2016 berichtet, dass der BGH den BilMoG-Zins für die Ermittlung des Kapitalwertes als Ausgleichswert beim Versorgungsausgleich heranzieht (BGH, 09.03.2016 – XII ZB 540/14). Dabei blieb aber die Frage ungeklärt, ob der Zinssatz auf Basis des 10-Jahres- oder 7 Jahres-Durchschnitts zur Anwendung kommt.

Jetzt hat der BGH entschieden, dass unbeschadet der Neufassung der Vorschriften für die handelsrechtliche Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen im Rahmen eines Versorgungsausgleichs der 7 Jahres-Durchschnittszins auch für Bewertungsstichtage nach dem Inkrafttreten der Gesetzesänderung anzuwenden ist.



Voraussetzungen für die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung bei DV und PK

- BAG, Urteil vom 19.05.2016 – 3 AZR 794/14 -

Besitzt der Arbeitnehmer eine Direktversicherung oder eine Pensionskassenzusage und scheidet vorzeitig aus dem Unternehmen mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft aus, so steht ihm grundsätzlich der quotierte Teil der zugesagten Versorgungsleistung zu (Kürzung der zugesagten Leistung im Verhältnis tatsächlicher zu möglicher Dienstzeit, sog. m/n-tel Kürzung). Der Arbeitgeber kann allerdings die versicherungsvertragliche Regelung (oder versicherungsförmige Lösung) wählen, d.h. er gibt dem Arbeitnehmer den Versicherungsvertrag mit (Wechsel der Versicherungsnehmerstellung) und als Folge hiervon beschränkt sich der Anspruch des Versorgungsberechtigten auf die ausfinanzierte Versicherungsleistung.

Der Arbeitgeber kann also seine Verpflichtung zur Leistung von Direktversicherungen und Pensionskassenzusagen bei vorzeitigem Ausscheiden eines Arbeitnehmers auf die Leistungen des Versicherungsvertrags begrenzen. Dazu muss der Versicherungsvertrag bestimmte Voraussetzungen erfüllen (§ 2 Abs. 2 bzw. Abs. 3 BetrAVG): unwiderrufliches Bezugsrecht, keine Abtretung oder Beleihung durch den Arbeitgeber, keine Beitragsrückstände, Verwendung der Überschüsse ab Vertragsbeginn zur Leistungserhöhung und Recht des ausgeschiedenen Arbeitnehmers zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen. Außerdem muss die Erklärung des Arbeitgebers zur Wahl der versicherungsförmigen Lösung gegenüber dem Arbeitnehmer und dem Versicherer innerhalb von 3 Monaten ab dem Ausscheiden des Arbeitnehmers abgegeben werden.

Abweichend zur bisher herrschenden Meinung hält das BAG aber diese Erklärung nur dann für wirksam, wenn sie in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers abgegeben wird.

Nach dem aktuellen BAG-Urteil reicht es nicht aus, wenn das Verlangen des Arbeitgebers bereits in der Versorgungszusage dokumentiert wurde, es muss vielmehr im Zusammenhang mit dem (bevorstehenden) Ausscheiden ausgeübt werden.

Dem Wortlaut des § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG folgend kann die Erklärung des Arbeitgebers nur innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben werden. Aus Sinn und Zweck des Gesetzes ergibt sich allerdings, dass die Erklärung auch bereits vor der Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen kann. Rechtswirksam ist eine solche Erklärung nach der BAG-Entscheidung aber nur, wenn sie sich auf die konkret vorhersehbare Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezieht.

Die Entscheidung des BAG erfordert für Unternehmen, die ihre bAV zumindest teilweise über Direktversicherungen oder Pensionskassen durchführen, eine Überprüfung ihrer Abwicklungspraxis bei Beendigung der Arbeitsverhältnisse vor Erreichen der Altersgrenze ihrer Arbeitnehmer. Die Wahl der versicherungsförmigen Lösung bei Direktversicherungen und Pensionskassen bietet für Arbeitgeber den Vorteil der Kalkulierbarkeit der zu erbringenden Leistungen bei einem vorzeitigem Ausscheiden eines Arbeitnehmers mit unverfallbarer Anwartschaft. Neben den



bereits erbrachten Versicherungsbeiträgen sind keine weiteren Zahlungen durch den Arbeitgeber erforderlich – im Gegensatz zu der ratierlichen Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft, die i.d.R. zu einer Nachzahlung führen wird.

Übt der Arbeitgeber sein Wahlrecht nicht, falsch oder zu einem falschen Zeitpunkt aus, kann der Arbeitnehmer die ratierliche Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft verlangen und den Ergänzungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen.

Die meisten Arbeitgeber wählen die versicherungsförmige Lösung und haben dies bereits in der Versorgungszusage verankert. Das reicht aber nach der BAG-Entscheidung nicht: erforderlich ist eine Willenserklärung des Arbeitgebers in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der bevorstehenden oder gerade erfolgten Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

PSV-Beitragssatz 2016 0,0 Promille

Der Aufsichtsrat des PSVaG hat in seiner Sitzung am 07.11.2016 dem vom Vorstand festgesetzten Beitragssatz von 0,0 Promille zugestimmt. Somit wird erstmals seit Einrichtung des PSVaG kein Beitrag für das laufende Geschäftsjahr erhoben.

Ein Vorschuss für 2017 wird zunächst ebenfalls nicht erhoben. Die Entscheidung über eine eventuelle Erhebung eines Vorschusses wird im ersten Halbjahr 2017 überprüft.

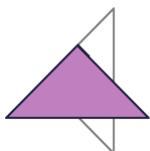
Der PSVaG hatte bereits im Juli über eine günstige Schadenentwicklung informiert, die sich im Jahresverlauf noch verstärkt hat. Hinzu kamen weitere entlastende Komponenten wie z.B. die Überschussbeteiligung des Versicherungsvertrages zur Ausfinanzierung der übernommenen Versorgungspflichten aus Insolvenzen (Vertrag mit einem Konsortium der Lebensversicherer), Erträge aus Insolvenzforderungen und die vorjährige Rückstellung für Beitragsrückerstattung (Sicherheitspolster).

Im Ergebnis war somit kein Beitrag für das laufende Geschäftsjahr erforderlich. Der durchschnittliche langjährige Beitragssatz liegt jetzt bei 2,8 (Vorjahr 2,9) Promille.



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

29. November 2016