

## Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die neue Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick". Im vierten Quartal 2014 blicken wir auf das kommende Jahr: Was bringt es für die bAV? Die Ergebnisse der BMAS-Machbarkeitsstudie beschäftigen uns auch weiterhin. Welche Maßnahmen sind zur Beseitigung der darin identifizierten Hemmnisse notwendig? Zwei Urteile und deren Auswirkungen auf die Betriebsrente beleuchten wir im Ressort "recht". Weitere Themen sind die Abzinsungssätze für Personalverpflichtungen sowie das AIFM-Steueranpassungsgesetz. Der Blick auf Betriebsrenten im Ausland gilt dieses Mal Griechenland.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Gefällt Ihnen unser Newsletter, freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung



Dr. Paulgerd Kolvenbach



Mark Walddörfer

PS: Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



## Ausblick 2015: wichtige Themen für die betriebliche Altersversorgung

Auch für das kommende Jahr ergeben sich wieder zahlreiche mehr oder weniger gravierende Veränderungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Regelmäßig zu Jahresbeginn werden die Beitragsbemessungsgrenzen, Bezugsgrößen und Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der Sozialversicherung an die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Am 15. Oktober hat das Bundeskabinett die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2015 beschlossen. **Die Verordnung bedarf jedoch noch der Zustimmung des Bundesrats.**

Entscheidend für die Fortschreibung der Rechengrößen in der Sozialversicherung ist die Einkommensentwicklung im Jahre 2013. Demnach sind Löhne und Gehälter in den alten Bundesländern um 1,99 Prozent und in den neuen Bundesländern um 2,19 Prozent angestiegen, so dass die Rechengrößen für 2015 turnusgemäß wie folgt angepasst werden:

	2015		2014	
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
<b>Beitragsbemessungsgrenze</b>				
Renten- und Arbeitslosenversicherung (West)	72.600 EUR	6.050 EUR	71.400 EUR	5.950 EUR
Renten- und Arbeitslosenversicherung (Ost)	62.400 EUR	5.200 EUR	60.000 EUR	5.000 EUR
Kranken- und Pflegeversicherung	49.500 EUR	4.125 EUR	48.600 EUR	4.050 EUR
<b>Bezugsgröße nach § 18 SGB IV</b>				
West	34.020 EUR	2.835 EUR	33.180 EUR	2.765 EUR
Ost	28.980 EUR	2.415 EUR	28.140 EUR	2.345 EUR
<b>Krankenversicherungspflichtgrenze</b>				
Jahresarbeitsentgeltgrenze <sup>*)</sup>	54.900 EUR		53.550 EUR	

\*) Für PKV- Bestandsfälle gilt weiterhin die ermäßigte Jahresarbeitsentgeltgrenze, die von derzeit 48.600 EUR auf 49.500 EUR angehoben wird.

Zu beachten ist hier insbesondere der Umstand, dass der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung zwar um 0,9 Prozentpunkte auf 14,6 Prozent sinkt. Die Krankenkassen bekommen aber die Möglichkeit, einkommensabhängige Zusatzbeiträge von den Versicherten zu erheben. Ersten Äußerungen der gesetzlichen Krankenversicherungen ist zu entnehmen, dass zahlreiche Krankenkassen wohl Zusatzbeiträge in Höhe der nun erfolgten Beitragsreduzierung erheben wollen. Damit wird sich also für die meisten pflichtversicherten Arbeitnehmer keine Änderung bei den Krankenversicherungsbeiträgen ergeben.

Auf die bAV haben die neuen Rechengrößen ebenfalls Auswirkungen. Die Grenzen für die steuerlich und sozialversicherungsrechtlich geförderte Entgeltumwandlung steigen ebenso an wie die Höchsthaftungsgrenzen des Pensions- Sicherungs- Vereins (PSVaG) oder die sogenannte Bagatellgrenze für die einseitige Abfindbarkeit von Betriebsrenten nach § 3 Abs. 2 BetrAVG. Außerdem sind auch die externen Teilungsmöglichkeiten beim Versorgungsausgleich oder die Möglichkeit, steuerlich geförderte Beiträge an eine Pensionskasse oder Direktversicherung zu leisten, betroffen.

Details finden Sie auf unserer Homepage: In der neuen Rubrik **“Aktuelles”** stellen wir Ihnen zahlreiche Rechengrößen zur Sozialversicherung und zur bAV ausführlich dar.

Des Weiteren ändert sich der sogenannte Rechnungszins für Lebensversicherungen. Dieser sinkt von aktuell 1,75 Prozent auf 1,25 Prozent. Damit schlägt die anhaltende Niedrigzinsphase am Kapitalmarkt noch weiter auf die Lebensversicherungen durch. Aber - kein Grund zur Panik: Der neue Rechnungszins gilt nur für Verträge, die ab dem 01.01.2015 beginnen beziehungsweise neu abgeschlossen werden. Sollen also noch Versorgungsleistungen über Versicherungen eingerichtet werden, zum Beispiel bei Versorgungszusagen über Direktversicherungen, Pensionskassen oder auch rückgedeckte Unterstützungskassen, empfehlen wir, hier schnellstmöglich tätig zu werden, und gegebenenfalls den Vertrag noch vor dem Jahreswechsel einzurichten. Zumindest sollte man sich informieren, welche Auswirkungen die Absenkung des Rechnungszinses im Detail auf ihre Versorgungszusage hat.

Neben den konkreten Änderungen beschäftigen uns auch im kommenden Jahr anstehende rechtliche Änderungen in der bAV.

Aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hört man, dass eine Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) zu Informations- und Auskunftspflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung seines Unternehmens geplant ist.

Darüber hinaus beschäftigt das BMAS die sogenannte EU- Mobilitätsrichtlinie, die in diesem Jahr verabschiedet wurde und spätestens 2018 in nationales Recht umzusetzen ist. Erste Signale aus dem BMAS lassen erkennen, dass eine umfassende Umsetzung der EU- Mobilitätsrichtlinie geplant ist. In diesem Fall werden sich zum Beispiel Unverfallbarkeitsfristen weiter verkürzen, Kleinstanwartschaften nicht mehr abfindbar sein und eventuell auch unverfallbare Anwartschaften von ausgeschiedenen Mitarbeitern noch vor Renteneintritt an wirtschaftliche Veränderungen, z. B. durch Inflation, angepasst werden müssen.

Gerne stehen wir Ihnen für weitergehende Informationen zu den Themen zur Verfügung. Sprechen Sie uns an.

**Michael Hoppstädter**, Leiter Consulting der Longial

## praxis

### **Konsequenzen aus der BMAS- Machbarkeitsstudie: “Top- down” - Kommunikationskonzepte als notwendige Maßnahme**

Die Bundesregierung stellte im Jahr 2013 in ihrem Koalitionsvertrag “Deutschlands Zukunft gestalten” im Kapitel “Soziale Sicherheit” fest, dass die Stabilität der Alterssicherung gewährleistet werden könne, wenn sie auf mehrere starke Säulen gestützt wird. Deswegen sei die betriebliche Altersversorgung zu stärken und vor allem für Beschäftigte von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlicher zu gestalten, damit Betriebsrenten zukünftig auch in kleinen Unternehmen eine hohe Verbreitung finden. Dafür sollte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüfen, welche abbaubaren Hemmnisse bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) bestehen. Treiber dieses Vorhabens war die Erkenntnis, dass der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in KMUs deutlich geringer ist als bei größeren Unternehmen und der Beteiligungsgrad der Mitarbeiter an einer bAV- Lösung in KMUs wesentlich niedriger als in größeren Unternehmen ausfällt.

Das Ergebnis findet sich nun in der “Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU)”, die im Juni 2014 veröffentlicht wurde. Viele Ergebnisse der Studie gehen einher mit der Erfahrung aus der Beratungspraxis. Hiernach gibt es einige Kernherausforderungen, welche nicht nur für die Entgeltumwandlung, sondern auch für arbeitgeber- oder mischfinanzierte Systeme bewältigt werden müssen, um eine signifikante Verbreitung in Unternehmen zu erzielen: Angst des Arbeitgebers vor hohem Verwaltungsaufwand und Informationsaufwand, fehlendes Engagement des Arbeitgebers, das Fehlen von bAV- Spezialisten/ Personalressourcen im Unternehmen, geringes Einkommen der Mitarbeiter, fehlendes Engagement eines Betriebsrates und schließlich zu hohe Komplexität des Themas bAV beziehungsweise zu wenige einfach verständliche Informationen. Eine besondere Erkenntnis aus der Studie überrascht dennoch: Hauptursache für die geringe Verbreitung bei KMUs ist aus Arbeitgebersicht, dass die Arbeitnehmer gar keinen Bedarf geäußert hätten, und aus Arbeitnehmersicht, dass die Arbeitgeber kein Angebot gemacht hätten. Welches Ergebnis darf aus dieser Erkenntnis abgeleitet werden: Hat hier vielleicht niemand den ersten Schritt getan oder wird die Verantwortung für ein initiatives Tätigwerden einfach nur auf den jeweils anderen geschoben?

Unabhängig davon, ob man eine eindeutige und belastbare Antwort auf diese Frage findet und wer die Verantwortung für den ersten Schritt tragen mag, viele Positivbeispiele aus der Beratungspraxis zeigen: Sind erfolgreiche betriebliche Altersvorsorgesysteme und relevante Beteiligungsquoten gewünscht, ist es notwendig, dass sich Arbeitgeber in der konkreten Umsetzung einer Mehrzahl dieser Hemmnisse stellen. Bestenfalls ist das neue oder bereits bestehende Altersversorgungssystem mit einem von den Entscheidern gezielt “top- down”- getriebenen, transparenten Kommunikationskonzept zu begleiten. In diesem sollten möglichst einfach die Stärken und Mehrwerte des Versorgungsangebotes widerspruchsfrei aus Arbeitnehmersicht dargestellt werden. Idealerweise erfolgt dies in einem ersten Schritt über Mitarbeiterveranstaltungen und sich anschließende Einzelberatungsgespräche. Darüber hinaus ist festzustellen, dass neben dem Angebot von klassischem Informationsmaterial auch extra eingerichtete

Online- Portale oder sogenannte Apps für mobile Endgeräte mit arbeitnehmerindividuellen Zugriffsmöglichkeiten zunehmend die Verbreitung der bAV in Unternehmen fördern. Zuletzt sollte bei einer Umsetzung sichergestellt sein, dass sowohl ausreichend eigene themenqualifizierte Personalressourcen für einen reibungsfreien Implementierungsablauf zur Verfügung stehen, als auch externe bAV- Spezialisten für Rückfragen im Einzelfall eingesetzt werden.

Oliver Möbs, Prokurist, Consultant der Longial

recht

## Krankenkassenbeiträge auf Betriebsrenten aus privat fortgeführten Pensionskassenverträgen – Urteil des BSG vom 23. Juli 2014

Das Bundessozialgericht hat in einem Urteil vom 23. Juli 2014 (B 12 KR 28/12 R) über die Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung bei einer privat fortgeführten Pensionskassenversorgung entschieden. Zu dem Urteil wurden bislang nur der Terminbericht und noch nicht die Entscheidungsgründe veröffentlicht. Zwei ähnliche Fälle wurden ohne mündliche Verhandlung behandelt. Zu diesen Fällen liegen ebenfalls noch keine veröffentlichten Urteilsgründe vor.

In dem mündlich verhandelten und entschiedenen Fall hatte der Kläger eine Pensionskassenzusage. Während der Laufzeit von 25 ½ Jahren hatte er 24 Jahre die Zusage mit eigenen Beiträgen fortgeführt. Nach dem Renteneintritt des Klägers führte die Pensionskasse ab dem Jahr 2010 Beiträge an die gesetzliche Krankenversicherung ab. Der Kläger forderte diese Beiträge mit Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Beitragsfreiheit von privat fortgeführten Direktversicherungen zurück. Für die Direktversicherung hatte das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass bei privater Fortführung die Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung entfällt.

Der Kläger hatte daher argumentiert, durch die private Fortsetzung des Versicherungsvertrages als alleiniger Versicherungsnehmer auf freiwilliger Basis sei der Bezug zur betrieblichen Altersversorgung gelöst worden.

Das Bundessozialgericht folgte dieser Argumentation nicht. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Beitragspflicht bei privat fortgeführten Direktversicherungen sei nicht auf die Pensionskasse zu übertragen. Das Bundesverfassungsgericht habe ausdrücklich die vom Bundessozialgericht vorgenommene "institutionelle Abgrenzung" als ein verfassungsrechtlich unbedenklich handhabbares Kriterium gebilligt. Nach der institutionellen Abgrenzung zählen zu den Renten der betrieblichen Altersversorgung alle Bezüge von Institutionen, bei denen in typisierender Betrachtung ein Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu diesem Versorgungssystem und dem Erwerbsleben besteht. Nach Ansicht des Gerichts wird beim Durchführungsweg Pensionskasse der institutionellen Rahmen des Betriebsrentenrechts nie völlig verlassen. Pensionskassen seien - anders als Lebensversicherungsunternehmen - in ihren Aktivitäten von vornherein auf den Zweck der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung beschränkt.

Es liege auch kein Verstoß gegen Artikel 3 des Grundgesetzes vor, da die Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses bei der Pensionskasse als spezieller Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung auf einer autonomen Entscheidung des Klägers beruhe.

Das Urteil wird den modernen Erwerbsbiografien, die von einem häufigeren Arbeitsplatzwechsel geprägt sind, schwerlich gerecht. Ob tatsächlich von einer Freiwilligkeit der Entscheidung für die Pensionskasse ausgegangen werden kann, wenn dieser Durchführungsweg ursprünglich vom Arbeitgeber ausgewählt wurde und die Versorgung lediglich weitergeführt wird, ist zumindest fraglich.

### ► Fazit:

Das Urteil trägt nicht zur Attraktivitätssteigerung einer Pensionskassenversorgung und der betrieblichen Altersversorgung insgesamt bei. Die unterschiedliche Behandlung von privat fortgeführten Direktversicherungsverträgen und Pensionskassenverträgen lediglich aufgrund formeller institutioneller Kriterien erscheint zweifelhaft. Es bleibt abzuwarten, ob zu diesem Urteil der Weg zum Bundesverfassungsgericht eingeschlagen wird.

Susanne Kayser-Dobiey, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern der Longial

## Betriebsrentenanpassung: wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers - Urteil des BAG vom 15.04.2014 – 3 AZR 51/12

In dem zugrunde liegenden Urteil hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Arbeitgeber aufgrund seiner wirtschaftlichen Lage eine Anpassung der Betriebsrente des Klägers zu Recht unterlassen hat.

Für eine zuverlässige Prognose über die wirtschaftliche Lage muss die bisherige Entwicklung des Arbeitgebers über einen längeren repräsentativen Zeitraum von in der Regel 3 Jahren ausgewertet werden. Auch wenn das Unternehmen in einen Konzern eingebunden ist, kommt es auf die Verhältnisse im Unternehmen des versorgungspflichtigen Arbeitgebers an. Ein Konzern ist lediglich eine wirtschaftliche Einheit ohne eigene Rechtspersönlichkeit und kann demnach nicht Schuldner der Betriebsrentenanpassung sein.

Ist der Versorgungsschuldner aus einer Verschmelzung zweier Unternehmen entstanden, ist die Verschmelzung bei der Prognose zu berücksichtigen. Es kommt dann darauf an, ob aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung der beiden ursprünglich selbstständigen Unternehmen am Anpassungsstichtag

damit zu rechnen war, dass der Versorgungsschuldner zu der Anpassung in der Lage sein wird.

Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens wird dann beeinträchtigt, wenn keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erwirtschaftet wird oder wenn das Unternehmen nicht mehr über genügend Eigenkapital verfügt. Bei der Eigenkapitalverzinsung hat das Gericht weiter bestätigt, dass die Berechnungsfaktoren auf der Grundlage der nach den handelsrechtlichen Rechnungsgrundlagen erstellten Jahresabschlüsse zu bestimmen sind. Weiter sind betriebswirtschaftlich gebotene Korrekturen vorzunehmen. So sind beispielsweise außerordentliche Erträge und Verluste aus den früheren Jahresabschlüssen herauszurechnen, die der Prognose zugrunde gelegt sind. Für das Eigenkapital gilt Entsprechendes. So sind beispielsweise Steuern von Einkommen und Ertrag und auch Steuererstattungen für die Vorjahre beim erzielten Betriebsergebnis nicht zu berücksichtigen.

In den für die Bemessung relevanten Jahren hatte das Unternehmen, welches Versorgungsschuldner war, erhebliche Verluste und damit eine negative Eigenkapitalrendite erwirtschaftet. Auch das andere Unternehmen hatte in den Jahren vor der Verschmelzung lediglich ein Jahr eine ausreichende Eigenkapitalverzinsung erzielt, die anderen Jahre dagegen Verluste eingefahren. Und es war aufgrund der gesamten Lage auch unwahrscheinlich, dass zukünftig eine hinreichende Eigenkapitalverzinsung erzielt werden würde.

Interessant in dem Urteil war auch, dass sich der Kläger darauf berief, die wirtschaftliche Lage des vom Unternehmen gegründeten CTAs ließe eine Anpassung zu. Auch hier hat das Gericht klar entschieden, dass es auf die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners, der die Versorgungszusagen erteilt hat, ankomme und nicht auf die des CTAs. Zudem war in den im Treuhandvertrag getroffenen Vereinbarungen ein direkter Zugriff des Versorgungsschuldners auf das Vermögen gerade ausgeschlossen. Ferner war auch nicht vereinbart, dass der Trust in irgendeiner Form Anpassungen der Betriebsrenten durchzuführen habe.

Zu guter Letzt hat das Bundesarbeitsgericht auch einen Anspruch aus betrieblicher Übung verneint. Der Arbeitgeber hatte in den entsprechenden Vorjahren die Betriebsrenten nicht nur an den Kaufkraftverlust, sondern höher angepasst. Das Gericht hat betont, dass ein Anspruch aus betrieblicher Übung nur entstehen kann, wenn keine andere Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht. Hier hat aber der Arbeitgeber nach dem Betriebsrentengesetz (§ 16 Abs. 1 BetrAVG) zu jedem Stichtag erneut über die Anpassung zu entscheiden. Seine Entscheidung muss insgesamt billigem Ermessen entsprechen. Dabei darf er neben den Belangen der Versorgungsberechtigten und seiner eigenen wirtschaftlichen Lage weitere Kriterien in seine Prüfung und Entscheidung einbeziehen. Er ist deshalb auch nicht gehindert, bei ausreichender wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit sowohl den im Prüfungszeitraum eingetretenen Kaufkraftverlust auszugleichen als auch eine höhere Anpassung vorzunehmen. Insoweit durften die Betriebsrentner aus der Anpassungspraxis des Arbeitgebers nur den Schluss ziehen, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach § 16 BetrAVG nachgekommen war.

#### ► Fazit:

Erneut ist eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Anpassung von Betriebsrenten ergangen, die die bisherige Entwicklung der Rechtsprechung bestätigt und im Hinblick auf die Eigenkapitalverzinsung und die Kapitalausstattung des Unternehmens konkretisiert. Erstmals wurde hier festgestellt, dass nicht einfach vorhandene Vermögensmittel aus einem CTA für eine Anpassung entnommen werden dürfen. Letztlich sind auch Ansprüche aus betrieblicher Übung nicht durchsetzbar, weil der Arbeitgeber in der Regel seinen Anspruch aus dem Betriebsrentengesetz erfüllen will, welches ihm auch Raum gibt, Ansprüche höher als erforderlich zu erfüllen.

**Anja Sprick**, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern der Longial

## finanzen

### Abzinsungssätze für Personalverpflichtungen nach IAS 19 im Jahresabschluss

Die anhaltende Niedrigzinsphase an den europäischen Finanzmärkten macht auch vor der betrieblichen Altersversorgung nicht Halt. Unternehmen, die ihren Jahresabschluss nach internationalen Bilanzierungsstandards (IFRS, US-GAAP) erstellen, müssen sich zum Jahresabschluss 2014 auf hohe versicherungsmathematische Verluste einstellen.

Es ist jedes Jahr das gleiche Spiel: Gebannt verfolgen Geschäftsleitung und Finanzabteilung die Entwicklung an den Finanzmärkten, um die Auswirkungen auf die Höhe der Rückstellungen für Personalverpflichtungen in der IFRS-Bilanz abschätzen zu können. Solche Verpflichtungen sind nämlich – so schreibt es der Bilanzierungsstandard IAS 19 vor – mit einem Abzinsungssatz zu bewerten. Dieser entspricht der am Markt zum Abschlussstichtag erzielten Rendite für erstrangige, festverzinsliche Unternehmensanleihen mit gleicher Laufzeit und Währung wie die bewerteten Verpflichtungen.

Dabei ist der Rechnungszins zwar nur einer von mehreren Bewertungsparametern, er hat aber mit Abstand die größte Hebelwirkung. Dabei gilt: Je niedriger der Rechnungszins, desto höher die Verpflichtung. Und spätestens seit den im vergangenen Jahr in Kraft getretenen Änderungen am Standard IAS 19 müssen die Unternehmen diese auch in vollem Umfang in der Bilanz zeigen.

Vielfach wurde von Unternehmen und Experten kritisiert, dass die Kopplung langfristiger Verpflichtungen (beispielsweise aus betrieblicher Altersversorgung) an hochvolatile Bewertungsparameter wie einen Marktzins zum Abschlussstichtag nicht sachgerecht sei. Allein es fehlt bisher an ernsthaften Alternativen, die sich in die Systematik der internationalen Bilanzierungsstandards einfügen.

Und so werden sich die Unternehmen auch in diesem Jahresabschluss wieder auf hohe Schwankungen in den Personalverpflichtungen einstellen müssen.

Denn in den letzten 12 Monaten sind die Renditen der maßgeblichen Unternehmensanleihen um mehr als 1 Prozentpunkt zurückgegangen. Angemessene Abzinsungssätze für Bestände von Rentenverpflichtungen liegen derzeit bei gerade noch 2,5 Prozent.

Die Auswirkungen dieser Zinssenkung lassen sich mit Hilfe der Sensitivitätsanalyse abschätzen, die seit dem letzten Jahresabschluss ein Pflichtbestandteil des Bilanzanhangs geworden ist. Die konkreten Folgen hängen dabei stark von der jeweiligen Zusage und Bestandsstruktur ab. Erhöhungen der Rückstellungen um 20 Prozent und mehr im kommenden Jahresabschluss – allein durch die Zinsänderung – werden aber keine Seltenheit sein. Für Pensionsverpflichtungen ("Post- Employment Benefits") wird dieser Zinsänderungseffekt erfolgsneutral im Eigenkapital erfasst. Bei anderen Verpflichtungsarten ("Other Long- Term Employee Benefits", beispielsweise Jubiläums- und Altersteilzeitverpflichtungen) erfolgt die Erfassung hingegen durch den Aufwand.

Um unseren Kunden auch unterjährig eine Orientierung über die aktuelle Zinsentwicklung zu geben, veröffentlicht Longial auf ihrer Website in regelmäßigen Abständen Zinsempfehlungen für typische Musterbestände unter folgendem Link:

<http://www.longial.de/aktuelles/rechnungszins/zinsempfehlung/>

Hier finden Sie neben der aktuellen Empfehlung und den Vergleichswerten für die letzten 12 Monate auch eine Beschreibung der von uns verwendeten Methodik bei der Zinsfestlegung, die Sie in deutscher und englischer Sprache für sich und Ihren Wirtschaftsprüfer herunterladen können. In jedem Fall empfehlen wir Ihnen aber weiterhin die persönliche Abstimmung mit einem Berater oder Aktuar der Longial, der die Besonderheiten Ihres Verpflichtungsbestandes am besten einschätzen kann.

#### ➤ Fazit:

Die Rechnungszinssätze nach IAS 19 sind in 2014 erneut gefallen und erreichen historische Tiefststände. Unternehmen müssen sich auf hohe versicherungsmathematische Verluste im IFRS- Jahresabschluss einstellen. Über die Veröffentlichungen auf der Website der Longial sind Sie bei der Zinsentwicklung immer auf dem aktuellen Stand.

**Dr. Marcus Reich**, Aktuar DAV | Sachverständiger IVS im Bereich Aktuariat der Longial

## AIFM- StAnpG führt zu neuen Hürden bei der Übertragung von Pensionsverpflichtungen

Mit dem AIFM- Steueranpassungsgesetz (AIFM- StAnpG) hat der Gesetzgeber neue Spielregeln für die Übertragung von Verpflichtungen geschaffen, die steuerlichen Ansatzbeschränkungen unterliegen. Kompliziert, praxisfern und handwerklich mangelhaft können die neuen Regeln zu deutlichen Belastungen für die Unternehmen führen.

Am 23.12.2013 hat der Gesetzgeber mit Veröffentlichung des AIFM- Steueranpassungsgesetzes neue Regeln für die ertragssteuerliche Bilanzierung von übertragenen Verpflichtungen erlassen, die beim ursprünglich Verpflichteten steuerlichen Ansatzverboten, Ansatzbeschränkungen oder Bewertungsvorbehalten unterlagen. Hierzu zählen unter anderem auch Pensions- und Jubiläumsverpflichtungen (§ 6a bzw. § 5 Abs. 4 EStG).

Zum Hintergrund: In jüngster Vergangenheit waren einige Unternehmen dazu übergegangen, erworbene Pensionsverpflichtungen steuerlich nicht mehr als Teilwert nach den Regelungen des § 6a EStG, sondern als ungewisse Verbindlichkeiten mit den (in der Regel wesentlich höheren) Anschaffungskosten auszuweisen. In dieser Auffassung wurden sie zuletzt durch mehrere Urteile des BFH bestätigt, der dem Realisationsprinzip und damit der Erfolgsneutralität von Anschaffungsvorgängen einen höheren Stellenwert als den steuerlichen Spezialvorschriften (beispielsweise des § 6a EStG) eingeräumt hat.

Regierung und Finanzverwaltung sahen bereits Steuerausfälle in Milliardenhöhe auf sich zukommen. Vor diesem Hintergrund blieb den Verantwortlichen kaum eine andere Wahl, als die Notbremse zu ziehen und die Unternehmen per Gesetz zu verpflichten, die steuerlichen Ansatzbeschränkungen auch im Falle von Übertragungen weiterhin zu beachten. Mit relativ kurzem zeitlichem Vorlauf wurden daher mit dem AIFM- StAnpG unmittelbar nach Konstitution des neuen Bundestages im Eilverfahren neue gesetzliche Regeln verabschiedet.

Der neu eingeführte § 4f EStG regelt für den Veräußerer von Verpflichtungen, dass dieser die Aufdeckung stiller Lasten aus steuerlichen Ansatzbeschränkungen im Rahmen der Veräußerung nicht mehr unmittelbar geltend machen kann. Er muss sie über 15 Jahre verteilt im Rahmen einer außerbilanziellen Korrektur des steuerlichen Ergebnisses abbilden (Verteilungspflicht). Zahlreiche Ausnahmen, beispielsweise für Gesamtbetriebsveräußerungen, kleine und mittlere Unternehmen und einzelvertraglich übertragene Pensionsverpflichtungen sollen die Unternehmen nicht über Gebühr belasten, machen die Anwendung in der Praxis aber teilweise sehr komplex.

§ 5 Abs. 7 EStG trifft entsprechende Regeln für den Erwerber von Verpflichtungen. Hier findet sich zunächst die Grundsatzregel, dass der Erwerber die steuerlichen Ansatzverbote, Ansatzbeschränkungen und Bewertungsvorbehalte zu beachten hat, die beim "ursprünglich Verpflichteten" gegolten haben. Des Weiteren wird dem Erwerber das Recht eingeräumt, den steuerlichen Erwerbsergebnis aus der Anwendung dieser Regel mit einer Gewinnrücklage über bis zu 15 Jahre zu strecken (Verteilungswahlrecht). Sobald die übernommene Verpflichtung zu einem späteren Zeitpunkt entfällt, sind diese Rücklagen jedoch sofort aufzulösen.

Die Eile im Gesetzgebungsverfahren ist den neuen Regelungen deutlich anzumerken. Bei genauerer Betrachtung offenbaren sich zahlreiche Fallstricke, Ungenauigkeiten und Definitionslücken im Gesetz. Sie machen es den Unternehmen künftig deutlich schwerer, Erwerbsvorgänge steuerlich korrekt abzubilden. So kann beispielsweise bei mehrfachen Weiterveräußerungen bereits der Rückgriff auf den Begriff des "ursprünglich



Verpflichteten“ dazu führen, dass der Erwerber in der Praxis nicht in der Lage ist, die neuen Regeln korrekt anzuwenden, da er diese gar nicht kennt. Bei Anwendung des Verteilungswahrechts ist der Erwerber gezwungen, die Gewinnrücklagen auf Ebene der einzelnen erworbenen Verpflichtungen nachzuhalten, um diese bei einem späteren Wegfall auflösen zu können – eine ganz neue administrative Herausforderung für die Unternehmen. Gänzlich undurchsichtig wird die Situation bei Schuldbetriebsverträgen, insbesondere mit laufender Vergütung, auf die die neuen Regeln ebenfalls anzuwenden sind.

Letztlich mindern die Neuregelungen erneut die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung für Unternehmen. In Zeiten sinkender gesetzlicher Renten und unattraktiver Renditen bei der privaten Vorsorge eine besorgniserregende Entwicklung. Eine ganze Reihe von inzwischen erschienenen Veröffentlichungen offenbart einen großen Bedarf an Klarstellung über die Anwendung des Gesetzes in der Praxis. Ob ein bereits angekündigtes BMF-Schreiben diese Klarheit bringen wird, bleibt abzuwarten. In der Zwischenzeit bleiben betroffenen Unternehmen wenig Alternativen: In Abstimmung mit Beratern wie der Longial, ihrem Steuerberater und Wirtschaftsprüfer müssen sie verschiedene Interpretationen des Gesetzestextes gegeneinander abwägen und sich gegebenenfalls auf Änderungsvermerke in kommenden Betriebsprüfungen gefasst machen.

#### ► Fazit:

Mit den §§ 4f und 5 Abs. 7 EStG hat der Gesetzgeber zwei äußerst komplexe Regelungen für die Veräußerung von Verpflichtungen mit Ansatzverboten, Ansatzbeschränkungen und Bewertungsvorbehalten in das deutsche Steuerrecht eingeführt. Betroffen sind davon unter anderem Pensions- und Jubiläumsverpflichtungen. Die Neuregelungen sind teilweise praxisfern, handwerklich schwach und führen zu Rechtsunsicherheit. In vielen Fällen werden Unternehmen kaum in der Lage sein, die Übertragung solcher Verpflichtungen ohne die Hilfe externer Berater korrekt umzusetzen.

**Dr. Marcus Reich**, Aktuar DAV | Sachverständiger IVS im Bereich Aktuariat der Longial

## ausland

### Griechenland: Änderungen im Steuerrecht ermöglichen unbegrenzten Betriebsausgabenabzug für Altersrentenaufwendungen in betrieblichen Versorgungsplänen (Gesetz 4172/2013)

Im Zuge der Finanzkrise in Griechenland wurde mit Wirkung zum 01.01.2014 die Steuergesetzgebung grundlegend reformiert. Das vornehmliche Ziel: Die Steuereinnahmen für die Öffentliche Hand anzuheben. Auch die betriebliche Altersversorgung ist hiervon betroffen, sowohl aufwands- als auch leistungsseitig.

Mit Blick auf die massiven Finanzprobleme der staatlichen Sozialversicherung regelt das neue Gesetz, dass Arbeitgeberbeiträge zur Absicherung von Altersrentenleistungen eines betrieblichen Pensionsplanes unbegrenzt als Betriebsausgabe abzugsfähig sind. Bis dato lag die Grenze bei 1.500 EUR je Mitarbeiter und Jahr und schloss Aufwendungen für Risikolebensversicherungen, Berufsunfähigkeitsabsicherung und Krankenversicherungspläne mit ein. Das genannte Limit gilt weiterhin für diese drei Deckungen.

Die resultierenden Alters-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsleistungen werden nachgelagert besteuert. Die bis Ende 2012 geltende Steuerfreiheit für Altersrenten- und Berufsunfähigkeitsleistungen wurde aufgehoben. Für Kapitalleistungen gilt weiterhin ein Steuersatz von 10 Prozent bis zu dem Betrag von 40.000 EUR und 20 Prozent für darüber hinausgehende Beträge. Rentenleistungen sind mit 15 Prozent zu versteuern. Es gelten die doppelten Steuersätze, sollten die hierfür abgeschlossenen Versicherungsverträge vorzeitig gekündigt werden.

Die gegenwärtige wirtschaftliche Situation vieler Unternehmen in Griechenland ist sicherlich nicht dazu angetan, Beiträge zu bestehenden bAV-Plänen zu erhöhen oder gar neue Pläne einzurichten. Es wird jedoch erwartet, dass die neuen Rahmenbedingungen genutzt werden, sobald die griechische Wirtschaft wieder Tritt fasst und positive Wachstumsraten verzeichnet.

**George Zafiriou**, COMERGON S.A., Athen



[Zurück zur Übersicht](#)