

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

ausland

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

editorial

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die neue Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick".

Welche Auswirkungen die Aktivitäten der Bundesregierung, des Bundesministeriums für Finanzen und der EIOPA auf Betriebsrenten haben oder haben könnten, lesen Sie in der Rubrik "aktuelles". Hier finden Sie auch eine kurze Zusammenfassung der Longial- Kundenveranstaltung "Pensionsverpflichtungen in der Zinsfalle", die Ende September in Düsseldorf stattfand. Welche Maßnahmen Ihnen zur Verfügung stehen, um den Folgen des Niedrigzins aktiv zu begegnen, zeigt der Überblicksartikel in der Rubrik "praxis". Urteile des Bundesarbeitsgerichts, des Bundesgerichtshofes und des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf rund um die bAV analysieren die Longial-Juristen. Zudem wird das im Juli in Kraft getretene Bilanzrichtlinien-Umsetzungsgesetz (BilRUG) ausführlich betrachtet. Der Blick über den geographischen Tellerrand gilt dieses Mal Brasilien.

Das Bundeskabinett hat die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2016 beschlossen. Die Verordnung bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates. Die vorläufigen Rechengrößen finden Sie [hier](#).

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 Walldörfer

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

aktuelles

Pensionsrückstellungen: Kommt die Gesetzesreform und wenn ja, wann und welche?

Arbeitgeber mit Pensionsverpflichtungen müssen in diesem Jahr deutliche Zusatzbelastungen durch die Absenkung des HGB- Rechnungszinses verkraften. Und in den nächsten Jahren kann es noch schlimmer kommen. Umso wichtiger ist es, dass der Gesetzgeber tätig wird.

Steigende Pensionslasten durch sinkenden Zins

Seit Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) hängt die Höhe der Pensionsrückstellungen ganz wesentlich vom angesetzten Rechnungszins ab. Dieser leitet sich aus der durchschnittlichen Markttrendite erstklassiger Unternehmensanleihen der letzten sieben Jahre ab. Die Niedrigzinsphase an den Finanzmärkten führt zu einem zunehmenden Verfall dieses Zinses. Über die dramatischen Folgen für Unternehmen mit unmittelbaren Pensionszusagen hatten wir [in der letzten Ausgabe](#) berichtet.

Inzwischen hat auch die Politik das Risiko erkannt. Doch konkrete Reformen sind (noch) nicht in Sicht. Schließlich war ein erklärtes Ziel der Bilanzrechtsreform eine marktnähere Bewertung der Pensionsverpflichtungen. Eine Entlastung der Unternehmen, ohne dieses Ziel aufzugeben, scheint eine schier unlösbare Aufgabe.

Diskussion zur Anpassung des HGB

Aktuell wird eine Ausweitung des Glättungszeitraums bei der Zinsfestlegung von sieben auf zwölf oder sogar 15 Jahre diskutiert. Das würde für eine kurzfristige Entlastung sorgen. Verharren die Märkte allerdings weiterhin auf niedrigem Niveau, werden Unternehmen den Zinsverfall mittelfristig dennoch in ihren Bilanzen spüren. Es handelt sich also um eine Verschiebung der Belastungen auf spätere Jahre, verbunden mit der Hoffnung auf eine Trendwende an den Kapitalmärkten.

Daneben werden weitere Alternativen diskutiert. So kann man sich offenbar auch vorstellen, die vergangenheitsbezogene Glättung zugunsten einer prospektiven Methodik zu verwerfen. Auch eine Verteilung der Zusatzbelastungen aus der Zinsänderung über 15 Jahre – ähnlich dem Vorgehen bei Einführung des BilMoG – wird diskutiert. Manche Beiträge



verknüpfen diese Vorschläge außerdem mit der Option einer Ausschüttungssperre. Dadurch möchte man die Unternehmen entlasten und gleichzeitig dafür Sorge tragen, dass ausreichend Mittel zur Erfüllung der Pensionslasten im Unternehmen verbleiben. Diese Vorschläge sind indes nicht konkret genug, um das mögliche Entlastungspotential abschätzen zu können.

Zum Zeitpunkt einer möglichen Gesetzesänderung ist ebenfalls nichts Verbindliches zu vernehmen. Inzwischen scheint es immer fraglicher, ob die Unternehmen noch in diesem Jahr mit einer Entlastung rechnen können.

Kommt die Anpassung des Einkommensteuergesetzes?

Besonders interessant sind Äußerungen der Regierung, auch die Regeln des § 6a EStG (Einkommensteuergesetz) für die steuerliche Bilanzierung der Pensionsverpflichtungen prüfen zu wollen. Denn anders als in der Handelsbilanz wird dort seit Jahren mit einem unveränderlichen und längst nicht mehr angemessenen Zins von 6 Prozent diskontiert. Zwischen beiden Bilanzen klafft daher eine immer größere Lücke.

Waren die Rückstellungen vor Einführung des BilMoG noch identisch, so liegt die HGB- Rückstellung heute in vielen Fällen schon 75 Prozent über dem steuerlichen Wert und kann in den kommenden Jahren sogar auf das Dreifache ansteigen. Die Folge: Die Unternehmen müssen zunehmend Scheingewinne versteuern und werden so in der Niedrigzinsphase doppelt belastet. Hier wäre es nur konsequent, die steuerlichen Regeln den realen Gegebenheiten anzugleichen. Ob solche Überlegungen Aussicht auf Umsetzung haben, ist indes fraglich. Bereits kleine Änderungen des Rechnungszinses bedeuten Steuerausfälle in Milliardenhöhe.

► Fazit:

Unternehmen mit Pensionsrückstellungen leiden unter der Niedrigzinsphase und sind dringend auf die Unterstützung des Gesetzgebers angewiesen. Gerade vor dem Hintergrund eines sinkenden Niveaus der gesetzlichen Rente und einer schwachen Performance der privaten Vorsorge muss dieser ein Interesse an einer starken betrieblichen Altersversorgung haben. Umso enttäuschender ist die bisher allenfalls zögerlich geführte Diskussion über bilanzielle Entlastungen.

Wünschen Sie eine detaillierte Darstellung der Auswirkungen der Niedrigzinsphase in den kommenden Jahren auf Ihre Pensionsrückstellungen? Oder einen Vergleich der Zinsentwicklung (7- Jahres- beziehungsweise 12- Jahres- Durchschnitt)? Sprechen Sie uns an.

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

Rückblick: Kunden- Veranstaltung “Pensionsverpflichtungen in der Zinsfalle”

Im Fokus der diesjährigen Kunden- Veranstaltung, die am 30. September in Düsseldorf stattfand, stand die explosionsartige Entwicklung der Pensionsrückstellungen aufgrund der aktuellen Niedrigzinspolitik. Im Rahmen eines Workshops wurde intensiv über die Auswirkungen der Niedrigzinsphase diskutiert und Gegenmaßnahmen sowie Lösungsvorschläge präsentiert.

Aufgrund des positiven Feedbacks unserer Kunden werden wir auch im nächsten Jahr eine Kunden- Veranstaltung durchführen. Termin und Thema geben wir in den nächsten Ausgaben bekannt.

Ines Klinger- Nolle, Marketing | PR, Longial

Übertragung von Versorgungsver- pflichtungen auf einen Pensionsfonds

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat mit Schreiben vom 10. Juli 2015 (GZ IV C 6 - S 2144/07/10003) an die obersten Finanzbehörden der Länder zu offenen Fragen in Bezug auf sein erstes Schreiben vom 26. Oktober 2006 (BStBl. I 2006 S.709) Stellung genommen. Letzteres Schreiben behandelte die Übertragung von unmittelbaren Versorgungszusagen auf einen Pensionsfonds. Die Regelungen des Schreibens vom 10. Juli 2015 gelten grundsätzlich für alle aktuell offenen Fälle.

Steuerfreiheit für Rentenanpassungen nach § 16 BetrAVG

Das BMF führt in seinem Schreiben aus, dass künftige Rentenanpassungen für zum Zeitpunkt der Übertragung bereits erdiente Versorgungsanswartschaften keine bestehende Verpflichtung im Sinne von § 4e Absatz 3 Satz 1 EStG darstellen, soweit sie noch nicht fest zugesagt sind. Aus Vereinfachungsgründen kann jedoch für Verpflichtungen, die einer Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 Absatz 1 BetrAVG (Betriebsrentengesetz) unterliegen, eine jährliche pauschale Erhöhung von bis zu 1 Prozent berücksichtigt werden.

In der Vergangenheit war nicht eindeutig, ob Beitragsteile an den Pensionsfonds, die künftige Rentenanpassungen nach § 16 BetrAVG abdecken sollten, auch abzugsfähig waren. Uneinigkeit bestand insbesondere deshalb, weil Betriebsrentenanpassungen bei entsprechender Positivbescheidung der Prüfung nach § 16 BetrAVG in jedem Fall durchzuführen sind. Es wurde somit gut begründbar vertreten, dass die Verpflichtung zur Rentenanpassung auf erdiente Versorgungsanswartschaften bereits als eigener fester Bestandteil der Versorgungsanswartschaft einzuordnen ist. Die Finanzverwaltung dagegen steht bis heute auf dem Standpunkt, dass grundsätzlich eine Anpassung nach § 16 BetrAVG nicht zugesagt ist. In diesem Kontext ist die Festlegung einer Berücksichtigung von maximal 1 Prozent seitens der Finanzverwaltung sicherlich als eine Kompromisslösung zu werten.

Die Ermittlung des erdienten Teils einer Pensionszusage

Die Finanzverwaltung stellt in ihrem Schreiben weiterhin klar, dass die bis zum Zeitpunkt der Übertragung erdienten Versorgungsanswartschaften entsprechend der Regelungen in § 2 BetrAVG zu ermitteln sind. Dabei ist auf den jeweiligen Übertragungszeitpunkt abzustellen. Die Körperschaftsteuerlichen Regelungen für beherrschende Gesellschafter- Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften bleiben dagegen davon unberührt.

Dies gilt insbesondere auch für das Rückwirkungs- und Nachzahlungsverbot. Demzufolge können steuerlich zugesagte Versorgungsleistungen und deren Erhöhungen von diesem Personenkreis erst ab dem Zeitpunkt der Zusage oder Erhöhung erdient werden.

In der Vergangenheit konnte es wegen der Auffassung der Finanzverwaltung, den bereits erdienten Teil der Versorgungsanwartschaft von Arbeitnehmern oder nicht beherrschenden Gesellschafter- Geschäftsführern mit dem höheren steuerlich ausfinanzierbaren Teil (das heißt der Quotient des Teilwerts nach § 6a Abs.3 S.2 Nummer 1 EStG zum Barwert der künftigen Pensionsleistung) anstelle des betriebsrentenrechtlichen Anspruchs nach § 2 BetrAVG anzusetzen, zu einem Auseinanderfallen der ermittelten Werte führen. In Abkehr dazu soll demnach zukünftig nur noch die erdiente Versorgungsanwartschaft nach § 2 BetrAVG als alleiniger Ansatz zum Tragen kommen.

Als Ausnahme zur oben genannten zeitlichen Geltung kann hier der bisherige "alte" steuerliche Ansatz in allen offenen Fällen noch letztmals für Versorgungsanwartschaften angewendet werden, die vor dem 1. Januar 2016 auf einen Pensionsfonds übertragen werden.

Für Gesellschafter- Geschäftsführer gilt nach wie vor: Die Erdienbarkeit von Versorgungsanwartschaften kann erst mit Erteilung der Zusage und damit nicht bereits bei Dienst Eintritt in das Unternehmen beginnen.

Die maßgebende Rückstellung im Sinne von § 4e Abs.3 S.3 EStG

Zuletzt legt die Finanzverwaltung in ihrem Schreiben fest, dass bei der Übertragung einer Versorgungsverpflichtung oder Versorgungsanwartschaft auf einen Pensionsfonds, bei der eine Pensionsrückstellung aufzulösen ist (§ 4e Abs. 3 S.3 EStG), bei der Ermittlung der sofort als Betriebsausgaben abzugsfähigen Leistungen auf die am vorangegangenen Bilanzstichtag gebildete Pensionsrückstellung abzustellen sei. Weicht der Übertragungszeitpunkt vom Bilanzstichtag ab, kommt eine Zugrundelegung der (fiktiven) Pensionsrückstellung, die zu diesem Zeitpunkt maßgebend wäre, auch dann nicht in Betracht, wenn eine gebildete Rückstellung nicht aufzulösen ist. Das ist zum Beispiel bei einer Erhöhung der Pensionsleistungen nach dem letzten Bilanzstichtag und vor dem Übertragungszeitpunkt der Fall. Wird der erdiente Teil einer Versorgungsanwartschaft auf einen Pensionsfonds übertragen, ist der sofortige Betriebsausgabenabzug nach § 4e Abs. 3 S.3 EStG nur möglich, soweit die Auflösung der Pensionsrückstellung auf der Übertragung des erdienten Teils auf den Pensionsfonds beruht.

Ein Beispiel auf Basis des Kombinationsmodells

Die Finanzverwaltung führt zur Verdeutlichung folgendes Beispiel an, welches sich an das sogenannte Kombinationsmodell anlehnt. Hierbei wird der sogenannte Past- Service auf einen Pensionsfonds und der sogenannte Future- Service auf eine Unterstützungskasse übertragen:

Am 1. Januar 2014 wird der erdiente Teil einer Versorgungsanwartschaft eines aktiven Anwärters aus einer Pensionszusage nach § 6a EStG auf einen Pensionsfonds und der noch zu erdienende Teil auf eine rückgedeckte Unterstützungskasse übertragen. Am Übertragungsstichtag sind 60 Prozent der Versorgungsleistungen erdient. Die am Bilanzstichtag 31. Dezember 2013 passivierte Pensionsrückstellung beträgt 100.000 Euro.

Nach der Systematik der Teilwertermittlung gemäß § 6a EStG wäre unmittelbar nach der Übertragung des erdienten Teils auf den Pensionsfonds eine Pensionsrückstellung für den nicht übertragenen Teil der Versorgungsleistungen in Höhe von 40.000 Euro zu bilden. Die vollständige Auflösung der Pensionsrückstellung nach den Übertragungen beruht somit in Höhe von 40.000 Euro nicht auf der Übertragung des erdienten Teils der Versorgungsleistungen auf den Pensionsfonds, sondern auf der Übertragung des noch zu erdienenden Teils auf die Unterstützungskasse. Folglich ist ein sofortiger Betriebsausgabenabzug nach § 4e Abs. 3 S.3 EStG nur in Höhe von 60.000 Euro und 40.000 Euro gleichmäßig verteilt über zehn Jahre möglich.

Diesem Beispiel folgend bedeutet dies, dass das Unternehmen im Jahr der Übertragung eine Steuerbelastung von 12.000 Euro (bei einem unterstellten Steuersatz von 30 Prozent) treffen würde, die erst im Laufe der folgenden zehn Jahre ausgeglichen würde.

Vergleicht man diese Ausgangslage mit der handelsbilanziellen Situation, bei der bei einer Übertragung auf einen Pensionsfonds die Pensionsrückstellungen vollständig nach § 249 HGB (Handelsgesetzbuch) entfällt, erscheint dieser Ansatz des Fiskus durchaus fragwürdig. Unbestritten ist § 6a EStG eine selbstständige Gesetzesvorschrift. Aber die Annahme, dass eine steuerliche Rückstellung aufrecht zu erhalten ist, obwohl der Arbeitgeber zum nächsten Bilanzstichtag keine Versorgungsverpflichtung mehr zu erfüllen hat, ist schwer nachvollziehbar.

➤ Fazit:

Im Ergebnis schafft das BMF- Schreiben insbesondere bei der Berücksichtigung von zukünftigen Rentenanpassungen Planungssicherheit. Gleiches gilt für die Ermittlung des erdienten Teils einer Pensionszusage, auch wenn dies mit einer Abkehr von der bisherigen Haltung des BMF einhergeht. Diskussionswürdig bleibt jedoch die Auffassung des BMF für die Festlegung der maßgebenden Rückstellung im Sinne von § 4e Abs.3 S.3 EStG.

Oliver Möbs, Prokurist | Consultant, Longial

Pan- Europäisches persönliches Altersversorgungs- Produkt (Pan- European Personal Pension Product – PEPP) – die zukünftige "Europa- Rente"?

Die EIOPA (European Insurance and Occupational Pensions Authority) ist die europäische Aufsichtsbehörde für Versicherungen und betriebliche Versorgungseinrichtungen. Gegründet nach der Finanzkrise im Jahr 2008, mit Sitz in Frankfurt am Main, nimmt diese Behörde mehr und mehr Einfluss auf die Versicherungslandschaft und noch wesentlich mehr auf die betrieblichen Versorgungssysteme in Europa.

Hauptaufgabe ist neben der EU- weiten Versicherungsaufsicht auch die Sicherstellung von finanzieller Stabilität und Krisenfestigkeit europäischer Versicherungen und insbesondere von Versorgungseinrichtungen der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus beschäftigt sich EIOPA mit der grenzüberschreitenden Verbreitung von Alterssicherungssystemen. Hierzu zählt auch der Vorschlag zur Schaffung eines "PEPP".

Am 7. September 2015 hat die EIOPA nun ihren Entwurf für das oben angesprochene PEPP veröffentlicht und die "Stakeholder", also beispielsweise die nationalen Regierungen, Anbieter, Interessenverbände und so weiter, zur Stellungnahme aufgefordert.

Was soll PEPP erreichen?

Nach Durchsicht des Entwurfs lassen sich unter anderem folgende Hauptziele ausmachen:

- Die Bürger der EU sollen animiert werden, (noch) stärker für ihr Alter vorzusorgen, was zu einer deutlichen, nachhaltigen Erhöhung der künftigen verfügbaren Renteneinkommen führen soll.
- Das Produkt soll derart einfach sein, dass es praktisch keiner Erklärung bedarf, dazu transparent, kostengünstig, sicher und/ aber mit attraktiven Renditechancen und verbunden mit der Möglichkeit, jederzeit den Anbieter wechseln zu können.

Einige Kommentatoren sprechen bei diesen Zielen von der Quadratur des Kreises...

Nicht nur aus deutscher Sicht sind noch viele Fragen offen, zum Beispiel

- wie aktuelle, etwa steuerliche, sozialversicherungsrechtliche und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen genutzt werden können beziehungsweise anzupassen sind,
- wie ein EU- weit einheitlicher Rahmen für die verschiedensten Rechtsgebiete geschaffen wird,
- wie ein grenzüberschreitender Wechsel von Anbietern möglich gemacht wird, ohne dass damit beispielsweise Kapitalanlagestrategien, die Währung, zugesagte Garantien und vieles mehr verloren gehen,
- und und und.

➤ Fazit:

Es bleibt abzuwarten, wie die betriebliche Altersversorgung von PEPP betroffen sein wird. Wir beobachten das Thema, seine Entwicklung und werden hier berichten, wenn (mehr) Klarheit herrscht.

Haben Sie heute schon Fragen zu grenzüberschreitenden Themen der betrieblichen Altersversorgung, zum Beispiel bei Entsendungen, Expatriats? Sprechen Sie uns an.

Michael Hoppstädter, Leiter Consulting, Longial

praxis

Potentielle Maßnahmen für Unternehmen mit Pensionsverpflichtungen

Trotz der negativen Auswirkungen des Niedrigzinses auf Unternehmen mit Pensionsverpflichtungen sind den Betroffenen nicht die Hände gebunden. Die Experten der Longial stellen drei Maßnahmen vor, die für eine Entlastung sorgen können:

1. Reaktion auf die Niedrigzinsphase – die Abfindung von Pensionsverpflichtungen

Die signifikant außerordentlichen Rückstellungserhöhungen in der Handelsbilanz durch das Phänomen der Zinsschmelze belasten aktuell alle Unternehmen, die ihre betriebliche Altersversorgung über den Durchführungsweg der "unmittelbaren Versorgungszusage" umsetzen. Die Reaktionsmöglichkeiten darauf sind vielfältig und hängen von den strategischen Zielen und den individuellen Kennzahlen des jeweiligen Unternehmens ab.

Entscheidet sich in diesem Spannungsfeld ein Unternehmen dafür, sich langfristig und endgültig von seinen arbeitsrechtlichen Versorgungsverpflichtungen und den damit einhergehenden Pensionsrückstellungen lösen zu wollen, bietet sich allein eine Abfindung der Versorgungsverpflichtungen an. Eine Abfindung von Versorgungsanwartschaften gegen Einmalbeitrag ist jedoch nur in den engen Grenzen des grundsätzlich als Verbotsnorm ausgestalteten § 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) für bestimmte Betriebsrentenanwartschaften möglich:

Abfindung wegen Geringfügigkeit

Eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 BetrAVG nur dann abgefunden werden, wenn sie geringfügig ist. Die Geringfügigkeit bemisst sich nach der monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV (in 2015: 1 Prozent von 2.835 Euro [Bezugsgröße West] = 28,35 Euro). Ist die unverfallbare Anwartschaft beziehungsweise die bereits laufende Leistung nicht höher als 1 Prozent der aktuellen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (Sozialgesetzbuch Viertes Buch), so hat der Arbeitgeber ein einseitiges Abfindungsrecht. Ziel bei Einführung dieser sogenannten "Kleinstanwartschaften- Regelung" ist es seitens des Gesetzgebers gewesen, mit Blick auf die mitunter langen Laufzeiten einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand des Arbeitgebers zu vermeiden.

Abfindung vertraglich unverfallbarer Anwartschaften und Anwartschaften aktiver Arbeitnehmer

Von dem grundsätzlichen Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG dagegen werden vertraglich unverfallbare Anwartschaften und Abfindungen während eines laufenden Arbeitsverhältnisses nicht erfasst, solange die Abfindung hier nicht im engen zeitlichen Zusammenhang zur Beendigung des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses steht. In beiden Fällen darf die Abfindung jedoch nicht

einseitig durch den Arbeitgeber erklärt werden, sondern ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer möglich.

Abfindung laufender Leistungen

Bis zum 31.12.2004 galt das grundsätzliche Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG nicht für laufende Leistungen. Dies bedeutet auch, dass die grundsätzlich einseitige Abfindungsmöglichkeit für laufende Leistungen ebenfalls nicht galt. Im Umkehrschluss gilt damit für Leistungen, die vor dem 01.01.2005 zu laufen begonnen haben, zwar nicht die einseitige Abfindungsmöglichkeit nach § 3 Abs. 2 BetrAVG (neue Fassung), aber eben auch nicht die Beschränkung auf Kleinstrenten. Vielmehr können hier auch höhere Renten abgefunden werden, sofern der Versorgungsberechtigte sich damit einverstanden erklärt. So stellt es auch die Übergangsregelung gemäß § 30g Abs.2 BetrAVG klar, nach der § 3 BetrAVG keine Anwendung auf laufende Leistungen findet, die vor dem 01.01.2005 erstmals gezahlt wurden.

Jede geleistete Abfindung, die gegen die Verbotsnorm des § 3 BetrAVG verstößt, ist nichtig. Es droht dem Unternehmen in diesem Fall eine doppelte Beanspruchung der Versorgungsleistungen durch den Begünstigten.

Eine Abfindung muss zudem nicht allen Personen gleichzeitig unterbreitet werden, die im Rahmen des § 3 BetrAVG abfindbar sind. Das Angebot kann auch auf bestimmte Personengruppen beschränkt werden beziehungsweise es können auch unterschiedliche Personengruppen zu verschiedenen Zeitpunkten abgefunden werden.

Höhe des Abfindungsbetrages

Die Höhe des Abfindungsbetrages ist nach § 3 Abs. 5 i.V.m. § 4 Abs. 5 BetrAVG zwingend festgelegt und richtet sich demnach nach dem jeweiligen Durchführungsweg. Bei unmittelbaren Pensionszusagen ist für die Höhe des Abfindungsbetrages der Barwert der nach § 2 BetrAVG bemessenen künftigen Versorgungsleistungen maßgeblich. Zur Berechnung des Barwerts sind die Rechnungsgrundlagen (wie der Rechnungszins) sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik (zum Beispiel Richttafeln 2005 G nach Heubeck) anzuwenden. Regelmäßig kommen für die Ermittlung des Abfindungswertes in der Praxis die versicherungsmathematischen Grundlagen nach handelsbilanziellen Grundsätzen zum Tragen, die zusätzlich beispielsweise einen Renten- und Gehaltstrend berücksichtigen.

Folgen für die Unternehmen

Selbstverständlich ist eine Abfindung von Versorgungsverpflichtungen nur möglich, sofern das Unternehmen ausreichend Liquidität in Höhe der ermittelten Abfindungsbeträge zur Erfüllung der Einmalzahlungen gegenüber dem ausgewählten Personenkreis vorhält. Gleichfalls ist zu berücksichtigen, dass bei einer Abfindung der Pensionsverpflichtung die dafür gebildeten Pensionsrückstellungen in der Handels- und Steuerbilanz zum nächsten Bilanzstichtag vollständig aufzulösen sind.

Bei einer Abfindung sollte zusätzlich zur einseitigen Abfindungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber bedacht werden, dass die Annahme eines einvernehmlichen Abfindungsangebotes durch den Arbeitnehmer im aktiven Arbeitsverhältnis zum Abfindungszeitpunkt regelmäßig von dessen individueller finanzieller Bedarfssituation für eine Einmalkapitalzahlung abhängt. Dagegen ist bei laufenden Leistungen die eigene subjektive Langlebigkeitseinschätzung des Begünstigten das ausschlaggebende Moment für oder gegen die Annahme einer Einmalkapitalzahlung. Zu beachten ist auch, dass es sich bei den Abfindungsbeträgen um eine Bruttoeinmalleistung handelt, die der individuellen Besteuerung (gegebenenfalls unter Berücksichtigung des § 34 EStG) und Verbeitragung des Begünstigten unterliegt.

Die gesamte strategische Umsetzung umfasst die Ermittlung der Abfindungsbeträge, die Erstellung von rechtssicheren Abfindungsvereinbarungen beziehungsweise -erklärungen und begleitenden Informationsmaterialien sowie eine (individuelle) Kommunikation mit den betroffenen Begünstigten. Erfahrungsgemäß ist es dabei sinnvoll, die Projektierung durch einen in diesem Bereich versierten Berater durchführen zu lassen, der das Projekt dann "aus einer Hand" betreut. Die Erfahrung zeigt auch, dass insbesondere bei individuellen Rückfragen von Begünstigten die Einschaltung einer neutralen Partei dabei hilft, eine signifikant höhere Anzahl von Einigungen bei einvernehmlich zu treffenden Abfindungsangeboten zu erzielen.

➤ Fazit:

Die Abfindung von betrieblichen Versorgungsanwartschaften ist die einzige strategische Möglichkeit, sich rechtlich und wirtschaftlich vollständig von seiner ursprünglichen Leistungsverpflichtung zu entpflichten. Da der Rechnungszins der wesentliche Einflussfaktor für die Ermittlung des Abfindungsbetrages darstellt, ist vor dem Hintergrund des stetig weiter sinkenden Rechnungszinses und der Faustregel, "je niedriger der Rechnungszins, desto höher der Abfindungsbetrag", bei Überlegungen für die Abfindung von Versorgungsverpflichtungen zu empfehlen, diese aus Kostengründen so schnell wie möglich umzusetzen. Für Personenkreise, deren Versorgungszusagen dagegen dem Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG unterliegen, kommen möglicherweise andere Optionen wie zum Beispiel die Auslagerung auf einen Pensionsfonds oder auf eine Unterstützungskasse in Betracht.

Oliver Möbs, Prokurist | Consultant, Longial

2. Umstellung auf Kapitalzusagen als mögliche Maßnahme gegen die bilanziellen Auswirkungen der Zinsschmelze

Unter den oft vorgeschlagenen Lösungen zur Vermeidung stark ansteigender Pensionsrückstellungen aufgrund sinkender Rechnungszinsen befindet sich auch die Umstellung von Renten- auf Kapitalzusagen. Inhaltlich handelt es sich dabei um eine materielle Veränderung der zugrunde liegenden Versorgungszusage, bei der die üblicherweise in Rentenform versprochenen Versorgungsleistungen (Altersrente, Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Hinterbliebenenrente) in einmalige Kapitalleistungen umgewandelt werden.

Eine solche Maßnahme führt dazu, dass nach der Umstellung lediglich noch nominale Festbeträge auf der Leistungsseite zu bewerten sind, die sich im Zeitablauf nicht mehr ändern. Demgegenüber wären bei Fortbestehen der Rentenzusage jeweils Barwerte zugesagter Renten zu bewerten, die sich bei

weiter sinkendem Zins von Jahr zu Jahr erhöhen würden. Insofern stellt die Umstellung an sich eine geeignete Maßnahme zur Reaktion auf die Zinsschmelze dar.

Allerdings gibt es auch Grenzen:

- Da eine solche Umstellung einen Eingriff in die Zusage bedeutet, unterliegt sie – wie jede Zusageveränderung – einer arbeitsrechtlichen Billigkeitskontrolle. Ein noch relativ aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (Aktenzeichen 3 AZR 56/14) besagt, dass bei der Umstellung auf Kapitaleistungen die mit der vorherigen Rente verbundenen Ansprüche für den Versorgungsberechtigten insgesamt angemessen berücksichtigt werden müssen. Das bedeutet zum einen, dass die Kapitalisierung nicht zu einem unverhältnismäßig hohen Zinssatz erfolgen darf, und zum anderen, dass in der Zukunft zu erwartende Rentenanpassungen angemessen einzubeziehen sind. Im Ergebnis dürfte das für die Praxis bedeuten, dass die Kapitalbeträge jedenfalls im Zeitpunkt der Umstellung mit den handelsrechtlichen (nicht: steuerlichen!) Barwerten der zugesagten Renten inklusive Ansatz einer Rentendynamik übereinstimmen müssen. Durch die Umstellung selbst darf also grundsätzlich kein finanzieller Vorteil für den Arbeitgeber entstehen.
- Eine Umstellung wird umso schwieriger, je differenzierter das Leistungsspektrum der Versorgungszusage ist. Denn zu unterschiedlichen Zeitpunkten anfallende Leistungen erfordern grundsätzlich unterschiedliche Umrechnungsfaktoren von Rente in Kapital.
- Die Umstellung entfaltet ihre Wirkung grundsätzlich zeitversetzt und auch nur teilweise. Zeitversetzt, weil in den Folgejahren weiter sinkende Zinsen bei Fortbestehen der Rentenzusage zu immer höheren Rentenbarwerten geführt hätten. Bei einem zukünftigen Wiederanstieg der Zinsen ist die Umstellung im Übrigen nicht reversibel. Teilweise, weil in der Zeitspanne der Anwartschaft nach wie vor ein Zins wirkt, dessen weiteres Absinken zu einem entsprechenden Anstieg der Rückstellung führt.

➤ Fazit:

Die vorstehenden Erläuterungen belegen, dass die Umstellung auf Kapitaleistungen zwar auch eine Antwort auf die Zinsschmelze darstellen kann, aber in Wirklichkeit viel eher geeignet ist, das Risiko der Langlebigkeit, von dem man ja nicht annimmt, dass es sich zu Gunsten des Arbeitgebers entwickeln wird, auf den Arbeitnehmer zu verlagern.

Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer, Longjal

3. Übertragung auf externe Versorgungsträger

Auch in diesem Weitblick berichten wir ausführlich über die Auswirkungen der Zinsschmelze, also dem Problem der stetig absinkenden Rechnungszinsen für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen in der Handelsbilanz.

Welche Möglichkeiten haben Unternehmen, um sich vor diesem Problem zu schützen – anders formuliert: ihre Bilanz beziehungsweise die Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) zu "immunisieren"?

Neben der rechtlichen Enthftung durch eine Abfindung und der Änderung der Versorgungszusagen, zum Beispiel von einer Rentenleistung zu einer einmaligen Kapitaleistung, wird immer wieder der Wechsel des Durchführungsweges als geeignetes Mittel zur Lösung des Problems genannt. In aller Regel ist der Wechsel des Durchführungsweges mit einem hohen Abfluss an Liquidität verbunden – der lässt Unternehmen jedoch häufig davor zurückschrecken, diese Maßnahme zu ergreifen.

Ein Weg der betrieblichen Altersversorgung lässt einen Wechsel des Durchführungsweges zu, ohne im ersten Schritt einen Liquiditätsabfluss nach sich zu ziehen – die pauschaldotierte (oder reservepolsterfinanzierte) Unterstützungskasse (pdUK).

Grundlagen:

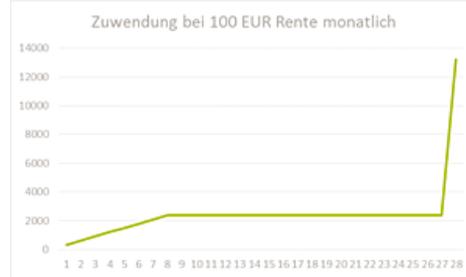
Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, häufig in der Rechtsform eines e.V. (aber auch als GmbH oder Stiftung), die formal keinen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung gewährt. Der Arbeitgeber bleibt jedoch auch nach Übertragung einer unmittelbaren Versorgungsverpflichtung (Direkt- oder Pensionszusage) auf eine mittelbare Versorgungsverpflichtung, beispielsweise im Wege einer pdUK, in der Nachhaftung, wenn der Versorgungsträger ausfällt. Damit besteht de facto kein Unterschied für den Arbeitnehmer.

Die pdUK ist tatsächlich der älteste Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Noch bevor Otto von Bismarck 1889 die gesetzliche Rentenversicherung einführt, wurde bereits 1832 eine betriebliche Versorgungszusage von der "Gutehoffnungshütte" in Oberhausen im Wege der Unterstützungskasse erteilt.

Wie funktioniert nun eine solche pdUK?

Das Unternehmen (Trägerunternehmen) leistet eine Zuwendung an die pdUK, die pdUK zahlt im Leistungsfall die zugesagte Leistung. Die pdUK legt die Zuwendungen entsprechend ihren Kapitalanlagegrundsätzen an. Neben vieler anderer Dinge spielen bei einer Unterstützungskasse auch immer steuerliche Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle: Neben dem Interesse des Unternehmens, dass die Zuwendungen zur Unterstützungskasse steuerlich abzugsfähige Betriebsausgaben darstellen (§ 4d EStG), ist zu berücksichtigen, dass eine Unterstützungskasse als "soziale Einrichtung" im Sinne des § 5 KStG zu betrachten ist. Damit sind strenge steuerliche Anforderungen verbunden, wenn die Unterstützung als "soziale Einrichtung" von der Körperschaftsteuer befreit bleiben soll – was in der Regel angestrebt wird.

Ein Beispiel unter Berücksichtigung der steuerlichen Rahmenbedingungen: Einem 40-jährigen Arbeitnehmer wird eine Versorgungszusage auf 100 Euro monatliche Altersrente ab dem 67. Lebensjahr erteilt. Während der Anwartschaft kann der Unterstützungskasse maximal zwei Jahresrenten, verteilt auf acht Jahre, zugewendet werden. Das bedeutet also pro Jahr ein Viertel einer Jahresrente, in unserem Beispiel 300 Euro in den ersten acht Jahren. Danach sind zunächst keine Zuwendungen mehr möglich. Erst mit Eintritt des Versorgungsfalles (hier: Erreichen der Regelaltersgrenze) kann eine weitere Zuwendung in Höhe der 11-fachen Jahresrente (siehe "Vervielfältiger-Tabelle", Anlage 1 zu § 4d EStG) geleistet werden.



Was heißt nun Zuwendung, wenn doch eingangs die Rede davon war, dass mit einer pdUK zunächst kein Liquiditätsabfluss einhergeht?

Der Gedankengang ist etwas komplizierter und erfolgt über mehrere Ecken: Eine Unterstützungskasse ist grundsätzlich frei in der Kapitalanlage. Häufig vergibt die Unterstützungskasse ein Darlehen an das sogenannte Trägerunternehmen. Zunächst erfolgt also die Zuwendung, im nächsten Schritt die Vergabe des Darlehens. De facto kein Liquiditätsabfluss. Erst im Anschluss ist zumindest in Höhe der vereinbarten Zinsen ein echter Liquiditätsabfluss die Folge.



Ist nun die Immunisierung vor den Folgen der sinkenden Rechnungszinsen durch einen Wechsel auf eine Unterstützungskasse zu erreichen?

Wie oben bereits ausgeführt, ist die Zuwendung zur Unterstützungskasse in einem engen Rahmen möglich. In der Regel wird die Zuwendung nicht ausreichen, eine vollständige Bedeckung des handelsrechtlichen Erfüllungsbetrages von der pdUK übernommenen Verpflichtungen zu erreichen. Das Unternehmen kann daher seine handelsbilanzielle Pensionsrückstellung nur um den Betrag der Zuwendung auflösen. Die in den folgenden Geschäftsjahren auftretenden Zinsänderungseffekte sowie die rechnungsmäßige Fortschreibung des Erfüllungsbetrages führen allerdings dann nicht mehr zu einer erfolgswirksamen Erfassung in Bilanz und GuV- Rechnung, sondern sind nur noch als Anhangangaben im Geschäftsbericht auszuweisen.

Dies ergibt sich unmittelbar aus dem einschlägigen Rundschreiben des Hauptausschusses des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW RS HFA 30, Rn. 46 ff.; so auch Dr. André Geilenkothen / Andreas Johannleweling: aba-Jahrestagung, Berlin, 8. Mai 2015).

Hierzu ein schematisches Beispiel:

Die Pensionsrückstellung in der Handelsbilanz zum 31.12.2015 in Höhe des Erfüllungsbetrages beträgt 100.000 Euro. Das Unternehmen wechselt zum 31.03.2016 den Durchführungsweg und wendet der Unterstützungskasse in Höhe des zulässigen Kassenvermögens nach § 4d EStG 65.000 Euro zu. Entsprechend reduziert das Unternehmen seine Pensionsrückstellung auf 35.000 Euro.

Zum 31.12.2016 beträgt der Erfüllungsbetrag 115.000 Euro, davon 5.000 Euro aus (rechnungsmäßigem) Zinsaufwand und Aufwendungen für Altersversorgung abzüglich der gezahlten Rentenleistungen. Die verbleibenden 10.000 Euro stellen den Zinsänderungseffekt des Geschäftsjahres 2016 dar. Sämtliche Änderungen des Erfüllungsbetrages spielen sich nun außerhalb der Bilanz des Unternehmens ab. Mithin bleibt die Pensionsrückstellung auf dem Stand von 35.000 Euro "eingefroren".

Nehmen wir an, das Vermögen der Unterstützungskasse habe einen Netto-Zuwachs nach Abzug der gezahlten Versorgungsleistungen von 2.000 Euro erfahren, beträgt zum 31.12.2016 also 67.000 Euro. Dann ist die gesamte Änderung des Erfüllungsbetrages abzüglich des Vermögenszuwachses der Unterstützungskasse in Höhe von 15.000 Euro - 2.000 Euro = 13.000 Euro im Anhang auszuweisen. Die Unterdeckung der Versorgungsverpflichtung beträgt nun insgesamt 115.000 Euro - 67.000 Euro = 48.000 Euro, von denen 13.000 Euro im Anhang und 35.000 Euro in der Bilanz auszuweisen sind.

Eine weitere Steigerung der Unterdeckung durch Zinsänderung oder rechnungsmäßige Entwicklung, soweit sie nicht durch einen Vermögenszuwachs der Unterstützungskasse kompensiert werden kann, führt in keinem Fall mehr zu einer Anhebung der Pensionsrückstellung. Eine Verminderung der Pensionsrückstellung kann jedoch erst dann erfolgen, wenn der Betrag der Unterdeckung den Buchwert der Rückstellung unterschreitet. Es wird also zunächst der Betrag im Anhang aufgelöst und erst dann die Pensionsrückstellung in der Bilanz.

Im Grundsatz ist das gewünschte Ziel also erreichbar! Die Feinheiten im Zusammenhang mit dem Wechsel auf eine pdUK liegen nun im Detail und müssen für jedes Unternehmen exakt untersucht werden.

Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass mit dem liquiditätsschonenden Wechsel auf die pdUK eine neue Darlehensverpflichtung zu bilanzieren ist, eine echte Bilanzverkürzung wird damit also nicht erreicht.

Auch steuerlich ist die Nutzung der pdUK nicht ohne

Die nach § 6a EStG gebildeten Pensionsrückstellungen sind bei einem Wechsel des Durchführungsweges zwingend sofort in voller Höhe aufzulösen. Wie ausgeführt, ist aber nur die zulässige Zuwendung (Anwärter: ein Viertel einer Jahresrente, Rentner: laut Vervielfältiger- Tabelle) steuerlich abzugsfähig. Bei einem anwärterlastigen Bestand führt das in der Regel also dazu, dass die Zuwendung zur Unterstützungskasse (deutlich) geringer ausfällt als die gewinnerhöhend aufzulösende Pensionsrückstellung. Damit ist also normalerweise ein steuerpflichtiger außerordentlicher Ertrag verbunden. Es wird sicher Unternehmen und Situationen geben, wo diese Effekte durchaus gewünscht und genau zu diesem Zeitpunkt gewollt sind.

Pauschalisieren lässt sich das aber sicher nicht. Ein weiteres Indiz dafür, die Nutzung einer pdUK zur Übertragung von Pensionsverpflichtungen detailliert zu untersuchen und genau zu prüfen.

► Fazit:

Alleine aus der Darstellung dieser wenigen ausgewählten Punkte sieht man

- beim Wechsel des Durchführungsweges gibt es keinen Königsweg! Jeder Durchführungsweg hat seine Vorteile, aber eben auch seine Nachteile!
- Und: Die pdUK ist sorgfältig zu prüfen, sehr sorgfältig auszuarbeiten und auszugestalten.

Möchten Sie Pensionsverpflichtungen auslagern, ablösen oder ändern? Sprechen Sie uns an, wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung, die verschiedenen Möglichkeiten, auch der pdUK, auszuarbeiten und die Auswirkungen auf Ihre konkrete Situation darzustellen.

Michael Hoppstädter, Leiter Consulting, Longjial

recht

Vorgezogene Altersrente – Bezug zur gesetzlichen Rentenversicherung erforderlich?

BAG, Urteil vom 13.01.2015 – 3 AZR 894/12

Gesetzlicher Anspruch

Auf gesetzlicher Ebene regelt das Betriebsrentengesetz (§ 6 BetrAVG), unter welchen Voraussetzungen dem Arbeitnehmer dem Grunde nach ein Anspruch auf eine vorzeitige betriebliche Altersleistung zusteht.

Danach hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf eine vorzeitige betriebliche Altersleistung, wenn er die Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt. Wenn diese Voraussetzung erfüllt ist und der Arbeitnehmer auch mögliche sonstige Leistungsvoraussetzungen, die die Versorgungsordnung vorgibt, erfüllt, kann ihm ein Anspruch auf eine vorzeitige Leistung nicht verwehrt werden.

Arbeitgeber oder Betriebspartner können eigene Voraussetzungen festlegen

Der Arbeitgeber oder die Betriebspartner müssen aber nicht zwingend den Bezug einer vorzeitigen Altersleistung an den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung knüpfen. Sie können jedoch im Rahmen der bestehenden Vertragsfreiheit sonstige Leistungsvoraussetzungen unter Zugrundelegung des geltenden Rechts festlegen.

In den meisten Versorgungsordnungen existieren auch Regelungen dazu, ob und unter welchen Voraussetzungen eine vorzeitige Altersleistung in Anspruch genommen werden kann. So ist oftmals der vorzeitige Bezug einer Altersrente an das Ausscheiden aus dem Unternehmen gekoppelt. Wenn daneben noch der Bezug einer gesetzlichen Rente erforderlich sein soll, ist grundsätzlich eine möglichst genaue Formulierung notwendig, damit es später nicht zu Missverständnissen kommt.

Was gilt bei sogenannten Gesamtversorgungssystemen?

BAG, Urteil vom 13.01.2015 – 3 AZR 894/12

Arbeitgeber, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage versprechen, wollen diese Leistungen nach einheitlichen Regeln, das heißt als System erbringen.

Definition

Von einer Gesamtversorgungszusage ist nicht nur dann auszugehen, wenn dort geregelt ist, dass ein bestimmtes Versorgungsniveau nicht überschritten werden soll. Auch dann, wenn nach der Versorgungszusage andere Versorgungsleistungen anzurechnen oder die betrieblichen Versorgungsleistungen um bestimmte andere Versorgungsleistungen zu kürzen sind, kann es sich um ein Gesamtversorgungsversprechen handeln. Die Versorgungszusage muss nur hinreichend deutlich erkennen lassen, dass den Berechtigten eine Versorgung zugesagt ist, die zusammen mit anderen Versorgungsleistungen ein bestimmtes Versorgungsniveau garantiert.

Neben dem Wortlaut ist auch der konkrete Vertragszweck relevant

In dem zugrunde liegenden Fall war die Formulierung zum Bezug einer vorzeitigen Altersrente in dem entsprechenden Abschnitt zur Altersrente nur an die Vollendung zunächst des 60. Lebensjahres bei weiblichen Angestellten, an die Erfüllung einer Wartezeit und das Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers geknüpft. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) befand den Vertragswortlaut jedoch für nicht eindeutig und hat hier lediglich das Vorliegen notwendiger Bedingungen, aber nicht hinreichender Bedingungen gesehen. Das Gericht hat daher auf den Vertragszweck abgestellt, in dem es geprüft hat, wie der Zweck in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele zu verstehen sein könnte.

Es hat unter anderem dem Regelungszusammenhang der Versorgungsrichtlinien entnommen, dass ein Anspruch auf Zahlung einer vorzeitigen Altersrente erst besteht, wenn die Angestellte die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen kann. So entsprachen beispielsweise zum Zeitpunkt der letzten Änderung der Richtlinien die Altersgrenzen dem für die gesetzliche Altersrente maßgeblichen frühesten Rentenbezugsalter und knüpften damit ersichtlich an dieses an.

Ferner sahen die Versorgungsrichtlinien eine Anrechnung der gesetzlichen Rente und anderer Versorgungsleistungen vor. Es sollte demnach ein bestimmter Versorgungsgrad nicht überschritten werden.

Im Ergebnis ist damit bei Gesamtversorgungssystemen der Bezug einer Altersrente immer an den Bezug einer solchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung gekoppelt.

Sonderfall: Was gilt bei Pensionskassen?

Speziell für Pensionskassen ist im Versicherungsaufsichtsgesetz geregelt,

dass Leistungen grundsätzlich erst ab dem Zeitpunkt des Wegfalls des Erwerbseinkommens gewährt werden dürfen.

Nach dem Gesetzeswortlaut wird hier für den Bezug einer vorzeitigen Altersleistung nicht zwingend an die gesetzliche Rentenversicherung angeknüpft.

➤ **Fazit:**

Es gibt also jede Menge Fallgestaltungen, wie der Bezug einer vorzeitigen betrieblichen Altersrente formuliert werden kann. Bei Gesamtversorgungssystemen ist im Regelfall davon auszugehen, dass ein Bezug zur gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Ansonsten ist das nicht zwingend erforderlich und bietet den Vertragsparteien entsprechenden Spielraum zur Gestaltung, je nach Zweck, der möglicherweise mit der Inanspruchnahme vorzeitiger Zahlungen erreicht werden soll.

Anja Sprick, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern, Longial

Kündigung der Unterstützungskasse durch Arbeitgeber: Schadenersatzanspruch für Arbeitnehmer?

Das Landgericht Düsseldorf hat einen Fall entschieden (Urteil vom 17.12.2014, Az. 12 Sa 580/14), in dem ein Arbeitgeber eine Mitgliedschaft in der Unterstützungskasse anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekündigt und den Rückkaufswert der Rückdeckungsversicherung hatte auszahlen lassen. Der Arbeitnehmer hatte hier Entgeltumwandlung betrieben. Die Ansprüche des Arbeitnehmers waren daher von Beginn an unverfallbar. Über die Kündigung der Mitgliedschaft und Auszahlung des Rückkaufswerts hatte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht informiert. Der Arbeitnehmer verlangte nun Auszahlung des Rückkaufswerts der Rückdeckungsversicherung oder Schadenersatz.

Das LAG Düsseldorf hat festgestellt, dass ein vertraglicher Anspruch auf Rückzahlung des Rückkaufswerts ausscheidet, weil Versicherungsnehmer der Rückdeckungsversicherung die Unterstützungskasse war. Zudem diente die Rückdeckungsversicherung nur der Absicherung der Unterstützungskassenversorgung, die der Arbeitgeber aufgrund des Versorgungsverhältnisses schuldete.

Urteilsbegründung

Ein Schadenersatz-Anspruch aus § 280 Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) stehe dem Arbeitnehmer wegen der Kündigung der Mitgliedschaft in der Unterstützungskasse nicht zu. Zwar war der Arbeitgeber wegen der Entgeltumwandlung und der daraus folgenden sofortigen Unverfallbarkeit nicht berechtigt, die Mitgliedschaft in der Kasse zu kündigen. Dies ändere aber nichts an der unverändert bestehenden Leistungspflicht des Arbeitgebers. Könnten auf dem Weg der Unterstützungskasse die versprochenen Rentenleistungen nicht geleistet werden, seien die Versorgungspflichten aus dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Grundverhältnis nicht erfüllt. Wenn der Arbeitgeber aus dem Kreis der Trägerunternehmen ausscheide, müsse er deshalb selbst die laufenden Rentenleistungen übernehmen.

Da der Arbeitgeber nicht von der Leistungspflicht freigestellt worden sei, habe der Arbeitnehmer trotz pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitgebers keinen Schaden. Ein Schaden könne auch grundsätzlich nicht im Rückkaufswert, sondern in dem im Versorgungsfall eintretenden Versorgungsschaden liegen.

Der Arbeitgeber wäre aus der vertraglichen Nebenpflicht zu § 241 Abs. 2 BGB und nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet gewesen, den Arbeitnehmer über die Kündigung der Mitgliedschaft und den Erhalt des Rückkaufswerts zu unterrichten. Allerdings scheitere auch hier der Schadenersatzanspruch an dem nicht entstandenen Schaden.

➤ **Fazit:**

Zwar kann ein Arbeitgeber pflichtwidrig eine Unterstützungskassenversorgung im Falle der Entgeltumwandlung kündigen und auszahlen lassen, allerdings wird er dadurch von der Leistungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer nicht frei. Es ist also davon abzuraten, in diesem Fall die Unterstützungskassenversorgung zu kündigen, da eine Verpflichtung besteht. Die Möglichkeit, hierfür steuerlich anerkannte Pensionsrückstellungen zu bilden, dürfte allerdings schwierig sein.

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

Direktversicherung für den GGF – ist die bAV im Insolvenzfall noch sicher?

Der BGH kam in seinem Urteil vom 24.06.2015 (IV ZR 411/13) zu dem Ergebnis, dass der Insolvenzverwalter eine für einen beherrschenden Gesellschafter- Geschäftsführer (GGF) abgeschlossene Direktversicherung kündigen und die Mittel zur Insolvenzmasse ziehen kann, obwohl der Versicherungsvertrag ein sogenanntes "eingeschränktes unwiderrufliches" Bezugsrecht vorsah. Dem Urteil lag hierbei folgender Sachverhalt zugrunde:

"Eingeschränkt unwiderruflich" – was heißt das und wem hilft es?

Die GmbH hatte für ihre Mitarbeiter und für die beiden Geschäftsführer Direktversicherungen im Rahmen eines Gruppenvertrags abgeschlossen. Der Gruppenvertrag geht dabei einheitlich von einem sogenannten "eingeschränkt unwiderruflichen Bezugsrecht" aus.

Das bedeutet, den Versorgungsberechtigten steht zwar von Beginn an jeweils unwiderruflich das Bezugsrecht aus der für sie abgeschlossenen Direktversicherung zu. Dieses allerdings unter der Bedingung, dass entweder die Voraussetzungen einer gesetzlichen oder einer vertraglichen Unverfallbarkeit gegeben sind. Ferner war hier geregelt, dass beim Ausscheiden eines Versorgungsberechtigten mit verfallbaren Anwartschaften entweder die Rechtsstellung des Versicherungsnehmers übertragen oder ihm der Zeitwert der Versicherung überlassen werden kann. Wird keine der

vorgenannten Optionen gezogen, gilt die Versicherung als gekündigt und steht dem Arbeitgeber zu beziehungsweise wird zur Beitragsverrechnung verwendet. Die beiden GGF schieden im November 2006 beziehungsweise Februar 2008 aus. Im Februar 2008 wurde der Antrag auf Insolvenzeröffnung gestellt. Der Insolvenzverwalter fordert vom Lebensversicherungsunternehmen unter anderem die Rückkaufswerte der für die beiden GGF bestehenden Direktversicherungen.

Gute Nachricht für die Mitarbeiter

Der BGH gelangt hier hinsichtlich der Arbeitnehmer zu dem Schluss, dass die bAV nicht von den negativen künftigen Entwicklungen des Arbeitgebers abhängen und nicht dazu führen dürfe, dass auch bei insolvenzbedingtem Ausscheiden ohne vorliegende Unverfallbarkeitsvoraussetzungen die Versorgungsberechtigten ihr Bezugsrecht verlieren. Das BAG hat dies bislang anders gesehen und geht davon aus, dass bei noch verfallbaren Anwartschaften dem Insolvenzverwalter das Recht zusteht, die Anrechte der Versorgungsberechtigten für sich in Anspruch zu nehmen.

GGF und Mitarbeiter: Wie gleich oder vergleichbar sind sie wirklich?

Anders liegt der Fall aber für die beiden GGF: Diese fielen im vorliegenden Fall nicht unter den Schutz des BetrAVG, so dass eine gesetzliche Unverfallbarkeit nicht eintreten konnte (Anmerkung: Nach dem Sachverhalt scheint eine vertragliche Unverfallbarkeitsregelung nicht vorzuliegen).

Weil sie als GGF auch Einflussmöglichkeiten auf den Vermögensverfall des Unternehmens gehabt haben, sah der BGH, anders als bei Mitarbeitern mit noch verfallbaren Anwartschaften, hier keine entsprechende Privilegierungsmöglichkeit bei noch verfallbaren Anwartschaften.

➤ Fazit:

Vor dem Hintergrund dieser Entscheidung scheint Folgendes beim Abschluss einer Direktversicherung für einen (nicht in den Schutzbereich des BetrAVG fallenden) GGF empfehlenswert:

- Es sollte von Beginn an ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt werden und/ oder
- eine Direktversicherungszusage mit klaren und eindeutigen Regelungen zu einer vertraglichen Unverfallbarkeit erteilt werden.

Zu bedenken gilt es im Übrigen auch, dass auch ein unter das BetrAVG fallender GGF zum Teil im Laufe der Jahre durch Anteilsverkauf zum beherrschenden GGF werden kann, so dass auch diese möglichen Veränderungen frühzeitig in die Gestaltungsberatung einzubeziehen sind. Neben der Neueinrichtung von Direktversicherungsverträgen sollten auch bestehende Verträge überprüft werden.

Im Übrigen bleibt die Entwicklung der Rechtsprechung zu diesem Themenkreis weiter abzuwarten.

Bernd Wilhelm, LL.M., Rechtsanwalt, Leiter Recht | Steuern, Longial

Spätehenklausel – Diskriminierung wegen des Alters

BAG, Urteil vom 04.08.2015 – 3 AZR 137/13

In dem zugrunde liegenden Fall hat das BAG entschieden, dass eine Hinterbliebenenversorgung zu gewähren ist, weil die eigentlich zur Anwendung kommende Spätehenklausel wegen Altersdiskriminierung unwirksam war (§ 7 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)).

In der maßgeblichen Versorgungsordnung war für den Erhalt einer Hinterbliebenenversorgung zusätzlich Voraussetzung, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen war. Weil diese Voraussetzung nicht erfüllt war, hat der Arbeitgeber die Zahlung einer Hinterbliebenenrente abgelehnt.

Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Das BAG war dagegen der Auffassung, dass die Spätehenklausel unwirksam ist, weil sie den Hinterbliebenen unmittelbar wegen des Alters benachteiligt und keine Rechtfertigung dafür vorgelegen hat.

Das AGG lässt zwar grundsätzlich eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zu; soweit es aber um Altersgrenzen als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geht, gilt das nur für die Alters- und Invaliditätsversorgung und eben nicht für die Hinterbliebenenversorgung. Die Vorinstanz hatte das noch anders gesehen und argumentiert, dass die Hinterbliebenenrente sich zwingend von der Alters- und Invalidenrente ableite. Zudem sei die Ungleichbehandlung gerechtfertigt, da der Arbeitgeber bei einer von ihm finanzierten Altersversorgung frei über deren Einführung und somit auch berechtigt sei, die Hinterbliebenenversorgung von zusätzlichen Voraussetzungen abhängig zu machen.

Momentan liegt nur eine Presserklärung des BAG vor. Es bleibt abzuwarten, wie das Gericht im Einzelnen die Diskriminierung begründen wird.

➤ Fazit:

Mit der Entscheidung ist aber klargestellt, dass Spätehenklauseln, die an ein bestimmtes Alter anknüpfen, unwirksam sind. Hierauf sollten Arbeitgeber ihre Versorgungsordnungen untersuchen und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen. Wir unterstützen Sie gern.

Denn das BAG hat noch in den letzten Jahren entschieden, dass Klauseln, die keinen unmittelbaren Bezug zum Alter haben, aber zum Beispiel an das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis oder an den Altersrentenbeginn anknüpfen, wirksam sind. Insoweit kommt es auf die genaue Formulierung an, ob solche Klauseln wirksam sind.

Vor diesem Hintergrund der Entscheidung stehen wohl auch die sogenannten Altersabstandsklauseln auf dem Prüfstand.

Anja Sprick, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern, Longial

Das Bilanzrichtlinien- Umsetzungsgesetz (BilRUG)

Das am 23. Juli 2015 in Kraft getretene Bilanzrichtlinien- Umsetzungsgesetz (BilRUG), welches das Handelsgesetzbuch punktuell an die Vorgaben der EU-Richtlinie 2013/34/ EU vom 26.06.2013 anpassen soll, berücksichtigt in seinen Änderungen für die betriebliche Altersversorgung drei Punkte, die Einfluss auf die deutsche handelsbilanzielle Rechnungslegung der betrieblichen Altersversorgung nehmen.

Entfall des außerordentlichen Ergebnisses

Die bisherige Dreiteilung der Gewinn- und Verlustrechnung in Betriebsergebnis, Finanzergebnis und außerordentliches Ergebnis ist für Geschäftsjahre, die ab dem 01.01.2016 beginnen, nicht mehr vorgesehen. Das außerordentliche Ergebnis wird zukünftig entfallen.

Einschlägig war das außerordentliche Ergebnis für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung insbesondere bei Direktzusagen im Zusammenhang mit den Übergangsregelungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG). Diese sehen vor, dass außerordentliche Aufwendungen, die sich bei den Pensionsverpflichtungen aus dem Übergang auf die Regelungen des BilMoG ergaben und im Ergebnis eine Zuführung bedeuteten, entweder sofort oder über 15 Jahre verteilt zuzuführen sind. Dabei verlangt das Gesetz als Untergrenze 1/15 des Ausgangsunterschiedsbetrages, höhere Zuführungen sind aber möglich.

Diese Zuführungen waren bisher nach Artikel 67 Abs. 7 EGHGB (Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch) als außerordentlicher Aufwand zu erfassen. Zukünftig sind diese Zuführungen nach Artikel 75 Abs. 5 EGHGB als eigener Posten "Aufwendungen/ Erträge nach Art.67 Abs. 1 und 2 EGHGB" innerhalb der "Sonstigen betrieblichen Aufwände/ Erträge" zu berücksichtigen.

Diese Neuregelung belastet daher zukünftig das operative Ergebnis und hat beispielsweise Auswirkungen auf die Kennziffer EBIT oder aber auch auf bestehende Vergütungsregelungen. Hier ist seitens der Unternehmen, die sich in der Vergangenheit für die Verteilung des Unterschiedsbetrages über 15 Jahre entschieden haben und bis zum 31.12.2015 einen Jahresabschluss erstellen, zu überlegen, den noch offenen Übergangsbetrag in einem Betrag zuzuführen, bevor die neuen Bilanzierungsregelungen ab dem 01.01.2016 zum Tragen kommen.

Besonderheiten bei Haftungsverhältnissen

Neuerungen ergeben sich auch im Rahmen des § 251 HGB (Handelsgesetzbuch), welcher alle Haftungsverhältnisse, die unter der Bilanz anzugeben sind, aufführt. So können unter diese Vorschrift auch Sachverhalte aus der betrieblichen Altersversorgung (oder wesensähnliche Verpflichtungen) fallen, sofern eine Gesellschaft sich rechtswirksam verpflichtet hat, für die Verbindlichkeiten einer anderen Gesellschaft einzutreten.

Ein klassisches Beispiel stellt für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung neben etwaigen Haftungsverhältnissen aus früheren Spaltungen oder anderen Gesamtrechtsnachfolgen der Schuldbeitritt mit Erfüllungsübernahme dar. Unter wirtschaftlicher Betrachtungsweise übernimmt dabei eine Gesellschaft die Pensionsverpflichtungen einer anderen Gesellschaft, beide Gesellschaften haften zukünftig gemeinsam gegenüber dem Begünstigten gesamtschuldnerisch.

Im Schuldbeitrittsvertrag der beiden Gesellschaften zueinander ist geregelt, dass die Gesellschaft, die den Schuldbeitritt erklärt hat, die Pensionsleistungen im Leistungsfall auch erfüllt. In dieser Konstellation hat die schuldbeitretende Gesellschaft dann für die übernommenen Pensionsverpflichtungen eine Rückstellung auszuweisen, während die andere Gesellschaft die bisher gebildeten Rückstellungen auflöst. Sie muss diese Verpflichtungen zukünftig nur noch nach den Vorgaben des § 251 HGB im Anhang der Bilanz darstellen (s.a. IDW RS HFA 30, Rn. 99).

§ 268 Abs. 7 HGB verlangt nun hierfür zwei geänderte Darstellungsangaben: Zum einen sind diese Angaben zukünftig zwingend im Anhang und nicht mehr alternativ unter der Bilanz oder im Anhang selbst darzustellen und zum anderen sind die Verpflichtungen, die die betriebliche Altersversorgung betreffen, extra auszuweisen.

Achtung: Die sogenannte Arbeitgeberhaftung gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz ist nicht Bestandteil der abschließenden Aufzählung des § 251 HGB. Insofern entstehen hieraus kausal auch keine Ausweispflichten.

Größenabhängige Erleichterungen

Kleine Kapitalgesellschaften sind zukünftig gemäß § 288 Abs.1 Satz 1 HGB nicht mehr verpflichtet, gewisse Anhangangaben zu versicherungsmathematischen Bewertungsverfahren für Pensionsrückstellungen (s. § 285 Nr. 24 HGB) zu machen. Dies betrifft in der Folge Angaben zu Gehalts- und Rententrends, verwendete Sterbetafeln und Rechnungszins.

Oliver Möbs, Prokurist | Consultant, Longial

Informationen von unseren Partnern aus dem International Benefits Network (IBN)

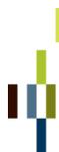
Absicherung von Expatriates in Brasilien

Es ist gängige Praxis, für einen begrenzten Zeitraum ins Ausland entsandte Mitarbeiter in den Versorgungsprogrammen der Muttergesellschaft zu belassen oder über internationale Versicherungsprogramme abzusichern. Diese beinhalten insbesondere Kranken- und Risikoversicherungselemente wie Todesfall- und Berufsunfähigkeitsleistungen. Nicht zulässig sind solche Deckungskonzepte in den sogenannten Non- admitted- Verbotsländern. In diesen ist Versicherungsschutz lokaler Risiken nur durch lokal zugelassene Versicherungsunternehmen gestattet. Zu diesen Ländern zählen beispielsweise China, Indien, Japan, Russland – und Brasilien, ein Land, in dem traditionell viele Expats tätig sind. Allein in Sao Paulo liegt die Zahl der durch das brasilianische Arbeitsministerium erteilten Arbeitsgenehmigungen in den letzten Jahren zwischen 50.000 und 60.000 jährlich. Brasilien zählt seit vielen Jahren zu den Non- admitted- Verbotsländern, doch wurde die Einhaltung dieser Regelungen von den Behörden in der Vergangenheit nur unzureichend kontrolliert. Das führte dazu, dass Expats aus verschiedenen Gründen dennoch häufig über lokal nicht zugelassene Versicherer abgesichert wurden. Seit Anfang letzten Jahres ist nun zu beobachten, dass die brasilianische Versicherungsaufsicht SUSEP der Einhaltung der Vorschriften verschärft nachgeht und bei Verstößen Strafen verhängt. Diese können bis zur Höhe der jeweils versicherten Summen ausfallen oder sogar zum Verlust der Betriebsgenehmigung führen. In Anbetracht der konsequenteren Vorgehensweise der brasilianischen Behörden wird dringend empfohlen, bestehende Non- admitted- Deckungen für Expats aufzugeben und lokalen Versicherungsschutz in Anspruch zu nehmen

► Fazit:

Brasilien ist seit Jahren ein Non- admitted- Verbotsland, das die bestehenden Regelungen seit kurzem wesentlich konsequenter umsetzt und Verstöße ahndet. Versicherungsdeckungen für Expatriates, die bei nicht lokal zugelassenen Versicherungsunternehmen bestehen, sollten beendet und auf lokal zugelassene Unternehmen umgedeckt werden. Im Bedarfsfall unterstützt Longial gern durch den brasilianischen Partner des International Benefits Network.

Ana Carolina Conduta Losco, Diretora de Benefícios, Harmonia Corretora de Seguros Ltda., São Paulo



[Zurück zur Übersicht](#)