

1. **Betriebsrentenstärkungsgesetz:**

Nachdem sich die Bundesregierung überraschend schnell am 24.05.2017 auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz geeinigt hatte, hat das Gesetz nun schon am 01.06.2017 den Bundestag passiert und muss jetzt nur noch die Zustimmung des Bundesrats erhalten. Ziel des Gesetzes ist eine größere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen.

Die Neuregelungen betreffen fast ausschließlich die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung. Die wichtigsten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen sind folgende:

Bei der Entgeltumwandlung können künftig bis zu 8% der BBG steuerfrei eingezahlt werden; der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag bleibt jedoch bei 4%. Zahlt ein Arbeitgeber für die zusätzliche Altersvorsorge eines Geringverdieners (mit bis zu 2.200 Euro Bruttoeinkommen) zwischen 240 und 480 Euro jährlich, so erhält er einen **Förderbeitrag** von 30% hiervon. Renten aus der bAV werden zukünftig zum Teil von der Anrechnung auf die Grundsicherung freigestellt.

Tarifpartner sollen zukünftig eine **reine Beitragszusage ohne Mindestleistung** vereinbaren dürfen. Arbeitgeber werden dann vollständig von der Haftung befreit. Die Tarifvertragsparteien sollen die Kapitalanlage mitsteuern. Sie können außerdem die Zahlung eines Sicherheitsbeitrags durch den Arbeitgeber vereinbaren, der eine zusätzliche Absicherung der Renten bezwecken soll. Im Falle einer Entgeltumwandlung wird der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens 15% des umgewandelten SV-freien Entgelts als Zuschuss in die bAV zu zahlen. Tarifpartner dürfen künftig Modelle zur automatischen Teilnahme an der Entgeltumwandlung (Opting-Out) vereinbaren. Nichttarifgebundene Unternehmen können ebenfalls eine reine Beitragszusage einführen, wenn sie sich einer bestehenden tariflichen Lösung anschließen.

Die **Zuschusspflicht in Höhe von 15%** bei der Entgeltumwandlung soll im Übrigen auch für Zusagen gelten, die keine reinen Beitragszusagen sind, aber über versicherungsförmige Durchführungswege finanziert werden (ab 2019 bzw. 2022).

Das Gesetz soll zum 01.01.2018 in Kraft treten. Es bleibt abzuwarten, wie es von Tarifpartnern tatsächlich angenommen wird.

2. **Kapitalleistung und Einstandspflicht**

PSV: In einem Urteil vom 20.09.2016 musste sich das BAG mit einem Fall beschäftigen, in dem es darum ging, ob der Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) für eine seit mehr als fünf Jahren rückständige Kapitalleistung einstehen muss. Gemäß § 7 Abs. 1a Satz 3 BetrAVG gilt, dass der PSV für rückständige Versorgungsansprüche einstehen muss, die bis zu zwölf Monate vor Eintritt der Leistungspflicht des PSV entstanden sind. Das BAG hat in seinem Urteil klargestellt, dass diese Frist nur für Rentenleistungen, nicht jedoch für Kapitalleistungen gilt. Grundsätzlich ist es also möglich, dass der PSV auch für Ansprüche auf Kapitalleistungen einstehen muss, die länger als zwölf Monate vor Eintritt des Sicherheitsfalls entstanden sind. Dann muss jedoch ein direkter Zusammenhang zwischen der Nichtleistung der Kapitalzahlung und dem Sicherheitsfall bestehen. Das BAG hat den Fall an das LAG zurückverwiesen, das nun überprüfen muss, ob das Unternehmen zum Zeitpunkt der Zahlungspflicht bereits in einer wirtschaftlichen Notlage war. Dann müsste der PSV für die rückständige Kapitalleistung einstehen. (BAG-Urteil vom 20.09.2016 – 3 AZR 411/15)

3. **Begünstigter Ehepartner in der bAV:**

Gemäß BAG-Urteil vom 21.02.2017 ist eine in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen einer Versorgungszusage enthaltene Klausel, nach der nur der „jetzigen“ Ehefrau eines Arbeitnehmers eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt wird, unwirksam. Eine solche Klausel, die nur den Ehepartner berücksichtigt, mit dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Zusageerteilung verheiratet war, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen. Bestehende Versorgungszusagen sollten bezüglich der Formulierung der Hinterbliebenenversorgung überprüft werden. Bei Neuzusagen sollte eine solche Klausel nicht mehr verwendet werden. (BAG-Urteil vom 21.02.2017 – 3 AZR 297/15)

4. **Anwendungsbereich der Escape-**

Klausel: Gemäß § 16 BetrAVG hat ein Arbeitgeber alle drei Jahre eine Rentenanpassung der bAV zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Diese

Verpflichtung entfällt, wenn bei Pensionskassen ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile ausschließlich zur Erhöhung der Renten verwendet werden (sog. Escape-Klausel). Diese Klausel gilt für **alle** Pensionskassen jedoch **erst seit Änderung des § 16 BetrAVG am 21.12.2015**, vorher galt sie ausschließlich für deregulierte Pensionskassen. Vermehrt wurde in letzter Zeit jedoch diskutiert, ob für regulierte Pensionskassen eine Rückwirkung der Escape-Klausel gilt. Das BAG hat am 13.12.2016 entschieden, dass dies nicht der Fall ist: Die Änderung vom 21.12.2015 hat keine Bedeutung, wenn über die Rentenanpassung an Anpassungstichtagen vor dem 31.12.2015 zu entscheiden war. Somit bleibt für viele Arbeitgeber das Risiko, für Anpassungen vor dem 31.12.2015 selbst in Haftung genommen zu werden. (BAG-Urteil vom 13.12.2016 – 3 AZR 342/15)

5. Keine Fünftelregelung bei Pensionskassen: Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in seinem Urteil vom 20.09.2016 entschieden, dass die Kapitalabfindung laufender Rentenzahlungen einer Pensionskasse dem regulären Einkommensteuertarif unterliegt, wenn das Kapitalwahlrecht schon in der ursprünglichen Versorgungsregelung enthalten war. Es handelt sich **nicht** um ermäßigt zu steuernde außerordentliche Einkünfte im Sinne der sog. Fünftelregelung. Die Fünftelregelung setzt nämlich voraus, dass die begünstigten Einkünfte tatsächlich als „außerordentlich“ anzusehen sind. Dies ist gerade nicht der Fall, wenn den Versicherten schon im ursprünglichen Vertrag ein entsprechendes Wahlrecht eingeräumt wird. (BFH-Urteil vom 20.09.2016 – X R 23/15)

6. Maßgebliches Pensionsalter bei der Bewertung von Pensionszusagen: Gemäß BAG-Urteil vom 15.05.2012 ist die Bezugnahme auf das 65. Lebensjahr als Pensionsalter regelmäßig – zumindest bei Gesamtversorgungszusagen – so auszulegen, dass damit

die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gemeint wird. Nun hat das BMF mit Schreiben vom 09.12.2016 hierzu wie folgt Stellung genommen: Bei der bilanzsteuerrechtlichen Bewertung von Pensionszusagen nach § 6a EStG ist grundsätzlich das Pensionsalter maßgebend, das in der jeweiligen Versorgungszusage konkret genannt wird. Nur wenn keine Angabe zum Pensionsalter gemacht wird, ist der Rückstellungsbewertung die gesetzliche Regelaltersgrenze als Pensionsalter zugrunde zu legen. Auch bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern kann wieder eine vertraglich vereinbarte Altersgrenze von 65 Jahren als rechnungsmäßiges Pensionsalter angesetzt werden. (BMF-Schreiben vom 09.12.2016, IV C 6 - S 2176/ 07/10004:003)

7. Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz: Der Rechnungszins für Pensionsrückstellungen wird aus dem durchschnittlichen Marktzins der letzten zehn Jahre berechnet. Für die Berechnung einer Ausschüttungssperre ist außerdem der Durchschnittszins der letzten sieben Jahre relevant. Im Vergleich zum Jahresende 2016 hat sich das Zinsniveau leicht nach oben bewegt, womit auch die Zinsprognosen für zukünftige Jahre etwas höher ausfallen. Bleibt das der Durchschnittsbildung zugrunde liegende Zinsniveau zukünftig unverändert, werden die Rechnungszinsen folgendermaßen absinken:

31.12.	2016	2017	2018	2019	2020	2021
7J-Zins in %	3,24	2,81	2,35	2,11	1,92	1,80
10J-Zins in %	4,01	3,68	3,21	2,83	2,51	2,21

Quelle: Eigene Berechnungen zum 01.07.17.

Redaktion:

Dr. Susanne Gutmair-Lincke
Dr. Kerstin Löffler

Uhlmann & Ludewig GmbH
Dienstleistungen zur Altersversorgung
Baumwollbörse
28195 Bremen

Telefon: (0421) 32 8888 0
impulse.hb@uhlmann-ludewig.de
www.uhlmann-ludewig.de
© Uhlmann & Ludewig GmbH