

1. Neue HEUBECK-Richttafeln 2018 G:

Ohne Vorankündigung hat die Heubeck AG am 20.07.2018 neue Richttafeln für die betriebliche Altersversorgung veröffentlicht. Die HEUBECK Richttafeln 2018 G berücksichtigen die neuesten Statistiken der gesetzlichen Rentenversicherung und des Statistischen Bundesamtes. Die durchschnittliche Lebenserwartung ist seit der letzten Aktualisierung der Richttafeln aus dem Jahr 2005 angestiegen; der Anstieg ist jedoch weniger stark als in der Vergangenheit.

Gemäß Aussagen der Heubeck AG sind die neuen Richttafeln 2018 G so beschaffen, dass sie grundsätzlich für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen nach steuerlichen, handelsrechtlichen und internationalen Grundsätzen geeignet sind. Die Verwendung der neuen Richttafeln führt zu Zuführungen bei den Pensionsrückstellungen. Wie hoch diese Zuführungen tatsächlich ausfallen, wird durch die Bestandszusammensetzung, den Rechnungszins, die Gehaltsdynamik und die Fluktuation bestimmt. In der Steuerbilanz wird eine Zuführung von 0,8% bis 1,5% und in der Handelsbilanz von 1,5% bis 2,5% erwartet. Bei Kapitalzusagen wird die Zuführung deutlich niedriger liegen als bei Rentenzusagen.

Es wird damit gerechnet, dass das Bundesfinanzministerium die neuen Richttafeln anerkennen und hierzu noch in diesem Jahr ein BMF-Schreiben veröffentlichen wird. In der Steuerbilanz ist zu beachten, dass die Verteilung des Anpassungsaufwandes, der aus der erstmaligen Anwendung neuer oder geänderter Rechnungsgrundlagen resultiert, über mindestens 3 Jahre zu erfolgen hat. In der Handelsbilanz ist der Einmaleffekt sofort in voller Höhe erfolgswirksam im operativen Aufwand zu erfassen. Nach IFRS ist der Anpassungsaufwand ein versicherungsmathematischer Verlust aus Veränderungen der demografischen Annahmen, der separat auszuweisen, aber nicht aufwandswirksam ist.

2. Datenschutz-Grundverordnung in der bAV:

Am 25.05.2018 ist die EU-Datenschutz-Grundverordnung in der gesamten Europäischen Union in Kraft getreten. Die Verordnung enthält Vorschriften zur Verarbeitung personenbezogener Daten, durch die der Schutz personenbezogener Daten und des

freien Datenverkehrs gewährleistet werden soll. So sind beispielsweise Informations- und Löschungspflichten personenbezogener Daten sowie der Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit bei deren Verarbeitung geregelt. Gerade im Bereich der betrieblichen Altersversorgung stellen personenbezogene Daten bzw. Datenhistorien wesentliche Berechnungsgrundlagen dar. Sie werden beispielsweise für versicherungsmathematische Bewertungen, Rentenberechnungen sowie Versicherungsleistungen benötigt. Deswegen muss hier ganz besonders darauf geachtet werden, dass ein sicherer Datenaustausch gewährleistet wird, indem persönliche Daten z.B. verschlüsselt oder anonymisiert werden. Zudem sind gemäß dem Prinzip der Datensparsamkeit bzw. Datenminimierung nur diejenigen personenbezogenen Daten an den Datenverarbeiter weiterzugeben, die für die Erfüllung der jeweiligen Aufgabe tatsächlich benötigt werden.

3. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltum-

wandlung: Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde nicht nur im Rahmen der neuen Beitragszusage im Sozialpartnermodell, sondern auch für bestehende betriebliche Versorgungswerke der „alten“ bAV-Welt in den versicherungsförmigen Durchführungswegen ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung eingeführt. Die gesetzliche Regelung sieht bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds künftig einen Zuschuss in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrages vor, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart (§ 1a Abs. 1a BetrAVG n.F.). Dies gilt sowohl für Verträge mit steuerlicher Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG, als auch für pauschalversteuerte Verträge gemäß § 40b EStG. Eine sogenannte „Spitzabrechnung“ – wenn die tatsächliche Sozialversicherungsersparnis im Einzelfall geringer ausfällt – ist erlaubt, aber aus Verwaltungsgründen nicht unbedingt empfehlenswert.

Bei Entgeltumwandlungen, die ab dem 01.01.2019 neu abgeschlossen werden, muss der Arbeitgeberzuschuss sofort erbracht werden. Früher vereinbarte Entgeltumwandlungsvereinbarungen müssen ab dem 01.01.2022 bezuschusst werden.

Der Arbeitgeberzuschuss muss ebenfalls in eine Direktversicherung, Pensionskasse bzw. Pensionsfonds eingebracht werden und wird auf den steuerlichen sowie den sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen angerechnet. Er ist sofort gesetzlich unverfallbar. Diese Regelung ist tarifdispositiv, kann also durch einen Tarifvertrag aufgehoben oder geändert werden.

4. Altersabstandsklauseln in Versorgungszusagen: Das BAG hat in seinem Urteil vom 20.02.2018 eine Altersabstandsklausel in einer Versorgungszusage als **nicht** altersdiskriminierend und somit als wirksam erklärt. Konkret ging es in diesem Fall um eine Klausel in einer Zusage, die als Voraussetzung für die Zahlung der Witwen-/Witwerrente vorsah, dass der hinterbliebene Ehegatte nicht mehr als 15 Jahre jünger ist als der Verstorbene. Gemäß BAG liegt keine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor. Die Benachteiligung wegen des Alters ist gerechtfertigt, da der Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusagt, ein legitimes Interesse daran hat, das hiermit verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Bei einem Altersabstand von mehr als 15 Jahren sei zudem der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner darauf angelegt, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringt. Von der Klausel seien außerdem nur solche Ehegatten erfasst, deren Altersabstand zum Ehepartner den üblichen Abstand erheblich übersteigt.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass das BAG anders als bei seiner jahrelangen Rechtsprechung zu den sog. Spätehengklauseln bei den Altersabstandsklauseln nicht von einer Altersdiskriminierung ausgeht. Nicht eindeutig entschieden wurde, ab wann der übliche Altersabstand zum Ehepartner so erheblich überstiegen ist, dass eine Altersabstandsklausel wirksam ist. Ein Al-

tersabstand von höchstens 15 Jahren in einer Versorgungszusage ist jedoch derzeit nicht zu beanstanden. (BAG-Urteil vom 20.02.2018 – 3 AZR 43/17)

5. 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 2017 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.	2017	2018	2019	2020	2021	2022
7J-Zins in %	2,80	2,33	2,07	1,87	1,74	1,72
10J-Zins in %	3,68	3,20	2,78	2,49	2,17	1,98

Quelle: Eigene Berechnungen zum 01.08.18.

6. PSV-Beitragssatz 2018: Nachdem der Pensions-Sicherungs-Verein für das Jahr 2016 keinen PSV-Beitrag erhoben und für das Jahr 2017 auf 2,0 Promille festgesetzt hatte, wird der Beitragssatz in 2018 wohl noch einmal ansteigen. Zur Jahresmitte wäre ein Beitragssatz für 2018 um 2,5 Promille erforderlich gewesen. Aufgrund der noch ungewissen Entwicklung im zweiten Halbjahr kann sich ein höherer oder auch ein niedrigerer Beitragssatz ergeben. Ein Vorschuss für 2018 wird nicht erhoben. Der Beitragssatz für 2018 wird Anfang November endgültig festgesetzt.

Redaktion:

Dr. Susanne Gutmair-Lincke
Dr. Kerstin Löffler

© Uhlmann & Ludewig GmbH

Uhlmann & Ludewig GmbH

Dienstleistungen zur Altersversorgung
Baumwollbörse
28195 Bremen

Telefon: (0421) 32 8888 0
impulse.hb@uhlmann-ludewig.de
www.uhlmann-ludewig.de

Datenschutzhinweise: www.uhlmann-ludewig.de/datenschutzerklaerung.html