

1. Gesetzesänderung beim Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz: Nachdem es im letzten Jahr zahlreiche Diskussionen und Forderungen zur Änderung des Rechnungszinses für Pensionsrückstellungen in der handelsrechtlichen Bewertung gegeben hat, hat sich der Gesetzgeber kurzfristig im ersten Quartal 2016 für eine Gesetzesänderung entschieden. Mitte März ist die Gesetzesänderung des § 253 Abs. 2 HGB dann bereits in Kraft getreten. Kurz zusammengefasst gibt es folgende Änderungen:

- Der Rechnungszins für Pensionsrückstellungen wird zukünftig aus dem durchschnittlichen Marktzins der letzten zehn Jahre berechnet. Bisher galt eine Durchschnittsbildung über lediglich sieben Jahre, woraus für den 31.12.2015 ein Rechnungszins in Höhe von 3,89% resultierte. Durch die neue Berechnungsweise ist der Zins zum 31.12.2015 auf 4,31% angestiegen.
- Der Unterschiedsbetrag zwischen den Pensionsrückstellungen, die sich aus der alten und der neuen Regelung ergeben, ist in jedem Geschäftsjahr zu ermitteln und im Anhang oder unter der Bilanz auszuweisen.
- In Höhe eines positiven Unterschiedsbetrags besteht eine Ausschüttungssperre.
- Die Neuregelung gilt für Jahresabschlüsse nach dem 31.12.2015. Für Jahresabschlüsse zum 31.12.2015 besteht ein Wahlrecht, ob die alte oder die neue Berechnungsweise angewendet wird.

Bleibt das der Durchschnittsbildung zugrunde liegende Zinsniveau zukünftig unverändert, werden die Rechnungszinsen beider Berechnungsweisen folgendermaßen absinken:

31.12.	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7J-Zins in %	3,89	3,27	2,81	2,36	2,09	1,81
10J-Zins in %	4,31	4,03	3,70	3,22	2,82	2,48

Quelle: Eigene Berechnungen zum 1.6.2016.

Die Gesetzesänderung führt also in den nächsten Jahren zu deutlich höheren Rechnungszinsen, die eine wesentliche Entlastung bei den Pensionsrückstellungen mit sich

bringen. Allerdings wird die Problematik der Zinsschmelze nur um einige Jahre „nach hinten“ verschoben. Dies wird für Unternehmen insbesondere dann nachteilig, wenn der Marktzins wieder ansteigt und der 10-Jahres-Durchschnitt diesen Anstieg nur sehr langsam antizipieren kann.

2. Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie: Am 21.12.2015 hat der Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie beschlossen. Am 30.12.2015 wurde das Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet; es tritt zum 1.1.2018 in Kraft. Es wird wesentliche Änderungen des Betriebsrentengesetzes geben. Die Änderungen betreffen die Unverfallbarkeitsregeln, die Dynamisierung von Anwartschaften, Auskunftspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern und Abfindungen beim Arbeitgeberwechsel ins EU-Ausland. Obwohl Unternehmen noch bis zum 1.1.2018 Zeit haben, ihre Versorgungssysteme darauf anzupassen, sollten sie schon frühzeitig die arbeitsrechtlichen und monetären Auswirkungen der Neuregelungen auf ihre betriebliche Altersversorgung prüfen.

3. Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung: Bei einer Gesamtzusage formuliert der Arbeitgeber eine Versorgungsordnung, die er den Arbeitnehmern dann lediglich mitteilt. Eine ausdrückliche Annahme der Zusage seitens der Arbeitnehmer ist nicht nötig. Fraglich ist, wie eine solche Form von Zusage verändert bzw. sogar verschlechtert werden kann. Das BAG hat nun in einem Urteil von 10.3.2015 entschieden, dass eine Gesamtzusage durch eine ungünstigere Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann. Eine solche verschlechternde Ablösung sei selbst dann zulässig, wenn die Gesamtzusage nicht ausdrücklich „betriebsvereinbarungsoffen“ war. Das BAG begründete sein Urteil damit, dass betriebliche Altersversorgung auch aus einer Gesamtzusage nicht erstarren dürfe und dass der Arbeitnehmer mit einer Änderung der Versorgung wegen ihrer langfristigen Finanzierbarkeit rechnen müsse. Allerdings ist bei der Ablösung durch eine ungünstigere Betriebsvereinbarung die sog. Drei-Stufen-Theorie des BAG zu beachten. Dies bedeutet, dass die schlechtere Betriebsvereinbarung nur dann zulässig ist, wenn zumindest

„sachliche Gründe“ für die Verschlechterung vorliegen. (BAG-Urteil vom 10.3.2015, 3 AZR 56/14)

4. Mini-Jobber und betriebliche Altersversorgung: Gemäß Urteil des Landesarbeitsgerichts München dürfen geringfügig Beschäftigte nicht ohne Weiteres von einer betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden. Eine unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit rechtfertigt nicht die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Außerdem dürften teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander nicht unterschiedlich behandelt werden. Dies wäre der Fall, wenn eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, die andere Gruppe der Teilzeitbeschäftigten hingegen von einzelnen Leistungen ausgeschlossen wird. Auch eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht rechtfertigt keine Unterscheidung. Das LAG München hat die Revision zum BAG zugelassen, die dort unter dem Aktenzeichen 3 AZR 83/16 anhängig ist. (LAG München, Urteil vom 13.1.2016, 10 Sa 544/15)

5. Versorgungsausgleich bei Scheidung eines Rentners: Gemäß § 5 Abs. 2 Satz 1 Versorgungsausgleichsgesetz ist **maßgeblicher Zeitpunkt** für die Bewertung des Ausgleichswerts einer betrieblichen Altersversorgung das **Ende der Ehezeit**. Bezieht der ausgleichspflichtige Ehegatte nun aber bereits eine Rente, so führt dies zu einer Doppelbelastung des Versorgungsträgers. Der Versorgungsträger würde einerseits die ungekürzte Rente bis zur Rechtskraft der familiengerichtlichen Entscheidung zahlen und dann später dem Ausgleichsberechtigten die Hälfte des zum Ende der Ehezeit vorhandenen, noch deutlich höheren Ausgleichswerts zukommen lassen. Eine solche Doppelbelastung hält der BGH nicht für zulässig. Der Versorgungsträger darf die gerichtliche Entscheidung aufwandsneutral umsetzen. Er ist im

Falle einer Rentnerscheidung nur zur Teilung des **zum Zeitpunkt der Rechtskraft** der familiengerichtlichen Entscheidung noch vorhandenen Restwerts der betrieblichen Altersversorgung verpflichtet. (BGH-Beschluss vom 17.2.2016, XII ZB 447/13)

6. Reformierung und Förderung der betrieblichen Altersversorgung: Das Bundesfinanzministerium (BMF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) streben gemeinsam eine Reformierung und Förderung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) an. Die bAV soll gestärkt werden, und zwar insbesondere für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie für Geringverdiener. Zu diesem Zweck haben beide Ministerien unabhängig voneinander Gutachten in Auftrag gegeben; die Ergebnisse der Gutachten wurden am 15.4.2016 veröffentlicht. Das vom BMAS an Prof. Dr. Hanau und Dr. Arteaga in Auftrag gegebene Gutachten befasst sich mit dem vom BMAS vorgeschlagenen Sozialpartnermodell, bei dem auf Basis einer tarifvertraglichen Regelung eine reine Beitragszusage möglich sein soll. Im Gutachten werden Weiterentwicklungen des Modells sowie konkrete Gesetzesänderungen vorgeschlagen. Das Gutachten von Prof. Dr. Kieswetter, das vom BMF angestoßen wurde, beschäftigt sich mit der Optimierung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV. So wird u.a. eine gesetzliche Verpflichtung zu einem Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung und eine verbesserte Riester-Förderung in der bAV vorgeschlagen. Es ist damit zu rechnen, dass noch in diesem Jahr Gesetzesentwürfe, die aus den beiden Gutachten resultieren, vorgelegt werden.

Redaktion:

Dr. Susanne Gutmair-Lincke
Dr. Kerstin Löffler

Uhlmann, Ludewig & Menzel GmbH
Dienstleistungen zur Altersversorgung
Ferdinandstr. 36
20095 Hamburg

Telefon: (040) 5700 309 10
impULse@uhlmann-ludewig.de
www.uhlmann-ludewig.de
© Uhlmann, Ludewig & Menzel GmbH