

1. Deutliches Absinken des Rechnungszinses für HGB-Bewertungen: Für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen darf gem. § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB pauschal mit dem durchschnittlichen Marktzins der letzten sieben Jahre bei einer Restlaufzeit von 15 Jahren abgezinst werden. Der Zinssatz wird von der Deutschen Bundesbank monatlich berechnet und veröffentlicht. Da das Zinsniveau in den letzten Monaten weiter deutlich gesunken ist, wird sich der HGB-Zinssatz in den kommenden Jahren noch stärker als zuletzt erwartet nach unten bewegen. Geht man davon aus, dass die Zinssätze zukünftig auf dem aktuell niedrigen Zinsniveau bleiben, wird der HGB-Rechnungszins folgendermaßen absinken:

31.12.	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Zins in %	4,53	3,83	3,23	2,72	2,21	1,89

Quelle: Eigene Berechnungen.

Der Zins wird demnach bereits in ca. vier Jahren unter 2% liegen. Selbst wenn sich das Zinsniveau wieder nach oben bewegen würde, wäre ein deutliches Absinken des HGB-Zinses unvermeidbar. Da dieser nämlich als Durchschnittszins der letzten sieben Jahre berechnet wird, ist die Richtung, in die der Zins gehen wird, bereits bekannt. So steht auch bereits fest, dass der Zins zum Stichtag 31.12.2015 um 3,8% herum liegen wird. Es ist in 2015 also ein Zinsrückgang in Höhe von ca. 70 Basispunkten zu erwarten; im Jahr 2014 waren es nur 35 Basispunkte. In einem gemischten Bestand wird es in 2015 somit aufgrund des Zinsrückgangs zu einem Anstieg der Pensionsrückstellungen um bis zu 10% kommen. Wie stark der Zuwachs tatsächlich sein wird, hängt von dem konkreten Bestand und der Zusageart (Kapital-/Rentenzusage) ab. Es empfiehlt sich deswegen, Prognosen der Pensionsrückstellungen unter Berücksichtigung des sinkenden Zinssatzes und eventuell mit Szenarien verschiedener Zinsalternativen zu erstellen.

2. Entwurf zur reinen Beitragszusage: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat kürzlich einen Entwurf zur Erweiterung des Betriebsrentengesetzes präsentiert. Der Entwurf des § 17b BetrAVG sieht vor, dass Arbeitgeber eine reine Beitragszusage erteilen können; die Garantie einer Mindestleistung soll durch eine sog. gemeinsame Ein-

richtung (Pensionskasse oder -fonds) erfolgen. Das Ausfallrisiko wird über den PSVaG abgedeckt. Diese reine Beitragszusage muss in einem Tarifvertrag vereinbart werden, die gemeinsame Einrichtung kann aber auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer offen stehen. Die Diskussionen zu diesem Entwurf sind sehr divergent. Es wird spannend, wie das Gesetz bei Verabschiedung tatsächlich aussehen wird.

3. Referentenentwurf zur Mobilitätsrichtlinie: Am 16.04.2015 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den ersten Entwurf zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie in deutsches Recht veröffentlicht. Demnach wird es zu deutlichen Änderungen des Betriebsrentengesetzes kommen. Der Entwurf sieht insbesondere vor:

- a. Absenkung des Mindestalters für den Erwerb unverfallbarer Ansprüche auf 21 Jahre (derzeit 25 Jahre).
- b. Reduktion der Unverfallbarkeitsfrist auf drei Jahre (derzeit fünf Jahre).
- c. Dynamisierung von unverfallbaren Anwartschaften Ausgeschiedener bei noch nicht geschlossenen Systemen.
- a. Bei Arbeitgeberwechsel in einen anderen EU-Staat sollen Anwartschaften nur noch einvernehmlich abgefunden werden dürfen (auch Bagatellanwartschaften).

Gemäß Entwurf soll das Gesetz am 01.01.2018 in Kraft treten.

4. Wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers bei der Betriebsrentenanpassung: Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG ist ein Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei ist insbesondere die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Diese kann eine Ablehnung der Anpassung rechtfertigen, wenn keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erwirtschaftet wird. Das BAG hat nun in einem Urteil entschieden, dass sich die angemessene Eigenkapitalverzinsung nach einem Basiszins und einem Risikozuschlag bestimmt. Der Basiszins entspricht der jeweils aktuellen Umlaufrendite der Anleihen der öffentlichen Hand im Beurteilungszeitraum. Der Risikozuschlag beträgt für alle werbend am Markt tätigen Unternehmen einheitlich 2%. (BAG-Urteil vom 11.11.2014 – 3 AZR 116/13)

5. Gesetzlicher Insolvenzschutz bei Gesellschafters-Zusagen: Das BAG musste sich mit einem Fall befassen, in dem es darum ging, ob eine Versorgungszusage unter das Betriebsrentengesetz fällt und somit durch den PSVaG insolvenzgeschützt ist. Konkret war eine Zusage an einen nicht beherrschenden Gesellschafter einer GmbH erteilt und hierfür waren auch Beiträge an den PSVaG gezahlt worden. Als das Unternehmen in die Insolvenz ging, war der ehemalige Gesellschafter inzwischen Rentner. Der PSVaG lehnte die Weiterzahlung der Rente mit der Begründung ab, dass die Zusage dem Gesellschafter nicht aus Anlass des Arbeitsverhältnisses sondern wegen der Beteiligung an der Gesellschaft erteilt wurde. Dieser Meinung schloss sich das BAG an. Gemäß BAG ist ein Indiz hierfür, dass ein Unternehmen allen Gesellschaftern und nur ihnen eine Zusage erteilt. Außerdem kommt es darauf an, ob die Zusage ebenso bei Fremdkräften üblich gewesen wäre. Es kann also auch bei minderheitsbeteiligten Gesellschaftern möglich sein, dass kein gesetzlicher Insolvenzschutz vorliegt. Bei Unsicherheit hierüber sollte dringend ein privatrechtlicher Insolvenzschutz eingebaut werden. (BAG-Urteil vom 11.11.2014 – 3 AZR 404/13)

6. Neues zu den „mitwandernden“ Altersgrenzen: Das BAG hatte sich kürzlich mit einem Fall zur vorgezogenen Altersrente zu beschäftigen. Eine Versorgungsordnung sah vor, dass weibliche Mitarbeiter bereits ab dem Alter 60 Anspruch auf Betriebsrente haben. Die Versorgungsbezüge sollten um die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung gekürzt werden (Gesamtversorgungszusage). Im Jahr 2010 teilte das Unternehmen jedoch mit, dass Beschäftigte ab dem Geburtsjahr 1952 aufgrund der geänderten Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung die Betriebsrente frühestens ab dem Alter 63 erhalten können. Hiergegen hat eine Mitarbeiterin geklagt, da die Regelung in der Zusage auf das Alter 60

abstellte. Das BAG entschied, dass der Klägerin eine Betriebsrente erst ab dem Zeitpunkt zusteht, zu dem sie gesetzliche Altersrente in Anspruch nimmt, also frühestens mit 63. Änderungen der Altersgrenzen bei der gesetzlichen Rente können also zum Wegfall der Betriebsrente mit 60 führen. Dies gilt grundsätzlich nur bei Gesamtversorgungszusagen, da sich hierbei die Belastungen für den Arbeitgeber ansonsten deutlich erhöhen würden. (BAG-Urteil vom 13.01.2015 – 3 AZR 894/12)

7. Externe Teilung beim Versorgungsausgleich: Gemäß § 17 VersAusglG darf der Versorgungsträger des Ausgleichspflichtigen eine externe Teilung einseitig bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse verlangen. Dies gilt jedoch nur, wenn der Ausgleichswert als Kapitalwert unter der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung liegt (in 2015: 72.600 €). In den letzten Jahren hat es zahlreiche Kritik an dieser Form der externen Teilung gegeben. Inzwischen hat auch die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in einem Entwurf zur Änderung des Versorgungsausgleichsgesetzes eine Aufhebung des § 17 VersAusglG gefordert. Begründung ist, dass der Ausgleichsberechtigte im Rahmen der externen Teilung deutlich weniger als die Hälfte der in der Ehezeit erdienten Versorgung erhalte. Das Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung hat sich in einer Stellungnahme ganz klar gegen diesen Gesetzesentwurf ausgesprochen. Nach unserer Einschätzung wird es keine Abschaffung der externen Teilung nach § 17 VersAusglG geben, eventuell könnte allerdings die Wertgrenze nach § 17 VersAusglG reduziert 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