

1. Digitale Rentenübersicht: Seit dem 30.06.2023 ist die Digitale Rentenübersicht für alle Bürgerinnen und Bürger nutzbar. Unter www.renteneuebersicht.de soll zukünftig eine Übersicht über die persönlichen Altersvorsorgeansprüche aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Alterssicherung online abrufbar sein. Zunächst sind nur Daten von drei angebotenen Vorsorgeeinrichtungen verfügbar: der Deutschen Rentenversicherung, der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder sowie Union Investment. Weitere Vorsorgeeinrichtungen sollen im Laufe des Jahres folgen. Da die Anbindung schleppend verläuft, wurde eine Rechtsverordnung angekündigt, die ein Datum vorgibt, bis zu dem alle Versorgungsträger angebonden sein müssen. Im bAV-Bereich wird diese Verordnung die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskassen betreffen.

2. 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 2022 hat sich das Zinsniveau weiter nach oben bewegt, womit auch die Zinsprognosen für zukünftige Jahre höher ausfallen. Bleibt das der Durchschnittsbildung zugrunde liegende Zinsniveau zukünftig unverändert, werden die Rechnungszinsen folgendermaßen absinken:

31.12.	2022	2023	2024	2025	2026	2027
7J-Zins in %	1,44	1,72	1,96	2,19	2,53	2,93
10J-Zins in %	1,78	1,81	1,89	2,04	2,23	2,38

Quelle: Eigene Berechnungen zum 01.07.2023.

Bemerkenswert ist, dass der 10-Jahres-Durchschnittszinssatz seinen Tiefpunkt zum 31.12.2022 erreicht hat und bereits wieder ansteigt. Außerdem wird der 7-Jahres-Durchschnittszinssatz wohl ab dem Jahr 2024 über dem 10-Jahres-Durchschnittszinssatz liegen. Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) hatte deshalb bereits Ende 2022 eine Rückänderung von § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB auf die Fassung des BilMoG, d.h. eine einheitliche Verwendung eines 7-Jahres-

Durchschnittszinssatzes, für alle Rückstellungen gefordert.

3. Berechnung der Betriebsrente bei Teilzeit: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich kürzlich mit einem Fall zu beschäftigen, bei dem die Mitarbeiterin während ihres Erwerbslebens von Voll- auf Teilzeit gewechselt hatte. Die Klägerin war zunächst fast 21 Jahre in Vollzeit beschäftigt und bis zu ihrem Ausscheiden noch weitere 15 Jahren in Teilzeit.

Die Versorgungsrichtlinie sah eine Altersrente vor, die sich aus einem Festrentenbetrag mal Dienstjahren ergab, wobei sich der Festrentenbetrag aus dem Einkommen berechnete, das der Mitarbeiter im letzten Kalenderjahr vor Eintritt des Versorgungsfalles bezogen hatte. War ein Mitarbeiter innerhalb der letzten zehn Dienstjahre teilzeitbeschäftigt, wurde dies zeiträtierlich berücksichtigt. Wurde in diesem Zeitraum ausschließlich in Teilzeit gearbeitet, war dies die Berechnungsgrundlage für die Betriebsrente.

Die ehemalige Mitarbeiterin meinte nun, ihr stehe wegen der früheren Vollzeitbeschäftigung eine höhere Betriebsrente zu. Die Berechnung gemäß Versorgungsrichtlinie verstoße gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz und somit gegen das Verbot der Diskriminierung wegen der Teilzeit. Ihre gesamte Beschäftigungszeit müsse quotiert berücksichtigt werden, nicht nur die letzten zehn Jahre.

Die Vorinstanzen hatten die Klage bereits abgewiesen und die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG nun ebenfalls keinen Erfolg. Gemäß BAG darf bei einer endgehaltsbezogenen Betriebsrentenzusage auf das zuletzt maßgebliche Entgelt auch bei Teilzeitkräften abgestellt werden. Die endgehaltsbezogene Betriebsrente diene dem legitimen Zweck der Erhaltung des letzten im Erwerbsleben erarbeiteten Lebensstandards im Ruhestand. Es sei nicht zu beanstanden, wenn die Zusage einen Zeitraum von zehn Jahren vor dem Ausscheiden zur Bestimmung des maßgeblichen durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs von Teilzeitbeschäftigten zugrunde gelegt würde. Diese würden dadurch nicht unzulässig benachteiligt. (BAG-Urteil vom 20.06.2023, 3 AZR 221/22)

4. PSV-Beitragssatz 2023: Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) hatte den Beitragssatz für das Geschäftsjahr 2022 bereits im letzten November auf 1,8 Promille festgesetzt. Obwohl sich das Schadenvolumen in den ersten Monaten des Jahres 2023 im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht hat, wird der Beitragssatz 2023 voraussichtlich im Bereich des Mittelwerts der letzten zehn Jahre liegen (2 Promille). Dies gilt jedoch nur, wenn es im weiteren Jahresverlauf keine Großschäden mit hohen Schadenvolumina oder stärkere Turbulenzen an den Kapitalmärkten gibt. Der Beitragssatz für 2023 wird Mitte November endgültig festgesetzt.

5. Widerrufsvorbehalte in Pensionszusagen: Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 06.12.2022 zu steuerschädlichen Vorbehalten einer Pensionszusage entschieden. Kann eine Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gemäß Pensionszusage gemindert oder entzogen werden, ist die Bildung einer Pensionsrückstellung steuerrechtlich nur unter bestimmten Bedingungen zulässig. In diesem konkreten Fall war in einer Betriebsvereinbarung geregelt, dass sich die Höhe von Versorgungsleistungen aus Versorgungsbausteinen ergab, die aus einer Transformationstabelle abzuleiten waren, und dass diese Transformationstabelle einseitig durch den Arbeitgeber ersetzt werden konnte.

Der BFH sah diesen Vorbehalt als steuerschädlich an. Die Bildung einer Pensionsrückstellung sei steuerrechtlich nur zulässig, wenn der Vorbehalt ausdrücklich einen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten Tatbestand normiere, der nur ausnahmsweise eine Minderung oder einen Entzug der Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gestatte. Uneingeschränkte Widerrufsvorbehalte, deren arbeitsrechtliche Gültigkeit zweifelhaft sei, sei-

en steuerrechtlich schädlich. Dies sei hier der Fall, da der Vorbehalt eine Änderung der Pensionszusage in das Belieben des Arbeitgebers stelle und sich keiner in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten Fallgruppe zuordnen lasse, bei der eine Minderung gestattet sei. (BFH-Urteil vom 06.12.2022, IV R 21/19)

6. Einseitiges Kapitalwahlrecht des Arbeitgebers: Das BAG hatte zu einem einseitigen Kapitalwahlrecht eines Arbeitgebers zu entscheiden. Ein Arbeitgeber hatte eine bAV-Zusage über den Durchführungsweg der Unterstützungskasse erteilt. Der Leistungsplan der Unterstützungskasse sah Rentenleistungen und einen Vorbehalt derart vor, anstelle der laufenden Altersrente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe der zehnfachen Jahresrente zahlen zu können. Eine Arbeitnehmerin klagte, als der Arbeitgeber von dem Vorbehaltsrecht Gebrauch machen und eine einmalige Kapitalleistung zahlen wollte, die geringer war als der Barwert der Zusage. Das BAG gab der Klage statt.

Das in der Zusage enthaltene Vorbehaltsrecht inkludiere eine Ersetzungsbefugnis, die es dem Arbeitgeber ermögliche, die Zusage nachträglich zu ändern. Dies sei jedoch nicht mit den gesetzlichen AGB-Kontrollregelungen des § 308 Nr. 4 BGB vereinbar. Eine Klausel, wonach anstelle einer lebenslangen Altersrente eine Kapitalleistung erbracht werden kann, ist für den Versorgungsempfänger nicht zumutbar, wenn die Kapitalleistung nicht mindestens wertgleich ist. (BAG-Urteil vom 17.01.2023, 3 AZR 220/22)

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