

# GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr.1/2015

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Die Reform des Betriebsrentengesetzes – der neue § 17b BetrAVG: Ein Ausblick	1
2. Gesetzentwurf zur Änderung des Versorgungsausgleichsgesetzes	2
3. Die Neuregelung des § 4f und § 5 Abs. 7 EStG hinsichtlich des Schuldbeitritts und der Schuldübernahme	3
4. Aktuelles	5



### 1. Die Reform des Betriebsrentengesetzes – der neue § 17b BetrAVG: Ein Ausblick

Bereits jetzt ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) ein wichtiger Baustein, um auch im Alter ein ausreichendes Einkommen zu generieren. Vor dem Hintergrund, dass infolge des demografischen Wandels bereits seit Jahren die zu erwartenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sinken, scheint es geboten, die betriebliche Altersversorgung für Arbeitgeber attraktiver zu gestalten, um so eine stärkere Durchdringung zu erreichen. Zudem gibt es bestimmte Branchen, in denen die bAV beispielsweise wegen hoher Fluktuation und den daraus resultierenden Schwierigkeiten praktisch gar nicht vorkommt. Darüber hinaus haben viele größere Unternehmen die arbeitgeberfinanzierte bAV für Neueintritte geschlossen und bieten häufig nur noch Entgeltumwandlung an.

Um die Popularität zu steigern, gerade in mittleren und kleinen Unternehmen, erfolgte im Januar 2015 ein Reformvorschlag durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Dieser beinhaltet zwei Kernpunkte. Zum einen sollen Arbeitgeber durch die Einschränkung von

Haftungsrisiken die Angst vor Pensionsversprechen verlieren. Gleichzeitig soll jedoch garantiert werden, dass Arbeitnehmer sich auf ein solches Versprechen weiterhin im gewohnten Rahmen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) verlassen können.

Erreicht werden soll dies durch die Einführung einer reinen Beitragszusage in § 17b BetrAVG. So haftet der Arbeitgeber lediglich für die zu erbringenden Beiträge, nicht jedoch für die daraus resultierende Leistung.

Erteilte der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern ein Pensionsversprechen, war dieser bisher auch in der Pflicht, dieses im Versorgungsfall zu erfüllen. Darauf hatten Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch. So entstand auf Seiten der Berechtigten eine große Verlässlichkeit hinsichtlich künftiger Pensionsansprüche. Folglich stellt die weitestgehende Enthftung der Arbeitgeber, wie sie der neue § 17b BetrAVG vorsieht, für die Arbeitnehmer ein Risiko dar. Daher wird gleichzeitig vorgeschlagen, dass die Durchführung einer so ausgestalteten Zusage ausschließlich über besonders sichere Wege möglich sein soll. Dazu gehören vor allem Pensionskassen- und Pensionsfondslösungen, da diese der direkten Kontrolle durch die Bundesfinanzdienstleistungsaufsicht unterliegen.

Darüber hinaus müssen diese Durchführungswege als gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien geführt und verwaltet werden, und die Einrichtungen selbst sind verpflichtet, mindestens die eingezahlten Beiträge zu garantieren, soweit sie nicht zur Risikotragung (Invalidität, Tod) verwendet werden (Beitragszusage mit Mindestleistung gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). Die bisherige Garantie für die spätere Erbringung der Versorgungsleistungen durch den Arbeitgeber wird vereinfacht ausgedrückt also nicht gestrichen, sondern lediglich verlagert. Erhalten bleibt auch der Insolvenzschutz. Die praktische Abwicklung ist diesbezüglich indes noch unklar. Diskutiert wird zum einen eine eigenständige Einrichtung für die beitragsorientierte Zusage innerhalb der gesetzlichen Insolvenzversicherung. Zudem kommt eine Ausfallhaftung des Pensions-Sicherungs-Vereins in Betracht, wie wir sie auch von den übrigen insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungswegen kennen. Die dafür zu entrichtenden Beiträge sollen dann aber von den externen Einrichtungen direkt erbracht werden und nicht, wie üblich, von den Arbeitgebern. Dies wirft die Frage nach der Finanzierung der Beiträge auf. Vermutlich wird es so zu einer Verringerung der durch die Beiträge ausfinanzierten Versorgungsleistungen kommen. Ein vergleichbares Vorgehen erfolgt ja bereits hinsichtlich der Abschluss- und Verwaltungskosten der versicherungsförmigen Durchführungswege.

So können Arbeitnehmer zwar weiter darauf vertrauen, dass sie bei Eintritt eines Versorgungsfalles Leistungen erhalten, müssen vermutlich dafür aber letztlich auch eine höhere Belastung entweder auf Seiten der Beiträge oder auf Seiten der Leistungen in Kauf nehmen.

Vorgesehen ist des Weiteren die sofortige Unverfallbarkeit von Anwartschaften, die auf Beiträgen im Sinne des § 17b BetrAVG beruhen, selbst wenn diese arbeitgeberfinanziert sind. An dieser Stelle wird ebenfalls diskutiert, ob eine solche Regelung zwingend zielführend ist. Durch so verkürzte Unverfallbarkeitsfristen entstehen nämlich verwaltungs- und kostenintensive Kleinstanwartschaften.

Unbestritten wirft der Vorschlag noch viele Fragen auf, und es herrscht infolgedessen einiger Klärungsbedarf. Es werden Stimmen laut, dass so nicht die Verbreitung der Altersversorgung gefördert wird, da die Anreize für die Neuerteilung von Versorgungsversprechen noch nicht ausreichen. Daher bleibt abzuwarten, ob nicht von bisher vorgesehenen Änderungen im Verlauf der Diskussion in den Fachgremien wieder Abstand genommen wird und in diesem Zusammenhang neue Punkte auf die Agenda kommen.



## **2. Gesetzentwurf zur Änderung des Versorgungsausgleichsgesetzes BT-Drucksache 18/3210 vom 13.11.2014**

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat einen Gesetzentwurf zur Aufhebung des § 17 Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) vorgelegt.

§ 17 VersAusglG regelt die externe Teilung für Anrechte aus einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse. So dürfen solche Anrechte ohne Zustimmung der ausgleichsberechtigten Person extern geteilt werden, wenn der Ausgleichswert als Kapitalwert am Ende der Ehezeit höchstens die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erreicht.

Als Begründung für die Abschaffung des § 17 VersAusglG wird im Gesetzentwurf im Wesentlichen die Verletzung des Halbteilungsgrundsatzes aufgeführt. Bei der externen Teilung wird der Ausgleichswert an einen externen Versorgungsträger gezahlt. Aus diesem Ausgleichswert wird ein Anrecht bei dem externen Versorgungsträger geschaffen, welches aufgrund des in der Regel niedrigeren Zinssatzes, den der Versorgungsträger für das Anrecht ansetzt, eine geringere Versorgungsleistung ergibt.

Die Versorgungsleistung beim externen Versorgungsträger weicht derzeit von einer vergleichbaren Versorgungsleistung bei interner Teilung ab, da Pensionsverpflichtungen mit einem Rechnungszinssatz gemäß § 253 Abs. 2 HGB (4,31 %

p.a. Stand April 2015) ermittelt werden, wohingegen externe Versorgungsträger diesen Zinssatz am Kapitalmarkt derzeit nicht erwirtschaften können. Die Versorgungsausgleichskasse darf bei der Kalkulation nur 1,25 % p.a. als Verzinsung unterstellen, obwohl sie derzeit eine höhere Verzinsung erzielt. Dadurch profitiert die ausgleichsberechtigte Person in Form von höheren Renten.

In den Stellungnahmen der aba – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba e.V.) und des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS e.V.) reagieren diese auf den Gesetzesentwurf. Sowohl der aba e.V. als auch der IVS e.V. sprechen sich gegen eine Aufhebung des § 17 VersAusglG aus. Folgende Argumente stehen demnach der Begründung des Gesetzesentwurfes entgegen.

Gemäß § 45 Abs. 1 VersAusglG ist bei einem Anrecht im Sinne des Betriebsrentengesetzes der Wert des Anrechts als Rentenbetrag oder der Kapitalwert maßgeblich. Das Gesetz gibt dem Versorgungsträger damit ausdrücklich das Recht, die Halbteilung nicht nur auf Basis der Rentenbeträge sondern auch auf Basis des Kapitalwertes zum Ehezeitende vorzunehmen. Wählt der Versorgungsträger die Halbteilung auf Basis des Kapitalwertes zum Ehezeitende, so wird aus dem hälftigen Kapitalwert ein Versorgungsanrecht für die ausgleichsberechtigte Person begründet. Der Halbteilungsgrundsatz ist dadurch erfüllt, dass beide Ehepartner ein Anrecht erhalten, welches sich jeweils aus dem hälftigen Kapitalwert begründet.

Der Rentenbetrag einer Versorgungszusage gibt noch nicht Auskunft über den Wert der Versorgung. So existieren weitere Parameter, welche die Güte der Versorgung beeinflussen. Dazu zählen neben der Anpassung der zukünftigen Renten auch die Art und Höhe der Invaliden- bzw. Hinterbliebenenversorgung sowie das Alter der Person. Daher kann ein Vergleich der Rentenhöhen keinen Aufschluss darüber geben, ob die ausgleichsberechtigte Person eine Versorgung gleichwertig

zu einer möglichen Versorgung nach interner Teilung erhalten hat.

Der Vorwurf aus der Begründung des Gesetzesentwurfes, dass die Betriebe von der externen Teilung profitieren, trifft nicht zu. Zwar wird die Pensionsrückstellung um die Hälfte reduziert, dem steht aber eine Auszahlung in ähnlicher Höhe an den externen Versorgungsträger gegenüber.

In der öffentlichen Anhörung vom 25.03.2015 wurden unter anderem diese Stellungnahmen vorgetragen. Wir informieren Sie gerne zeitnah über die weitere Entwicklung zu diesem Gesetzesentwurf.

### **3. Die Neuregelung des § 4f und § 5 Abs. 7 EStG hinsichtlich des Schuldbeitritts und der Schuldübernahme**

Lange war unklar, wie bei einer Übertragung von Verpflichtungen und im Rahmen von Schuldbeitritten die bilanziellen Auswirkungen beim Übertragenden bzw. arbeitsrechtlich Verpflichteten und Übernehmenden bzw. Beitretenden sind. An dieser Stelle sorgten vor allem die konträren Haltungen von Bundesfinanzministerium und Bundesfinanzhof für Klärungsbedarf. Auch hinsichtlich der Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen nach § 6a EStG ist dies von beachtlicher Bedeutung.

Dem BMF-Schreiben vom 16.12.2005 ist zu entnehmen, dass die Rückstellungen beim zunächst vertraglich verpflichteten Unternehmen aufrecht zu erhalten sind. Es ist lediglich ein Freistellungsanspruch auf der Aktivseite der Bilanz zu verbuchen. Beim beitretenden Unternehmen erfolgt ein Ausweis der Verbindlichkeit in Höhe des Freistellungsanspruchs.

Der Bundesfinanzhof (BFH) verfolgte bisher einen anderen Ansatzpunkt. In seiner Entscheidung vom 26.04.2012 Az.: IV R 43/09 macht er die Bildung einer steuerlichen Rückstellung für Pensionsverpflichtungen und die Aktivierung eines Freistellungsanspruchs bei einem Schuldbeitritt zur betrieblichen Altersversorgung davon abhängig, ob infolge des Schuldbeitritts eine Inanspruchnahme am Bilanzstichtag noch wahrscheinlich ist. Da bei

einem Schuldbeitritt aufgrund der erfolgten Erfüllungsübernahme durch einen Dritten mit einer Inanspruchnahme des ursprünglichen Schuldners nicht mehr zu rechnen sei, wäre in dessen Steuerbilanz weder eine Pensionsrückstellung, noch ein Freistellungsanspruch auszuweisen.

Es folgten zwei weitere Entscheidungen des BFH (12.12.2012 Az.: IR 28/11 und Az.: I R 69/11). Mit diesen hat er Stellung bezogen zu der Frage, wie übernommene Pensionsverpflichtungen in der Eröffnungsbilanz und in der Folgebilanz der übernehmenden Gesellschaft anzusetzen sind. In beiden Fällen lag dem Sachverhalt zwar kein Schuldbeitritt zu Grunde, jedoch wird vom BFH ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die verlauteten Grundsätze auch für den Schuldbeitritt gelten. Demnach sind die Pensionsverpflichtungen sowohl in der Eröffnungsbilanz als auch in der ersten Schlussbilanz mit den Anschaffungskosten anzusetzen. Die Nichtanwendung der Bewertungsregeln des § 6a Abs. 3 EStG 2002 resultiere aus dem übergeordneten Prinzip der bilanziellen Neutralität von Anschaffungsvorgängen.

Nähere Ausführungen zu diesem Streit finden sich in unserem Newsletter 01/2013.

Um auch in diesem Spannungsfeld für Klarheit zu sorgen, wurde vom Gesetzgeber am 29.11.2013 das AIFM-Steuer-Anpassungsgesetz verabschiedet.

In den neuen §§ 4f und 5 Abs. 7 EStG soll nun abschließend geregelt werden, wie im Falle der entgeltlichen Übertragung von Verpflichtungen in bilanzieller Hinsicht zu verfahren ist.

Der § 4f EStG regelt die steuerliche Behandlung von Verpflichtungsübernahmen, Schuldbeitritten und Erfüllungsübernahmen beim abgebenden Unternehmen. Sind die bestehenden Verpflichtungen mit Ansatzverboten, -beschränkungen oder Bewertungsvorbehalten belegt, so sieht die Neuregelung vor, dass die Verteilung des aus diesem Vorgang resultierenden Aufwandes über einen Zeitraum von 15 Jahren erfolgen kann.

Allerdings sind auch hier Ausnahmen vorgesehen. Gemäß § 4f Absatz 1 Satz 3 EStG ist vom oben

dargelegten Grundsatz dann abzuweichen, wenn die Schuldübernahme im Rahmen einer Veräußerung oder bei vollständiger Betriebsaufgabe erfolgt.

Ferner wurde auch eine Bagatellgrenze festgeschrieben, wonach kleine und mittlere Betriebe von der Aufwandsverteilung ausgeschlossen sind. Entsprechende Kriterien, wann ein Unternehmen dieser Ausnahmeregelung unterfällt, sind im Einzelfall aus dem § 7g Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a)-c) EStG abzuleiten.

Dem Absatz 2 des § 4f EStG ist zu entnehmen, dass die Regelung aus Absatz 1 hinsichtlich der Schuldübernahme auch auf den Schuldbeitritt und die Erfüllungsübernahme Anwendung findet.

Ergänzend zu § 4f EStG regelt ein neuer § 5 Abs. 7 EStG die steuerliche Behandlung von Verpflichtungsübernahmen, Schuldbeitritten und Erfüllungsübernahmen beim aufnehmenden Unternehmen. Verpflichtungen, die beim Übertragenden einem Ansatzverbot oder -beschränkungen unterlagen, sind auch beim Übernehmenden an den auf die Übertragung folgenden Bilanzstichtagen so zu bilanzieren, wie es ohne Übertragung beim Übertragenden der Fall gewesen wäre.

Ein sich daraus ergebender Übertragungsgewinn kann entweder sofort versteuert oder in Höhe von 14/15 in eine gewinnmindernde Rücklage eingestellt werden, die in den folgenden Wirtschaftsjahren in Höhe von mindestens 1/15 gewinnerhöhend aufzulösen ist.

Ausnahmetatbestände, wie bei § 4f EStG sind hier allerdings nicht vorgesehen.

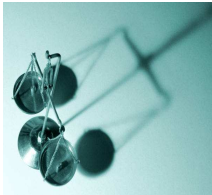
Anzuwenden sind beide Vorschriften erstmals für Wirtschaftsjahre, die nach dem 28.11.2013 enden.

Trotz der Beendigung des Streites zwischen BFH und Bundesfinanzministerium werden noch Fragen offen bleiben, wie beispielsweise die Berechnung einer gewinnmindernden Rücklage.

In einer Verfügung hat etwa die OFD Magdeburg am 02.06.2014 erstmalig ihre Auffassung zur Berechnung einer solchen Rücklage erläutert.

Demnach sind sowohl die tatsächlichen Anschaffungskosten am Übertragungstichtag und der Teilwert der Pensionsrückstellung nach § 6a EStG am ersten Bilanzstichtag nach der Übertragung maßgeblich. Auch diese Verfügung bezieht sich ausschließlich auf Wirtschaftsjahre, die nach dem 28.11.2013 enden.

Es wird erwartet, dass auch das Bundesfinanzministerium sich zu den §§ 4f und 5 Absatz 7 EStG noch ausführlich in einem Schreiben äußert. Es ist davon ausgehen, dass dort auf noch offene Fragen eingegangen wird.



#### 4. Aktuelles

##### a. Zu den Voraussetzungen für den Bezug einer Betriebsrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres, BAGE vom 13.01.2015 Az.: 3 AZR 894/12

Der Klägerin wurden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Beklagten in der Form zugesagt, dass Versorgungsbezüge nach einer Wartezeit von 5 Jahren gewährt werden, wenn männliche Angestellte nach Vollendung des 63. Lebensjahres, weibliche Angestellte nach Vollendung des 60. Lebensjahres aus den Diensten ausscheiden bzw. vor Vollendung des 63. Lebensjahres, weibliche Angestellte vor Vollendung des 60. Lebensjahres in den Diensten der Beklagten dienstunfähig geworden sind. Ferner ist in der Zusage bestimmt, dass die Versorgungsbezüge um die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gekürzt werden. Im Jahre 2010 teilte die Beklagte den Mitarbeitern mit, dass Personen ab dem Geburtsjahr 1952 – so auch die Klägerin – aufgrund der geänderten Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung eine Betriebsrente frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten können.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass der Klägerin Altersversorgung erst ab dem Zeitpunkt zustehe, zu dem sie die Altersrente aus der gesetzlichen Rente in Anspruch nehmen könne. Die Auslegung der Versorgungszusage ergäbe,

dass es sich bei der Zusage der Beklagten um keine feste, sondern um eine flexible Altersgrenze handele, da sie den Bezug der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetze.

##### b. Umfang der Angemessenheitsprüfung bei Höchstbetrag übersteigender Mischkalkulation der Teilungskosten

Beschluss des BGH vom 18.03.2015, Az.: XII ZB 74/12

Der BGH hat entschieden, dass gegen eine im Rahmen einer Mischkalkulation vorgenommene Pauschalierung der Teilungskosten in Form eines Prozentsatzes in Höhe von 2 - 3 % des ehezeitlichen Kapitalwerts eines Anrechts keine grundsätzlichen Bedenken bestehen. Allerdings sind die pauschalen Teilungskosten für jedes Anrecht durch einen Höchstbetrag von 500 Euro zu begrenzen.

Der BGH stellt klar, dass der Versorgungsträger im Rahmen der internen Teilung angemessene Teilungskosten mit den Anrechten beider Ehegatten verrechnen kann. Macht der Versorgungsträger demgegenüber geltend, dass ein Höchstbetrag von 500 Euro für seine Mischkalkulation nicht auskömmlich sei und trägt er in diesem Zusammenhang zum durchschnittlich zu erwartenden Teilungsaufwand vor, hat sich die Angemessenheitsprüfung daran zu orientieren, bis zu welchem Höchstbetrag der Versorgungsträger höherwertige Anrechte belasten muss, damit seine Mischkalkulation – gegebenenfalls unter Berücksichtigung eines von ihm erhobenen Mindestbetrages – insgesamt aufgeht.

##### c. BAGE vom 09.12.2014 Az.: 3 AZR 323/13

Ablösung einer Versorgungsordnung

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in dieser Entscheidung wiederholt mit der Drei-Stufen-Theorie beschäftigt und entschieden, dass Änderungen einer Versorgungsregelung, die dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwächse betreffen, sachlich-proportionaler Gründe bedürfen. Darunter seien nachvollziehbare, aner kennenswerte und damit willkürfreie Gründe zu verstehen.



Gibt der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten für die geplanten Änderungen an, komme es grundsätzlich auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens an, so der 3. Senat des BAG. Verflechtungen innerhalb des Konzerns können allerdings dazu führen, dass ausnahmsweise eine konzerneinheitliche Betrachtung geboten sei und der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten im Konzern zum Anlass für Eingriffe in die noch nicht verdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse nehmen darf.

Dem Arbeitgeber stünden sachlich-proportionale

Gründe zur Seite, wenn wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren dürfe, und der Eingriff in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig sei. Verhältnismäßig ist der Eingriff dann, so das Gericht, wenn er sich in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpasse und die Ausgestaltung des Gesamtkonzepts plausibel ist.

**Wünschen Sie nähere Informationen zu diesen und weiteren Themen, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.**

**Redaktion:**

Andrea Bahr  
Telefon: (040) 325780-23  
Telefax: (040) 325780-22

**Impressum:**

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH  
Burchardstr. 19-21  
20095 Hamburg  
Telefon: (040) 325780-0  
Telefax: (040) 325780-22  
E-Mail: [info@gbg-consulting.de](mailto:info@gbg-consulting.de)  
Internet: [www.gbg-consulting.de](http://www.gbg-consulting.de)

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem dreimal jährlich erscheinenden Newsletter „GBG-aktuell“ künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an [info@gbg-consulting.de](mailto:info@gbg-consulting.de). Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.