

QUARTALSLETTER

II/2016

In dieser Ausgabe:

Überdotierung einer Gruppenunterstützungskasse – kassenbezogene Beurteilung – BFH-Beschluss vom 18.08.2015 – I R 66/13.....	2
Vereinbarung eines Arbeitszeit- oder Zeitwertkontos als verdeckte Gewinnausschüttung - BFH-Urteil vom 11.11.2015 - I R 26/15	2
Änderungen in der bAV durch das Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie	3
10 statt 7: Gesetzesänderung beim handelsbilanziellen Rechnungszins zur Bewertung von Pensionsverbindlichkeiten	4
EBAV II-Richtlinie - Überarbeitung der EU-Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV II/IORP II).....	5
Die Pensionszusage des GGF und die Handelsbilanz – (zweifelhafte) Wege zur Reduktion des Bilanzausweises	6
Beitragszusagen in der bAV?.....	6
Treffen Sie SLPM im April beim 28. Finanzsymposium in Mannheim	7
4. Auflage des bAV-Leitfadens zur GGF-Versorgung erschienen	8

PENSIONSMANAGEMENT

EDITORIAL

IE GUTACHTEN VERSICHER

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Quartalsletters zur Verfügung stellen zu können, in dem wir Sie wie üblich über neueste Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Hinweisen möchten wir Sie dieses Mal vor allem auf das Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie, das ab 2018 einschneidende Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung mit sich bringt, sowie auf die Änderung im handelsbilanziellen Rechnungszins für die Ermittlung der Pensionsrückstellungen.

Wir hoffen, dass die getroffene Themenauswahl auf Ihr Interesse stößt und verbleiben mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

Überdotierung einer Gruppenunterstützungskasse – kassenbezogene Beurteilung – BFH-Beschluss vom 18.08.2015 (I R 66/13)

Vor einem Jahr hatten wir im Quartalsletter II/2015 über das BFH-Urteil vom 26.11.2014 (I R 37/13) berichtet, in dem der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden hat, dass die Regeln zur Körperschaftsteuerfreiheit einer Unterstützungskasse auf eine unsegmentierte Betrachtungsweise der Unterstützungskasse abstellen. Dies hat der BFH im Beschluss vom 18.08.2015 (I R 66/13) bestätigt.

Der Fall

Eine Gruppenunterstützungskasse überwies überhöhtes Kassenvermögen aus einem Segment an das jeweilige Trägerunternehmen zurück, obwohl die Kasse insgesamt nicht überdotiert war. Dies war in der Praxis vor allem dann der Fall, wenn ein Trägerunternehmen den Dienstleistungsvertrag mit der Unterstützungskasse, in dem die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) über die Unterstützungskasse vereinbart worden war, gekündigt hat. In diesem Fall wurden von der Unterstützungskasse sowohl etwaige Darlehensansprüche des Trägerunternehmens als auch die bezogen auf die für die Trägerunternehmen ermittelten Guthaben nach segmentierter Betrachtung unter gleichzeitiger Übernahme et-

waiger Leistungsversprechen abgetreten. In mindestens drei Abtretungsvereinbarungen bestanden jedoch keine Leistungsversprechen mehr gegenüber den Arbeitnehmern der Trägerunternehmen, d.h. es kann sich nicht um einen Wechsel des Durchführungswegs gehandelt haben. Wie die Auskehrung von Kassenvermögen bei Wechsel des Durchführungswegs körperschaftsteuerlich zu behandeln ist, musste der BFH also nicht entscheiden.

Die Entscheidung

Der BFH bestätigte seine Rechtsprechung zur kassenbezogenen Betrachtungsweise im Hinblick auf die Körperschaftsteuerfreiheit der Unterstützungskasse. Die Verfahrensweise der Unterstützungskasse stellt einen Verstoß gegen die Zweckbindung des Kassenvermögens dar.

Schlussbemerkung

Damit ist wiederum deutlich geworden, dass man bei der Wahl einer Unterstützungskasse zur Durchführung der bAV einen soliden und im Rahmen der gesetzlichen Regelungen agierenden Partner wählen sollte. (Dr. Claudia Veh)

Vereinbarung eines Arbeitszeit- oder Zeitwertkontos als verdeckte Gewinnausschüttung – BFH-Urteil vom 11.11.2015 (I R 26/15)

Im Quartalsletter I/2016 hatten wir über das Urteil des Finanzgerichts (FG) Saarland vom 24.03.2015 (1 K 1170/11) berichtet, in dem es um die Umwandlung von Barlohnansprüchen zugunsten eines Zeitwertkontos ging. Nun liegt bereits das Revisionsurteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vor.

Der Fall

Für einen beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) wurden auf Basis einer Vereinbarung zur Ansammlung von Wertguthaben auf Zeitwertkonten Teile seines Gehalts auf ein Investmentkonto abgeführt, um hierüber einen vorgezogenen Ruhestand oder seine Altersversorgung zu finanzieren. Die Anteilsscheine des Investmentkontos wurden an den GGF verpfändet. Die von der Firma gebildeten Rückstellungen für Zeitwertkonten behandelte das Finanzamt als verdeckte Gewinnausschüttung (vGA). Das FG Saarland hatte dem hiergegen klagenden Unternehmen teilweise Recht gegeben. Das Finanzamt ging in Revision und bekam nun vor dem BFH Recht, der eine strikte Sicht verfolgt und die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten bei GGF ablehnt.

Die Entscheidung

Die gebildeten Rückstellungen für das Zeitwertkonto stellen in vollem Umfang eine vGA dar. Ob

die steuerliche Anerkennung bereits aufgrund des Fehlens eines Gesellschafterbeschlusses für die Änderung der Gehaltsvereinbarung ausscheidet, was die Vorinstanz thematisiert hat, ist aus Sicht des BFH nicht entscheidungsrelevant. Denn der BFH sieht ein Zeitwertkonto beim GGF als mit dem Fremdvergleich grundsätzlich nicht vereinbar an. Mit einem Fremdgeschäftsführer, so der BFH, würde ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter eine solche Vereinbarung nicht treffen.

Ein Geschäftsführer ist für die GmbH „allzuständig“ und muss in der Regel seine Aufgaben auch dann erledigen, wenn sie außerhalb der üblichen Arbeitszeiten erfüllt werden müssen. Dieser situative überobligatorische Arbeitseinsatz ist durch seine Gesamtausstattung abgegolten. Eine unmittelbare Entlohnung zugunsten von späterer (vergüteter) Freizeit lässt sich mit diesem Bild nicht vereinbaren. Gleiches gilt für den Fall eines entgeltumwandlungsbasierten Arbeitszeitkontos. Auch hier wird letztlich durch laufenden Gehaltsverzicht Freizeit erkaufte.

Die für eine vGA nötige Vermögensminderung sieht der BFH in der Einzahlung von Mitteln auf das Investmentkonto. Dieser Vorgang ist für sich zu betrachten und wirkt vermögensmindernd. Dass gleichzeitig das Gehalt des GGF um diesen

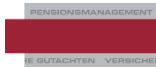
Betrag reduziert wird, ist insofern irrelevant. Beide Vorgänge sind auseinander zu halten und steuerrechtlich eigenständig zu betrachten.

Fazit

Damit steht fest, dass die Vereinbarung von Zeitwertkonten zwischen einer GmbH und ihrem GGF

steuerlich nicht anerkannt wird und zu einer vGA führt.

Ob das Bild des BFH von einem Fremdgeschäftsführer tatsächlich der Realität entspricht, sei dahingestellt. (Dr. Claudia Veh)



Änderungen in der bAV durch das Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie

Die Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.04.2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten muss bis spätestens 21.05.2018 von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. In Deutschland wurde die Gesetzesvorlage des Bundeskabinetts durch den Bundestag am 12.11.2015 verabschiedet. Am 18.12.2015 hat der Bundesrat seine Zustimmung zum Gesetz erteilt. Es wurde am 30.12.2015 im Bundesgesetzblatt I verkündet und tritt im Wesentlichen zum 01.01.2018 in Kraft. Das Gesetz bringt deutliche Änderungen in der bAV mit sich. Sie sollen im Folgenden dargestellt werden.

Unverfallbarkeit und Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften (§§ 1b, 2, 2a BetrAVG)

Das Mindestalter für das Erwerben eines unverfallbaren Anspruchs wird in § 1b BetrAVG für Zusagen ab 2018 von aktuell 25 auf 21 Jahre abgesenkt, die Mindestzusagedauer von aktuell 5 auf 3 Jahre. Eine Übergangsvorschrift in § 30f BetrAVG führt dazu, dass Anwartschaften von Arbeitnehmern, die vor dem Jahr 2018 eine Zusage auf bAV erhalten haben, nicht später gesetzlich unverfallbar werden als wenn ihnen die Zusage erst ab 2018 erteilt worden wäre.

Entgegen der bisherigen Regelung im BetrAVG sollen künftig die unverfallbaren Anwartschaften von ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht mehr gegenüber den Anwartschaften von nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern im Hinblick auf ihre Entwicklung benachteiligt werden (§ 2a Abs. 2 BetrAVG). Der bisherige § 2 Abs. 5 BetrAVG („Festschreibeeffekt“ in Bezug auf die Versorgungsregelung und Bemessungsgrundlagen im Zeitpunkt des Ausscheidens) wird aufgehoben und in § 2a Abs. 1 BetrAVG geregelt, er bleibt inhaltlich also bestehen. Allerdings müssen die Anwartschaften von ausgeschiedenen Arbeitnehmern künftig wie die Anwartschaften von nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern dynamisiert werden. Dies betrifft allerdings überwiegend nur klassische Leistungszusagen, die nicht als Festbetragszusage formuliert sind. Denn eine Benachteiligung ist gem. § 2a Abs. 2 BetrAVG ausgeschlossen, wenn

- es sich um eine Festbetragszusage handelt (nominales Anrecht),

- die Anwartschaft eine Verzinsung enthält, die auch ausgeschiedenen Arbeitnehmern zugute kommt,
- bei einem versicherungsförmigen Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) die Erträge, die auch die Überschussanteile umfassen, auch den ausgeschiedenen Arbeitnehmern zugutekommen,
- die Anwartschaft jährlich
 - um 1%
 - wie die Anwartschaften oder die Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer oder
 - wie die laufenden Leistungen an Rentner oder
 - entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst wird.

Diese Regelung gilt nur für Beschäftigungszeiträume nach dem Inkrafttreten des Gesetzes am 01.01.2018, zudem nur, wenn das Versorgungssystem nicht bereits vor dem 20.05.2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen war. Dies ist in § 30g BetrAVG geregelt.

Zu berücksichtigen ist, dass das Benachteiligungsverbot des neuen § 2a Abs. 2 BetrAVG nicht für vom PSV zu sichernde Anwartschaften gilt (§ 7 BetrAVG), d.h. vom PSV zu sichernde Anwartschaften sind während der Anwartschaftsphase weiterhin statisch.

Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft bei grenzüberschreitendem Arbeitgeberwechsel (§ 3 BetrAVG)

Der neue § 3 Abs. 2 BetrAVG sieht vor, dass für die Abfindung einer Anwartschaft die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich ist, wenn er innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union auswandert und dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt.

Auskunftspflichten (§ 4a BetrAVG)

Die Informationspflichten des Arbeitgebers werden etwas modifiziert und erweitert. Klargestellt wird z.B., dass sich die Auskunft über die Anwartschaften gem. § 4a BetrAVG nicht nur auf den aktuellen Stand bezieht, sondern auch darauf, wie

hoch die Betriebsrente zum Rentenbeginn voraussichtlich sein wird, wenn der Beschäftigte betriebstreu bleibt und weiterhin Anwartschaften erwirbt.

Rentenanpassung (§ 16 BetrAVG)

Bei der „Escape-Klausel“ des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG wird die Bedingung, dass zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 lit. a des VAG festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird, gestrichen. Damit gilt die Anpassungsprüfungspflicht des § 16 BetrAVG unabhängig vom zugrunde liegenden Rechnungszins dann als erfüllt, wenn die bAV über eine Direktversicherung oder Pensionskasse organisiert wird und alle auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der Betriebsrenten verwendet werden. Hiervon profitieren vor allem Arbeitgeber, die ihre bAV über eine der regulierten Pensionskassen durchführen, die oftmals mit einem höheren Rechnungszins als dem o.g. Höchstzinssatz arbeiten. Diese Änderung ist bereits am Tag nach der Gesetzesverkündung in Kraft getreten.

Änderungen im § 4d und § 6a EStG

Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen und des Mindestalters für die Unverfallbarkeit wird in

§ 4d und § 6a EStG auch steuerlich flankiert. Das steuerliche Mindestalter für Leistungsanwärter wird von aktuell 27 auf 23 Jahre abgesenkt. Diese Änderung gilt für Zusagen, die nach dem 31.12.2017 erteilt werden.

Flexibilisierung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung im Pensionsfonds

Weiter sieht das Gesetz in Artikel 3 eine Änderung des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen vor. Künftig müssen Pensionsfonds für Beitragszusagen mit Mindestleistung in der Rentenphase nicht zwingend versicherungsförmige Garantien gewähren, sofern eine lebenslang zu zahlende Rente sowie eine Mindesthöhe dieser Rente vorgesehen sind, eine planmäßige Verwendung des Versorgungskapitals und der darauf entfallenden Zinsen und Erträge für laufende Leistungen festgelegt ist, die zuständigen Tarifparteien zustimmen und der Arbeitgeber für eine zu Beginn der Rentenphase festzulegende Mindestrente einsteht. Die Details soll eine Verordnung des Bundesfinanzministeriums bzw. der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht regeln. Diese Änderung ist bereits am Tag nach der Gesetzesverkündung in Kraft getreten. (Dr. Claudia Veh)

10 statt 7: Gesetzesänderung beim handelsbilanziellen Rechnungszins zur Bewertung von Pensionsverbindlichkeiten

Im Februar 2016 wurde nunmehr final die Änderung des Rechnungszinses für die handelsbilanzielle Bewertung von Pensionsverbindlichkeiten beschlossen und am 16.03.2016 im Bundesgesetzblatt verkündet. Hintergrund ist der gesunkene Rechnungszins (bislang der 7-Jahres-Durchschnitt der Rendite von Euro-Festzinsswaps zuzüglich eines Risikoaufschlags, in der Regel mit einer pauschalen Laufzeit von 15 Jahren) und die hierdurch bedingten starken Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz.

Im Wesentlichen kommt es zu folgenden Änderungen:

- Verlängerung des Durchschnittszeitraums von 7 auf 10 Jahre
- Künftig zwei Bewertungen notwendig
- Neuregelung gilt für alle Bilanzstichtage nach dem 31.12.2015 verpflichtend
- Regelung auch rückwirkend für den Bilanzstichtag 31.12.2015 wahlweise anwendbar

Verlängerung des Durchschnittszeitraums von 7 auf 10 Jahre

Der Zeitraum für die Durchschnittsbildung des Rechnungszinses wird von 7 auf 10 Jahre verlängert. Dies betrifft allerdings nur die Bewertung von Altersversorgungsverbindlichkeiten, nicht an-

dere Verbindlichkeiten wie Jubiläums- oder Alterszeitverpflichtungen. Hierdurch ergibt sich aktuell ein Anstieg des Rechnungszinses, da nun Jahre mit noch vergleichsweise hohen Rechnungszinsen in die Durchschnittsberechnung mit einfließen. Allerdings wird in den Folgejahren auch der 10-Jahresdurchschnitt einen von Jahr zu Jahr sinkenden Rechnungszins ergeben mit den entsprechenden Auswirkungen bei den zu bilanzierenden Pensionsrückstellungen.

	31.12.2015	31.01.2016	29.02.2016
7-Jahres-Durchschnittszins	3,89%	3,83%	3,76%
10-Jahres-Durchschnittszins	4,31%	4,29%	4,27%
Unterschied	0,42%-Punkte	0,46%-Punkte	0,51%-Punkte

Quelle: Deutsche Bundesbank, 15 Jahre Restlaufzeit

Die Prognosewerte per 31.12.2016 liegen aktuell bei 4,04% (10-Jahres-Durchschnitt) bzw. 3,28% (7-Jahres-Durchschnitt), was einen Unterschied von 0,76%-Punkte bedeuten würde und so eine deutliche Entlastung für die Firmenbilanzen darstellt.

Zwei Berechnungen nötig

Die Gesetzesänderung sieht vor, dass künftig nicht nur der Wert der Pensionsrückstellungen auf

Basis des 10-Jahres-Durchschnittszinses ermittelt werden muss, sondern zusätzlich der Wert auf Basis des 7-Jahres-Durchschnittszinses. Hintergrund hierfür ist die im Gesetz vorgesehene Ausschüttungssperre für den durch die Zinsänderung bedingten Ertrag. Dieser Unterschiedsbetrag ist nicht nur im Jahr der Umstellung, sondern auch künftig jährlich zu ermitteln. Der jeweilige Betrag muss unterhalb der Bilanz oder im Anhang zur Bilanz angegeben werden. Dies ergibt sich aus dem neu hinzugefügten Abs. 6 des § 253 HGB. Damit erhöht sich der gutachterliche Aufwand für die Ermittlung des handelsrechtlichen Erfüllungsbetrags.

Anwendung für 2015 möglich

Die Gesetzesänderung gilt verpflichtend für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2015 enden. Das überdies vorgesehene Wahlrecht zur Anwendung für den Bilanzstichtag 31.12.2015 dürfte in der Praxis eine eher untergeordnete Rolle spielen, da viele der Unternehmen zum Zeitpunkt der Gesetzesverabschiedung ihre Bilanzen bereits geschlossen hatten.

Wird das Gesetz erstmals zum 31.12.2016 angewandt, kommt es von 2015 zu 2016 zu einem Zinsanstieg (31.12.2015: 3,89%, prognostizierter Wert für 31.12.2016: 4,06%). Dies kann je nach Struktur des versorgungsberechtigten Personenkreises auch zu einer Auflösung bei den Pensionsrückstellungen führen, zumindest wird der Anstieg bei den Rückstellungen durch den gestiegenen Rechnungszins aber deutlich abgeschwächt.

Zum Bilanztermin 2017 ist dann wieder mit einem zinsbedingten Anstieg bei den Pensionsrückstellungen zu rechnen (Prognosewert per 31.12.2017: 3,76% für den 10-Jahres-Durchschnitt).

Ein Beispiel zur Verdeutlichung

Unternehmen mit gemischtem Personenbestand (Anwärter/Rentner), Zusage auf Alters- und Invalidenrente mit anwartschaftlicher Hinterbliebenenrente, Höhe der Renten abhängig von der Gehaltsentwicklung, in 2016 unterstellte Gehaltssteigerung sowie neue Rentenfälle (simulierte

„normale“ Bestandsentwicklung) und Anpassungen laufender Renten nach § 16 BetrAVG. Weitere Bewertungsparameter: Rententrend 1,4% , Gehaltstrend 3,0%.

	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2016
Erfüllungsbetrag	4.161.166 EUR (Zins 3,89%)	4.181.603 EUR (Zins 4,04%)	4.644.546 EUR (Zins: 3,28%)
Zuführung		20.437 EUR	483.380 EUR

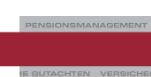
Der Erfüllungsbetrag zum 31.12.2016 verändert sich aufgrund der Gesetzesänderung um ca. 11%, damit reduziert sich die Zuführung zum Erfüllungsbetrag im Wirtschaftsjahr 2016 erheblich (einmaliger Kostenspareffekt).

Sicher ist dieser Effekt auch abhängig von den weiteren gewählten Berechnungsparametern, der Altersstruktur der Versorgungsberechtigten sowie der Zusageart - Kapital oder Rente.

Als pauschalen Ansatz kann aber folgende Faustformel abgeleitet werden: verändert sich der Rechnungszins um 1,0%-Punkte, so ändert sich der Erfüllungsbetrag bei sogenannten Mischbeständen entsprechend um ca. 15% (bei reinen Anwärterbeständen liegt der Wert deutlich höher, bei reinen Rentnerbeständen bedeutet eine Veränderung des Rechnungszinses um 1,0%-Punkte eine Änderung des Erfüllungsbetrages um ca. 10%).

Fazit

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass die Bundesregierung auf den Zinsverfall reagiert hat. Allerdings wird mit der jetzt verabschiedeten Gesetzesänderung das Problem des Zinsverfalles nur verschoben (und dies auch nur um wenige Jahre) und nicht behoben. Im Moment ist eine Entlastung für die Firmen aber auf jeden Fall deutlich erkennbar, wenn auch im Umkehrschluss bei einem künftigen Zinsanstieg die neue Regelung (10-Jahres-Durchschnitt) zu niedrigeren Rechnungszinsen führen wird als auf Basis der bisherigen Regelung (7-Jahres-Durchschnitt). (Maria Hiemer)



EbAV-Richtlinie – Überarbeitung der EU-Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV II/IORP II)

Die Richtlinie 2003/41 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) (sog. EbAV- oder Pensionsfonds-Richtlinie) sieht seit 2003 EU-weit aufsichtsrechtliche Mindeststandards für die Tätigkeit und die Beaufsichtigung von EbAV vor. In Deutschland wurde die Richtlinie durch die 7. VAG-Novelle umgesetzt. Sie betrifft hierzulande

die Durchführungswege Pensionskasse und Pensionsfonds als sog. EbAV.

Am 27.03.2014 hat die EU-Kommission einen neuen Richtlinienvorschlag vorgestellt, der die bisherige Richtlinie ablösen soll, die sog. EbAV II-Richtlinie (englisch: IORP II Directive). Schwerpunkte sind

- die Verbesserung von Governance und Risikomanagement,

- effektivere Informationen für Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger sowie
- die Erleichterung von grenzüberschreitender Tätigkeit und Bestandsübertragungen.

Zur Zeit setzen sich das Europäische Parlament, der Europäische Rat und die Europäische Kommission mit den über 470 eingegangenen Änderungsanträgen seitens der Abgeordneten des ECON-Ausschusses (Ausschuss für Wirtschaft und Währung) im Europaparlament auseinander. Mit

einem Abschluss der Verhandlungen wird in den nächsten Monaten gerechnet.

Gemäß ECON-Bericht wäre die neue Richtlinie innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten umzusetzen. D.h. innerhalb dieser Spanne müsste die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt werden und müssten die EbAV die darin enthaltenen Änderungen implementieren. Von verschiedenen Stellen wird gefordert, dies Frist für die nationale Umsetzung auf mindestens 24 Monate zu verlängern. (Dr. Claudia Veh)



Die Pensionszusage des GGF und die Handelsbilanz – (zweifelhafte) Wege zur Reduktion des Bilanzausweises

Bei vielen Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) gibt der handelsbilanzielle Ausweis ihrer Pensionszusage Anlass zur Sorge.

Auch wenn der Gesetzgeber jüngst die Regelungen zur Ermittlung des Erfüllungsbetrags der Pensionszusage abgeändert hat (vgl. hierzu den Beitrag auf S. 4), dürfte sich hieraus zwar vorübergehend eine Erleichterung ergeben, eine Änderung der grundsätzlichen Situation und der Problematik ist jedoch nicht zu erwarten. Damit wird in vielen Unternehmen derzeit nach Möglichkeiten gesucht, den Anstieg des Erfüllungsbetrags abzuschwächen oder den Bilanzausweis überhaupt zu vermeiden.

Ohne die einzelnen Möglichkeiten im Detail darzustellen: In Frage kommen vor allem neben einem Wechsel des Durchführungswegs eine inhaltliche Umgestaltung zu einer beitragsorientierten Leistungszusage, der Ausbau von saldierungsfähigen Rückdeckungstiteln, aber auch eine Reduktion der Zusage, wobei die steuerlichen Konsequenzen eines Verzichts im Bereich des Past Service zu beachten sind. Natürlich besteht auch ein gewisser Spielraum bei der Wahl diverser Berechnungsparameter wie Renten- oder Gehaltstrend.

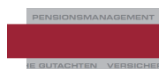
Grundsätzlich müssen die einzelnen in Frage kommenden Möglichkeiten im jeweiligen Einzelfall auf ihre in der konkreten Situation vorliegende Sinnhaftigkeit und Anwendbarkeit hin geprüft werden.

Aktuell werden allerdings auch Vorschläge verbreitet, die für Verwunderung sorgen. Zum Beispiel wird als einfache Lösung vorgeschlagen, das vertraglich vereinbarte Pensionsalter bei gleichbleibender Höhe der Altersversorgung von z.B. 65 Jahren auf Endalter 70 oder gar 75 hinauszuschieben, da sich dann „die Verpflichtung beachtlich reduziert“. Eine solche Änderung, so wird Ende Januar 2016 der Firma schriftlich mitgeteilt, „könne ganz sicher noch in 2015 erfolgen“.

Natürlich wird der Verpflichtungsumfang dann geringer – doch welche steuerlichen Konsequenzen hat dies für den Versorgungsberechtigten? Wenn die Höhe der zugesagten Altersversorgung gleich bleibt, stellt ein Hinausschieben des Pensionsalters eine Verschlechterung der Zusage dar. 1.000 EUR monatliche Altersrente ab Alter 65 sind deutlich mehr wert als 1.000 EUR monatliche Altersrente ab Alter 70 oder gar 75. Wenn der Barwert der geänderten Zusage geringer ist als der Barwert des bereits erdienten Teils der Zusage zum Änderungstermin, liegt ein Verzicht mit den bekannten Folgen (steuerlicher Zufluss, verdeckte Einlage) vor.

Solche Vorschläge sollten also nicht leichtfertig umgesetzt, sondern kritisch hinterfragt werden, von einer Rückdatierung von Anpassungen ganz zu schweigen.

Unternehmen mit Beratungsbedarf in Sachen Pensionszusage und Bilanzausweis sollten zum einen bei geplanten Änderungen ihren steuerlichen Berater hinzuziehen und einen bAV-Berater wählen, der über einschlägige Erfahrung und Expertise verfügt. (Dr. Claudia Veh)



Beitragszusagen in der bAV?

Die Politik ist sich einig: Wir benötigen erfolgreiche Maßnahmen, um die Altersversorgung außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung auszubauen. Die seit einigen Zeiten geführten Diskussionen, die man plakativ unter den Schlagworten "Nahles-Rente" oder "Deutschland-Rente" führt, sind Zeichen einer gewissen Ratlosigkeit. Wie kann der Ausbau der bAV in der breiten Fläche

gelingen? Auch wenn verschiedene Vorschläge existieren, scheint die bahnbrechende Idee noch zu fehlen.

Reine Beitragszusagen als Lösung?

In diesem Zusammenhang taucht immer wieder die Forderung nach reinen Beitragszusagen auf, vor allem von Seiten der Unternehmensvertreter.

Der Arbeitgeber zahlt einen vereinbarten Beitrag in eine Altersversorgung ein und bei Eintritt eines Leistungsfalls erhält der Arbeitnehmer das dort vorhandene Kapital bzw. dessen Verrentung (nach den dann gültigen Rechnungsgrundlagen). Von Seiten des Arbeitgebers handelt es sich um ein "Pay and Forget". Über die Einzahlung des Beitrags hinaus besteht keinerlei weitere Verpflichtung. Der Arbeitnehmer trägt in vollem Umfang das Kapitalanlagerisiko. Je nach Produkt sind damit hohe Renditechancen verbunden, aber im Extremfall auch das Risiko eines mitunter kompletten Kapitalverlustes. Ist das der richtige Weg für Deutschland? Oder sollte man von den Erfahrungen anderer Länder lernen? In den USA oder Großbritannien haben reine Beitragszusagen vielen Arbeitnehmern im Alter nicht die erwartete Altersversorgung erbracht. Soll den Arbeitnehmern dieses Risiko auferlegt werden, gekoppelt mit der Ungewissheit, wie sie im Alter versorgt sein werden? Im Allgemeinen wünschen die Versorgungsberechtigten eine verlässliche Höhe der Versorgung, mit der sie garantiert rechnen und planen können.

Kapitalanlageprodukte ausreichend?

Wenn der Weg zu reinen Beitragszusagen beschritten wird, genügen reine Kapitalanlageprodukte. Diese werden auch seitens der Banken und Investmentgesellschaften angeboten. Doch lässt sich damit das Problem unzureichender Altersversorgung lösen? Vielleicht, wenn sich die Kapitalmärkte stetig und ohne große Einbrüche positiv entwickeln - vielleicht aber auch nicht. Gerade in Anbetracht des aktuellen Kapitalmarktumfelds erscheinen Garantien äußerst wichtig.

Lebenslange Renten nötig

Deutschland hat ein Rentenproblem. Wir müssen erreichen, dass die Arbeitnehmer lebenslange, garantierte Renten erhalten. Hier ist die Versiche-

rungsbranche gefordert. Langlebigkeit sollte für den einzelnen eine Chance, ein hohes Gut und kein Risiko sein. Vor dem Hintergrund steigender Lebenserwartung ist eine garantierte lebenslange Rente ein nicht hoch genug zu schätzender Wert.

Versicherungsprodukte bringen Sicherheit

Die Versicherungswirtschaft hat in den letzten Jahren auf die Veränderung der Kapitalmärkte reagiert und neue, „nicht-klassische“ Produkte auf den Markt gebracht, die trotzdem ein lebenslanges Rentenniveau garantieren. Ein vielfältiges Kapitalanlagemanagement mit Sicherungsmechanismen führt zu hoch attraktiven Altersversorgungsprodukten, die zum einen hohe Garantien beinhalten, zum anderen aber auch an positiven Entwicklungen des Kapitalmarktes partizipieren.

Es gibt am deutschen Markt bereits Produkte, bei denen sich die Finanzierungsrisiken des Arbeitgebers de facto auf die Zahlung des Beitrags beschränken – den Kapitalerhalt und garantierte Rentenfaktoren stellt das Versicherungsprodukt auch bei sehr kurzen Laufzeiten sicher. Diese Produkte kommen auf Seiten des Arbeitgebers einer Beitragszusage sehr nahe, ohne jedoch die Kapitalanlagerisiken auf den Arbeitnehmer zu verlagern und ohne den Vorteil von garantierten Renten aufzugeben.

Der Weg zu reinen Beitragszusagen birgt das Risiko, dass die Altersversorgung in hochriskanten Anlageformen durchgeführt wird. Die hiermit für den Arbeitnehmer verbundenen Risiken sind mit dem Blick auf eine solide Grundversorgung nicht zielführend. In Anbetracht der am Markt bereits verfügbaren sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber attraktiven Lösungen erscheint der Weg zu reinen Beitragszusagen unnötig und zu riskant. (Dr. Claudia Veh)



Treffen Sie SLPM im April beim 28. Finanzsymposium in Mannheim

Von 20.- 22. April 2016 öffnet das Finanzsymposium zum 28. Mal seine Pforten. Für Mitarbeiter und Verantwortliche aus dem Finanzbereich ist dieser etablierte Kongress das Muss des Jahres. Keine andere Veranstaltung deckt die Themen Corporate Finance und Treasury-Management so umfangreich und aktuell ab. Die anspruchsvollen Themen werden von Finanzmanagern großer Unternehmen und prominenten Gästen aus Wirtschaft und Politik referiert und diskutiert.

SLPM beleuchtet den „bAV-Einfluss auf Treasury ab 2016“ im Detail. Mit dem „Management von Corporate Pension Assets im Niedrigzinsumfeld“ befasst sich die Swiss Life Invest GmbH. Besuchen Sie uns im April in Mannheim. Alle Informationen zum Treffpunkt für Finanzexperten finden Sie hier: <http://www.finanzsymposium.com> (Alexander Klein)

4. Auflage des bAV-Leitfadens zur GGF-Versorgung erschienen

Nachdem die 3. Auflage des bAV-Leitfadens zur Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern von Dr. Henriette Meissner und Dr. Claudia Veh in wenigen Monaten vergriffen war, hat der Wolters Kluwer Verlag schnell eine Neuauflage angeregt, dem die Autorinnen gerne nachgekommen sind. Die nunmehr 4. Auflage ist im Februar 2016 erschienen. Es wurde die zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung zur GGF-Versorgung eingearbeitet, wie etwa das BFH-Urteil vom 20.05.2015 (I R 17/14) zur mittelbaren Erhöhung einer gehaltsabhängigen Pensionszusage in Folge einer

Gehaltserhöhung unter dem Aspekt der Erdienbarkeit oder das BGH-Urteil vom 01.04.2015 (XII ZB 701/135) zur Ausübung eines Kapitalwahlrechts im anhängigen Scheidungsverfahren. Bei der Darstellung des Verzichts des GGF auf seine Pensionszusage wurde ein Abschnitt hinzugefügt, der den Verzicht im Zusammenhang mit dem Verkauf der Unternehmensanteile beleuchtet. Der GGF-Leitfaden kann direkt im Shop des Wolters Kluwer Verlags oder im Buchhandel bestellt werden. (Dr. Claudia Veh)

IMPRESSUM

Herausgeber:

SLPM
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH
Zeppelinstraße 1
85748 Garching b. München
Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000
Fax (0 89) 3 81 09 – 4696
E-Mail kontakt@slpm.de
www.slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in Garching ist ein Tochterunternehmen von Swiss Life in Deutschland. SLPM stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.