

Der MVM Quartalsbrief

> Ausgabe 3. Quartal 2015 vom 28. Juli 2015

Unsere aktuellen Themen

- > *Gesetzesänderungen im Betriebsrentenrecht*
- > *Ausblick auf die Festsetzung des PSV-Beitragsatzes 2015*
- > *Übertragung von Versorgungsanwartschaften auf einen Pensionsfonds*
(BMF-Schreiben vom 10. Juli 2015)
- > *Auswirkungen konzerninterner Verträge auf die Betriebsrentenanpassung*
(BAG-Urteil vom 21. April 2015)
- > *Versorgungsausgleich bei Ausübung eines Kapitalwahlrechts*
(BGH-Beschluss vom 1. April 2015)

Liebe Leserin, lieber Leser,

in dieser neuen Ausgabe des MVM Quartalsbriefs haben wir wieder alle wichtigen Neuigkeiten zur betrieblichen Altersversorgung für Sie zusammengefasst und praxisnah kommentiert.

Mit der Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist auf drei Jahre ab dem Jahr 2018 hat der Gesetzgeber eine kleine und wenig überraschende Reform des Betriebsrentenrechts vollzogen und damit die EU-Mobilitätsrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt. Zudem gibt es weitere kleinere Änderungen, auf die sich betroffene Arbeitgeber in den nächsten Jahren einstellen müssen. Alles Wissenswerte dazu erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Unternehmen, die einen Pensionsfonds zur Auslagerung von Pensionsverpflichtungen nutzen wollen, sollten einem kürzlich veröffentlichten BMF-Schreiben ihre besondere Aufmerksamkeit schenken. Denn darin hat die Finanzverwaltung ihre rigide Haltung zu diesem Thema weiter zementiert – sehr zu unserem Bedauern übrigens, denn angesichts des Niedrigzinsumfeldes hätten wir uns eher Erleichterungen für die Arbeitgeber gewünscht, die sich von notleidenden Pensionszusagen lösen wollen.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre – und fernab der betrieblichen Altersversorgung eine schöne und erholsame Sommerzeit.

Ihre MVM



Micha Martin Lauterjung
Vorstand



Markus Schreieder
Vorstand

> **Gesetzesänderungen im Betriebsrentenrecht**

Das Bundeskabinett hat am 1. Juli 2015 einen Gesetzesentwurf beschlossen, der einige Änderungen im Bereich des Betriebsrentenrechts vorsieht. Mit dem Entwurf wird die EU-Mobilitätsrichtlinie in nationales Recht umgesetzt. Diese Richtlinie soll bestehende Mobilitätshindernisse in der betrieblichen Altersversorgung abbauen.

Die EU-Mobilitätsrichtlinie wird in vollem Umfang umgesetzt, wobei die Bundesregierung die grundsätzlich nur für grenzüberschreitende Arbeitgeberwechsel bestimmten Regelungen auf sämtliche Beschäftigten ausgedehnt hat.

Mit dem Gesetzesentwurf wird das Betriebsrentenrecht in wesentlichen Punkten novelliert. So tritt die gesetzliche Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften künftig bereits dann ein, wenn die Zusage drei Jahre bestanden hat (bisher: fünf Jahre) und der Begünstigte im Zeitpunkt des Ausscheidens das 21. Lebensjahr (bisher: das 25. Lebensjahr) vollendet hat.

Die Gleichbehandlung ausgeschiedener und beim Arbeitgeber verbliebener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird zudem insbesondere durch eine neue Vorschrift zur Dynamisierung der Anwartschaften ausgeschiedener Personen hergestellt. Hierzu wird eigens ein neuer § 2a in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) eingefügt.

Mit den beschlossenen Gesetzesänderungen werden außerdem die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Abfindung von Anwartschaften und die Auskünfte des Arbeitgebers erweitert. So bedarf die Abfindung einer Anwartschaft künftig der Zustimmung des Beschäftigten, wenn dieser ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen EU-Mitgliedsstaat begründet und seinen ehemaligen Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden darüber informiert. Den Arbeitgeber treffen überdies umfangreichere Auskunftspflichten zur betrieblichen Altersversorgung, etwa im Hinblick auf die voraussichtliche Höhe der Leistungen bei Erreichen der Altersgrenze und die möglichen Folgen sowie die zu erwartende Entwicklung der Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden.

Von den neuen Vorschriften profitieren in erster Linie Beschäftigte, die häufiger den Arbeitgeber wechseln. Die Bundesregierung spricht in diesem Zusammenhang von „mobilen Beschäftigten“, wenngleich dieser Begriff unseres Erachtens an der Wirklichkeit vorbeigeht. Die betriebliche Altersversorgung bietet Arbeitgebern auch weiterhin zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten, mit denen die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen erhöht werden kann, um den Folgen der gelockerten Anforderungen für die Unverfallbarkeit entgegenzuwirken. Hierzu empfehlen wir, rechtzeitig qualifizierten Expertenrat einzuholen.

Die neuen Regelungen sollen am 1. Januar 2018 in Kraft treten. Unternehmen, die die Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung selbst übernehmen, sollten ihre Abläufe und Systeme rechtzeitig auf die neuen Bestimmungen umstellen. Wenn Sie fachliche Unterstützung für die Umstellung benötigen, wenden Sie sich gerne an uns. Unsere Verwaltungskunden brauchen hingegen nichts zu unternehmen, da wir die nötigen Anpassungen für sie vornehmen.

Nicht im Zusammenhang mit den nun beschlossenen Gesetzesänderungen steht hingegen das kontrovers diskutierte „Sozialpartnermodell Betriebsrente“. Wir rechnen nach den Ausführungen von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles im Mai 2015 noch mit zahlreichen Änderungen an den Plänen für dieses Sozialpartnermodell, sodass eine tiefere Analyse des Vorhabens aktuell noch nicht zweckmäßig wäre. In einem früheren Entwurf war vorgesehen, mit einem neuen § 17b BetrAVG besondere Regeln für Betriebsrenten, die über gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien durchgeführt werden, einzuführen. Für die konkrete Gestaltung dieser Regeln werden verschiedene Konzepte diskutiert. Wir halten Sie natürlich an dieser Stelle wie gewohnt auf dem Laufenden.

> www.bmas.de

> **Ausblick auf die Festsetzung des PSV-Beitragssatzes 2015**

Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) hat kürzlich einen aktuellen Ausblick auf den Beitragssatz für 2015 gegeben. Der Beitragssatz spiegelt aufgrund des im Jahr 2006 geänderten Finanzierungsverfahrens des PSV die Entwicklung der Schadensfälle, also der eingetretenen Insolvenzen, des jeweiligen Jahres wider.

Auf Basis der bisherigen Insolvenzzahlen und des aufgelaufenen Schadensvolumens geht der PSV in seiner Vorschau aus dem Juli 2015 davon aus, dass ein Beitragssatz von etwa 3 ‰ erforderlich wäre. Obwohl im ersten Halbjahr die Anzahl der Insolvenzen zurückgegangen ist, ist das Schadensvolumen deutlich angestiegen, sodass eine Erhöhung des Beitragssatzes zum jetzigen Zeitpunkt als wahrscheinlich gilt, wenngleich der tatsächliche Beitragssatz in der Vergangenheit regelmäßig unter dem prognostizierten Wert lag.

Der tatsächlich festgesetzte PSV-Beitragssatz für das Jahr 2015 wird im November auf der Internetseite des PSV veröffentlicht. Die insolvenzsicherungspflichtigen Arbeitgeber können zu Beginn der zweiten Novemberhälfte mit den Beitragsbescheiden für das Jahr 2015 rechnen. Der zu zahlende Beitrag ergibt sich aus der Multiplikation des Beitragssatzes mit der Bemessungsgrundlage, die in den verschiedenen Durchführungswegen unterschiedlich zu ermitteln ist. Bei unmittelbaren Pensionszusagen entspricht die Bemessungsgrundlage dem Teilwert der Pensionsverpflichtung im Sinne des § 6a Abs. 3 EStG.

Wir werden wie gewohnt die Entwicklung des Beitragssatzes für Sie im Auge behalten und in einer der nächsten Ausgaben des MVM Quartalsbriefs auf die tatsächliche Beitragsentwicklung eingehen.

> www.psvag.de

> **Übertragung von Versorgungsanwartschaften auf einen Pensionsfonds** (BMF-Schreiben vom 10. Juli 2015)

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit seinem schon länger erwarteten BMF-Schreiben vom 10. Juli 2015 (IV C 6 – S 2144/07/10003) zum Betriebsausgabenabzug im Rahmen der Auslagerung einer unmittelbaren Pensionszusage auf einen Pensionsfonds nach § 3 Nr. 66 EStG Stellung genommen. Das Schreiben ergänzt das bisherige BMF-Schreiben vom 26. Oktober 2006 (IV B 2 – S 2144 – 57/06) zu diesem Thema.

Das BMF-Schreiben gibt die geänderte Auffassung der Finanzverwaltung zu den folgenden Aspekten wieder:

Berücksichtigung von künftigen Betriebsrentenanpassungen

Die Vorschriften des § 3 Nr. 66 EStG sind grundsätzlich nur auf die Verpflichtungen anzuwenden, die zum Zeitpunkt der Übertragung auf den Pensionsfonds bereits erdient waren. Das BMF stellt nun klar, dass künftige Betriebsrentenanpassungen, soweit sie noch nicht fest zugesagt sind, keine bestehende Versorgungsverpflichtung im Sinne des § 4e Abs. 3 S. 1 EStG darstellen. Jedoch darf für Verpflichtungen, die der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG unterliegen, vereinfachend eine pauschale jährliche Erhöhung von bis zu einem Prozent berücksichtigt werden.

Ermittlung des erdienten Teils der Anwartschaft („past service“)

Bei der Ermittlung des zum Übertragungszeitpunkt bereits erdienten Teils der Versorgungsanwartschaft („past service“) sind die Bestimmungen des § 2 BetrAVG anzuwenden. Damit entfällt die noch im BMF-Schreiben vom 26. Oktober 2006 vorgesehene Quotierung des Teilwerts nach § 6a EStG zum Barwert der künftigen Versorgungsleistungen.

Für den Fall, dass nicht der erdiente Teil der Versorgungsleistungen auf den Pensionsfonds übertragen, sondern ein konstanter Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenanspruch durch den Tarif des Pensionsfonds abgedeckt werden soll, muss die Gleichwertigkeit des übertragungsfähigen „past service“ mit der tatsächlich übertragenen Versorgung durch einen Barwertvergleich auf Basis der steuerlichen Bewertungsvorschriften nach § 6a EStG nachgewiesen werden.

Das BMF weist zudem ausdrücklich darauf hin, dass die für Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften geltenden Besonderheiten unberührt bleiben. Der Erdienungszeitraum beginnt für diesen Personenkreis erst mit der tatsächlichen Erteilung oder Erhöhung der Zusage.

Betriebsausgabenabzug nach § 4e Abs. 3 S. 3 EStG

Nach § 4e Abs. 3 S. 3 EStG können bei der Auslagerung einer Pensionszusage auf einen Pensionsfonds die Beiträge, die der Arbeitgeber an den Pensionsfonds leistet, in Höhe der gleichzeitig aufzulösenden Pensionsrückstellung sofort als Betriebsausgaben abgezogen werden; der verbleibende Teil ist über die folgenden zehn Jahre gleichmäßig zu verteilen.

Das BMF stellt hierzu klar, dass bei einem vom Bilanzstichtag abweichenden Übertragungszeitpunkt auf die zum vorangegangenen Bilanzstichtag ermittelte Pensionsrückstellung abzustellen ist. Eine fiktive Rückstellungsermittlung zum tatsächlichen Übertragungszeitpunkt scheidet aus. Außerdem ist der sofortige Betriebsausgabenabzug nach § 4e Abs. 3 S. 3 EStG nur insoweit möglich, als die Auflösung der Pensionsrückstellung auf der Übertragung des „past service“ beruht. Damit bleiben zeitgleich stattfindende Vorgänge, die zu einer weiteren Auflösung der Rückstellungen führen, etwa eine Übertragung des noch nicht erdienten Teils der Anwartschaft („future service“) auf eine Unterstützungskasse, für die Anwendung von § 4e Abs. 3 S. 3 EStG außer Betracht.

Die Regelungen dieses neuen BMF-Schreibens gelten für alle noch offenen Fälle. Die bisherige Teilwertquotierung zur Ermittlung des „past service“ kann allerdings bei allen Übertragungen, die vor dem 1. Januar 2016 stattfinden, weiterhin angewendet werden.

Auch wenn den betroffenen Unternehmen die sofortige Umsetzung des neuen BMF-Schreibens schwerfallen dürfte, da Auslagerungen oft längerfristig geplant und deren Auswirkungen frühzeitig berechnet werden, lässt das BMF ihnen kaum einen Spielraum. Wir bedauern außerdem sehr, dass das BMF die Möglichkeit verpasst hat, die strengen Regelungen für Auslagerungen angesichts des schwierigen Umfelds an den Kapitalmärkten zu lockern. Zu den Auswirkungen auf konkrete offene Auslagerungsfälle beraten wir Sie gerne.

> www.bundesfinanzministerium.de

> ***Auswirkungen konzerninterner Verträge auf die Betriebsrentenanpassung (BAG-Urteil vom 21. April 2015)***

Arbeitgeber, die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung laufende Rentenleistungen gewähren, sind aufgrund der sogenannten Anpassungsprüfungspflicht des § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen zu prüfen und darüber nach „billigem Ermessen“ zu entscheiden. Dabei ist das Interesse der Betriebsrentner an einem umfassenden Inflationsausgleich ebenso zu berücksichtigen wie die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers.

Auch bei Konzernunternehmen ist regelmäßig nur die wirtschaftliche Lage der zusagenden Gesellschaft zu betrachten. Ein sogenannter Berechnungsdurchgriff, also die Einbeziehung der wirtschaftlichen Lage der Muttergesellschaft oder eines anderen Unternehmens desselben Konzerns in die Beurteilung, erfolgt in der Regel nicht.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 21. April 2015 (3 AZR 729/13) entschieden, dass es auch im Falle einer konzerninternen Vorteilsverlagerung nicht zu einem Berechnungsdurchgriff kommt. Eine solche Vorteilsverlagerung lag im entschiedenen Fall vor, da die zusagende Gesellschaft mit einem anderen Konzernunternehmen eine Verrechnungspreisabrede getroffen hatte, die dazu geführt hat, dass die zusagende Gesellschaft nur einen begrenzten Gewinn erzielen kann, da sie über die konzerninterne Leistungsverrechnung einen großen Teil ihrer Erträge an die andere Gesellschaft abführt.

Der klagende Betriebsrentner hatte argumentiert, dass die tatsächliche wirtschaftliche Lage der Gesellschaft deutlich besser sei, wenn die für sie nachteilhafte Vorteilsverlagerung außer Betracht bliebe. Er verlangte daher, für die Betriebsrentenanpassung eine fiktive wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen, da ansonsten eine Anpassung auf nicht absehbare Zeit verhindert würde.

Dieser Argumentation folgte das BAG – ebenso wie schon die Vorinstanzen – nicht. Für die Betriebsrentenanpassung sei allein auf die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners abzustellen, so das Gericht. Das beklagte Unternehmen durfte zum Anpassungsstichtag 1. Januar 2011 davon ausgehen, dass ihre wirtschaftliche Lage eine Anpassung nicht zuließ, da bis zum nächsten Anpassungsstichtag keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erwirtschaftet werden könnte. Es sei hierbei nicht von Bedeutung, wie sich die wirtschaftliche Lage dargestellt hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen – wie die konzerninterne Vorteilsverlagerung – anders getroffen worden wären.

Das Urteil ist vor dem Hintergrund früherer Entscheidungen zum Berechnungsdurchgriff nicht überraschend. Dennoch verwundert das Ausmaß, in dem sich Konzerne durch den geschickten Einsatz von Gestaltungsinstrumenten der Betriebsrentenanpassung wirksam entziehen können. Letztlich ist dies aber dem Umstand geschuldet, dass das Betriebsrentenrecht – anders als das Steuerrecht – keine Umgehungskonstrukte kennt und somit auch keine besonderen Regeln für solche Fälle vorsieht. Arbeitgeber wird das Urteil sicherlich erfreuen, wenngleich wir dazu raten, bei einem eventuellen Einsatz derartiger Instrumente wohlüberlegt und mit Augenmaß vorzugehen.

> www.bundesarbeitsgericht.de

> **Versorgungsausgleich bei Ausübung eines Kapitalwahlrechts** (BGH-Beschluss vom 1. April 2015)

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte sich in seinem Beschluss vom 1. April 2015 (XII ZB 701/13) mit dem Versorgungsausgleich im Scheidungsfall zu befassen. Dabei kam, da die Ehe im vorliegenden Fall erst im Jahr 2012 geschieden worden war, bereits das neue Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) zur Anwendung.

Nach dem VersAusglG sind vorrangig solche Versorgungsansprüche im Scheidungsfall zwischen den Ehegatten auszugleichen, die auf die Zahlung einer Rente gerichtet sind. Zusätzlich sind auch Ansprüche auf Kapitaleleistungen auszugleichen, allerdings nur dann, wenn es sich dabei entweder um Ansprüche im Sinne des Betriebsrentengesetzes oder um solche nach dem Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG) handelt.

Der Ehemann hatte während des anhängigen Scheidungsverfahrens bei einer zu seinen Gunsten bestehenden Unterstützungskassenversorgung, die auf seiner Tätigkeit als Gesellschafter-Geschäftsführer beruhte, das ihm zustehende Kapitalwahlrecht ausgeübt und so die eigentlich vorgesehene Rentenzahlung vermieden. Da für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer das Betriebsrentengesetz nicht gilt, war auch diese Zusage nicht als Anrecht im Sinne des Betriebsrentengesetzes anzusehen, sodass sie im Versorgungsausgleich nur im Falle einer Rentenzahlung zu berücksichtigen gewesen wäre.

Somit hat der Ehemann dieses Anrecht wirksam dem Versorgungsausgleich entzogen. Zwar wäre es durch die Ausübung des Kapitalwahlrechts grundsätzlich nur zu einem Wechsel des Ausgleichs-systems gekommen, da das erhaltene Kapital im Rahmen des Zugewinnausgleichs Berücksichtigung gefunden hätte, doch hatten die Ehepartner im Ehevertrag die Gütertrennung und damit den Ausschluss des Zugewinnausgleichs vereinbart.

Die Ehefrau war bereits vor dem in zweiter Instanz zuständigen Oberlandesgericht Hamm mit ihrem Ansinnen gescheitert, das Anrecht des Ehemanns aus der Unterstützungskassenversorgung ungeachtet der Ausübung des Kapitalwahlrechts in den Versorgungsausgleich einzubeziehen. Hilfsweise hatte sie beantragt, den Versorgungsausgleich insgesamt wegen grober Unbilligkeit nach § 27 VersAusglG auszuschließen, was zur Folge gehabt hätte, dass die von ihr selbst erworbenen Anrechte auch nicht zugunsten ihres früheren Ehemanns ausgeglichen worden wären.

Das Oberlandesgericht war dem Hilfsbegehren der Ehefrau insoweit teilweise gefolgt als es den Ausgleich des von ihr in der gesetzlichen Rentenversicherung erworbenen Anrechts auf lediglich 0,2459 Entgeltpunkte beschränkt hat. Der Ausgleichswert dieses Anrechts hatte hingegen 3,6651 Entgeltpunkte betragen. Die Beschränkung des Ausgleichs hat dem nicht ausgeglichenen Anrecht des Ehemanns aus der Unterstützungskassenversorgung betragsmäßig Rechnung getragen. Dagegen wiederum richtete sich die Rechtsbeschwerde des Ehemanns vor dem BGH.

Der BGH hat die Rechtsbeschwerde als unbegründet zugewiesen. Die Entscheidung des Oberlandesgerichts Hamm halte einer rechtlichen Nachprüfung stand, so das Gericht. Das Ziel der Halbteilungsgebiete in diesem Fall eine Beschränkung der schematischen Durchführung des Versorgungsausgleichs, ohne dass es hierfür erforderlich wäre, dass der Ausgleichsberechtigte nicht hinreichend abgesichert oder der Ausgleichspflichtige besonders stark auf das Behalten seiner Anrechte angewiesen ist.

Für die Praxis ist es wichtig, sich die eher begrenzte Tragweite dieser Entscheidung klar vor Augen zu führen, da diese spezielle Fallkonstellation – Gütertrennung und Tätigkeit als Gesellschafter-Geschäftsführer – in vielen anderen Versorgungsausgleichsfällen gar nicht vorliegt. Gerade die Kombination dieser beiden Aspekte hat erst dazu geführt, dass der Ehemann sein Anrecht durch Ausübung des Kapitalwahlrechts sowohl dem Versorgungsausgleich nach dem neuen VersAusglG als auch dem Zugewinnausgleich überhaupt erst entziehen konnte.

> www.bundesgerichtshof.de

> **Kontakt**

MVM
Münchner Versorgungsmanagement AG
Südliche Münchner Straße 8a
82031 Grünwald bei München

Tel. 089/540 41 16-0
Fax 089/540 41 16-20

info@mvm.ag
www.mvm.ag

> **Impressum**

Sitz der Gesellschaft: Grünwald bei München
Vorstand: Micha Martin Lauterjung, Markus Schreieder
Aufsichtsratsvorsitzender: Norman Lemke
Handelsregister: Amtsgericht München, HRB 205871

Zulassung zur Rechtsdienstleistung im Bereich Rentenberatung
nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 RDG erteilt durch den Präsidenten des
Amtsgerichts München, Aktenzeichen: 371 E - M 1723.

Verantwortlich für den Inhalt:
Dipl.-Kfm. Micha Martin Lauterjung
Münchner Versorgungsmanagement AG
(Anschrift wie oben)

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 20. Juli 2015

Die Inhalte des MVM Quartalsbriefs wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert. Dennoch sind Fehler unvermeidbar. Die MVM kann daher keine Haftung oder Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit, Zuverlässigkeit und Aktualität der enthaltenen Informationen übernehmen. Nachdruck nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die MVM.



Zukunft braucht neue Wege