

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung Herbst 2019

1. Verfügungen und Erlasse der Finanzverwaltung

a) Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6 a EStG

BMF – Schreiben vom 19.10.2018 – IV C 6 - S 2176/07/10004:001 [2018/0833103]

Bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen sind u.a. die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden (§ 6 a Abs. 3 Satz 3 EStG). Sofern in diesem Zusammenhang bislang die „Richttafeln 2005 G) von Professor Klaus Heubeck verwendet wurden, ist zu beachten, dass diese durch die „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ ersetzt wurden.

Das BMF-Schreiben vom 16.12.2005 (BStBl. I 2005 S. 1054 = DB 2005 S. 2773) nimmt unter Bezugnahme auf das BMF-Schreiben vom 13.04.1999 (BStBl. I 1999 S. 436 = DB 1999 S. 826) zum Übergang auf neue oder geänderte biometrische Rechnungsgrundlagen bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen Stellung. Unter Berücksichtigung der in diesem Schreiben dargelegten Grundsätze ergibt sich für die Anwendung der neuen „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ in der steuerlichen Gewinnermittlung nach Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder Folgendes:

1. Steuerliche Anerkennung der „Heubeck-Richttafeln 2018 G“

Die Heubeck Richttafeln 2018 G werden als mit den anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen i.S.v. § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG übereinstimmend anerkannt.

2. Zeitliche Anwendung

Die „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ können erstmals der Bewertung von Pensionsrückstellungen am Ende des Wirtschaftsjahres zugrunde gelegt werden, das nach dem 20.07.2018 (Tag der Veröffentlichung der neuen Richttafeln) endet. Der Übergang hat einheitlich für alle Pensionsverpflichtungen und alle sonstigen versicherungsmathematisch zu bewertende Bilanzposten des Unternehmens zu erfolgen. Die „Richttafeln 2005 G“ können letztmals für das Wirtschaftsjahr verwendet werden, das vor dem 30.06.2019 endet.

3. Verteilung des Unterschiedsbetrags nach § 6a Abs. 4 Satz 2 EStG

Nach § 6a Abs. 4 Satz 2 EStG kann der Unterschiedsbetrag, der auf der erstmaligen Anwendung der „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ beruht, nur auf mindestens drei Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt der jeweiligen Pensionsrückstellung zugeführt werden (Verteilungszeitraum). Die gleichmäßige Verteilung ist sowohl bei positiven als auch bei negativen Unterschiedsbeträgen erforderlich. Bei einer Verteilung des Unterschiedsbetrages auf drei Wirtschaftsjahre gilt Folgendes:

a) Zuführungen am Ende des Wirtschaftsjahres, für das die „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ erstmals anzuwenden sind (Übergangsjahr)

Am Ende des Wirtschaftsjahres, für das die neuen Rechnungsgrundlagen erstmals anzuwenden sind (Übergangsjahr), ist die jeweilige Pensionsrückstellung zunächst auf der Grundlage der bisherigen Rechnungsgrundlagen (z.B. „Richttafeln 2005 G“) nach § 6a Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1 und 3-5 EStG zu ermitteln. Anschließend ist zu demselben Stichtag die so ermittelte Rückstellung um ein Drittel des Unterschiedsbetrags zwischen dem Teilwert der Pensionsverpflichtung am Ende des Übergangsjahres nach den „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ und den bisher verwendeten Rechnungsgrundlagen zu erhöhen oder – bei negativem Unterschiedsbetrag – zu vermindern.

Ist die Pensionsrückstellung, die sich nach Satz 1 ergibt (Ist-Rückstellung auf Grundlage der bisherigen Rechnungsgrundlagen), niedriger als der Teilwert der Pensionsverpflichtung gem. § 6a Abs. 3 EStG nach den bisherigen Rechnungsgrundlagen (Soll-Rückstellung), kann ein negativer Unterschiedsbetrag insoweit gekürzt werden (entsprechend R 6a Abs. 22 Satz 3 EStR 2012).

Die Verteilungsregelung gilt auch für Versorgungszusagen, die im Übergangsjahr erteilt werden; das insoweit beim BFH anhängige Verfahren (Az. XI R 34/16) bleibt abzuwarten.

b) Zuführungen im Folgejahr

In dem auf das Übergangsjahr folgende Wirtschaftsjahr (Folgejahr) ist die Pensionsrückstellung zunächst auf Grundlage der „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ nach § 6a Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1 und 3-5 EStG zu ermitteln. Die so berechnete Pensionsrückstellung ist um ein Drittel des Unterschiedsbetrags gem. Rn. 4 zu vermindern oder zu erhöhen.

Wird in einem Folgejahr eine Pensionszusage neu erteilt oder erhöht sich bei einer bestehenden Zusage die Verpflichtung sind insoweit die Pensionsrückstellungen in vollem Umfang auf der Basis der „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ ohne Verteilung eines Unterschiedsbetrages zu bewerten.

c) Zuführungen im zweiten Folgejahr

In dem auf das Übergangsjahr folgenden zweiten Wirtschaftsjahr (zweites Folgejahr) ist die Pensionsrückstellung auf Grundlage der „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ gem. § 6a Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1 und 3-5 EStG zu ermitteln, eine Kürzung der Rückstellung unterbleibt.

d) Arbeitgeberwechsel

Die Grundsätze der Rn. 4-8 gelten auch bei einem Übergang des Dienstverhältnisses im Übergangsjahr und Folgejahr auf einen neuen Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, z.B. nach § 613a BGB. In Fällen eines Arbeitgeberwechsels i.S.v. § 5 Abs. 7 Satz 4 EStG im Übergangsjahr oder in vorherigen Jahren hat der neue Arbeitgeber die Grundsätze der Rn. 4-8 entsprechend zu berücksichtigen.

e) Billigkeitsregelung

Aus Billigkeitsgründen ist es nicht zu beanstanden, wenn der Unterschiedsbetrag für sämtliche Pensionsverpflichtungen eines Betriebs anstelle der Berechnung nach den Rn. 4-9 insgesamt als Differenz zwischen den Teilwerten nach den „Heubeck-Richttafeln 2018 G“ und den bisherigen rechnungsgrundlagen am Ende des Übergangsjahres ermittelt und dieser Gesamtunterschiedsbetrag in unveränderter Höhe auf das Übergangsjahr und die beiden folgenden Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt wird, indem von der Summe der Pensionsrückstellungen nach den „Richttafeln 2018 G“ am Ende des Übergangsjahres zwei Drittel dieses Gesamtunterschiedsbetrags abgezogen werden.

Hat sich der Bestand der Pensionsberechtigten im Folgejahr durch einen Übergang des Dienstverhältnisses aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung verändert, ist das für dieses Wirtschaftsjahr zu berücksichtigende Drittel des Gesamtunterschiedsbetrags entsprechend zu korrigieren.

Wird der maßgebende Unterschiedsbetrag über mehr als drei Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt, gelten die Regelungen der Rn. 4-11 unter Berücksichtigung der veränderten Zuführungsquoten und Übergangszeiträume entsprechend.

4. Andere Verpflichtungen, die nach § 6 a EStG bewertet werden

Die Grundsätze dieses Schreibens gelten für andere Verpflichtungen, die nach den Grundsätzen des § 6 a EStG zu bewerten sind (z.B. Vorruhestandsleistungen) entsprechend.

b) Rückstellungen für den sogenannten Nachteilsausgleich bei Altersteilzeitvereinbarungen

BMF – Schreiben vom 22.10.2018 – IV C 6 – S 2176/07/10002 [2018/0835766]

Verpflichtet sich der Arbeitgeber, in der Freistellungsphase oder nach dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses einen zusätzlichen Ausgleichsbeitrag zu zahlen (sog. Nachteilsausgleich, z.B. für finanzielle Nachteile im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der beruflichen Tätigkeit), ist es nicht zu beanstanden, diese Verpflichtung erstmals am Ende des Wirtschaftsjahres, in dem die Beschäftigungsphase beginnt, mit dem versicherungsmathematischen Barwert nach § 6 EStG unter Zugrundelegung eines Zinssatzes von 5,5 % zurückzustellen und bis zum Ende der Beschäftigungsphase ratierlich anzusammeln.

Für Nachteilsausgleichsverpflichtungen, die den Eintritt eines bestimmten Ereignisses voraussetzen, dürfen keine Rückstellungen passiviert werden. Das gilt auch dann wenn am Bilanzstichtag der Eintritt eines Ereignisses wahrscheinlich ist (z.B. Nachteilsausgleichsansprüche aufgrund einer Minderung der Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung, BFH, Urteil vom 27.09.2017, BStBl. 2018 II S. xxx)“.

Die Neufassung von Rn. 15 des BMF-Schreibens vom 28.03.2007 (BStBl. I 2007 S. 297 = DB 2007 S. 769) ist erstmals bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen anzuwenden, die nach dem Tag der Veröffentlichung dieses Schreibens im BStBl. beginnen. Die auf Basis der bisherigen Rn. 15 passivierten Rückstellungen können planmäßig bis zur Auszahlung oder dem Wegfall des Nachteilsausgleichs weitergeführt werden.

2. Neuere Urteile – Arbeitsrecht

a) Altersabstandsklausel bei der Hinterbliebenenversorgung

BAG – Urteil vom 16.10.2018 – 3 AZR 520/17

1. Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, die die Hinterbliebenenrente von Witwen, die mehr als 15 Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer sind, um 5 v.H. für jedes weitere Jahr Altersunterschied vermindert, bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG (Rn.27)
2. Die durch eine solche Altersabstandsklausel bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters ist nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG sachlich gerechtfertigt (Rn 29).
3. Einer solchen Regelung liegt ein legitimes Ziel i.S.v. § 10 Satz 1 AGG zugrunde. Durch die Kürzung der Hinterbliebenenversorgung werden die mit ihr verbundenen finanziellen Risiken begrenzt. Dies dient dem Interesse des Arbeitgebers an einer überschaubaren und kalkulierbaren Versorgungslast (Rn. 36).
4. Eine solche Altersabstandsklausel ist angemessen und erforderlich i.S.v. § 10 Satz 2 AGG. Bei einem Altersunterschied von mehr als 15 Jahren ist der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehegatten typischerweise darauf angelegt, dass der jüngere Ehepartner einen größeren Lebensabschnitt ohne den Versorgungsberechtigten und deshalb ohne die mit dessen Einkommenssituation verbundenen Versorgungsmöglichkeiten verbringt. Im Streitfall kommt hinzu, dass die sukzessive und moderate Minderung von 5 v.H. der Ausgangspension pro weiteres Jahr Altersunterschied von 35 Jahren – und damit einem Altersabstand, der den üblichen Abstand in einem erheblichen Maße übersteigt – zu einem vollständigen Ausschluss von der Hinterbliebenenrente führt (Rn. 40 f.).

b) (Keine) Altersdiskriminierung durch Altersabstandsklausel

BAG – Urteil vom 11.12.2018 – 3 AZR 400/17

Sieht eine Versorgungsregelung vor, dass die Hinterbliebenenversorgung eines jüngeren hinterbliebenen Ehepartners für jedes volle über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds der Ehegatten um 6 v.H. gekürzt wird, liegt darin keine

gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßende Diskriminierung wegen des Alters.

c) Anpassungsprüfungspflicht bei kongruent rückgedeckten Versorgungszusagen

LAG Baden-Württemberg – Urteil vom 23.07.2018 – 1 Sa 17/17

1. Die in § 30c Abs. 1a BetrAVG in der Fassung des Betriebsrentenverstärkungsgesetzes vom 17. August 2017 enthaltene unechte Rückwirkung ist verfassungsgemäß.
2. Die Regelung in § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG über die Befreiung von der Anpassungsprüfungspflicht erstreckt sich nicht auf kongruent rückgedeckte Versorgungszusagen.
3. Die Voraussetzungen für den Wegfall der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG liegen vor, soweit die betriebliche Altersversorgung durch den BVV Versicherungsverein a.G. durchgeführt wird. Sie liegen nicht vor soweit die Durchführung über die BVV Versorgungskasse e.V. erfolgt.

d) Ausschluss des Anspruchs auf Rückgewähr von Deckungsmitteln bei einer U-Kasse

BAG – Urteil vom 16.10.2018 – 3 AZR 402/16

Die Satzung einer (Gruppen-)Unterstützungskasse kann Ansprüche der Trägerunternehmen auf Rückgewähr geleisteter Dotierungsmittel wirksam ausschließen.

e) Besitzstand bei einem Betriebsübergang

LAG Niedersachsen – Urteil vom 11.09.2018 – 3 Sa 1273/16 B

Im Rahmen des Drei-Stufen-Modells zur Ablösung von Versorgungsregelungen ist bei einem Betriebsübergang das Vereinheitlichungsinteresse grundsätzliche geeignet, einen sachlich-proportionalen Grund darzustellen. Das Vereinheitlichungsinteresse rechtfertigt allerdings nicht jede Veränderung. Vielmehr ist es nur dann geeig-

net, eine Rechtfertigung für Eingriffe auf der dritten besitzstandstufe zu rechtfertigen, wenn die Vereinheitlichung nicht auf das geringste Niveau erfolgt.

f) Erdienbarkeit bei Barlohnnumwandlung

BFH – Urteil vom 07.03.2018 – I R 89/15

1. Werden bestehende Gehaltsansprüche des Gesellschafter-Geschäftsführers in eine Anwartschaft auf Leistungen der Betrieblichen Altersversorgung umgewandelt, dann scheitert die steuerrechtliche Anerkennung der Versorgungszusage regelmäßig nicht an der fehlenden Erdienbarkeit.
2. Wird bei einer bestehenden Versorgungszusage lediglich der Durchführungsweg gewechselt (wertgleiche Umstellung einer Direktzusage in eine Unterstützungskassenzusage), so löst allein diese Änderung keine erneute Erdienbarkeitsprüfung aus.

g) Gesamtversorgung

BAG – Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 333/17

1. Sieht eine Betriebsvereinbarung, in der den Arbeitnehmern die Gewährung einer vom Dienstalter und vom pensionsfähigen Arbeitsentgelt abhängigen Gesamtversorgung – bestehend aus der gesetzlichen Rente, einer Pensionskassenrente und einer vom Arbeitgeber unmittelbar zu zahlenden Pensionsergänzung – und damit ein bestimmtes Versorgungsniveau zugesagt wurde, die Fortschreibung dieses Versorgungsniveaus durch regelmäßige Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge entsprechen der Entwicklung der gesetzlichen Renten vor, berechtigt eine in der Betriebsvereinbarung enthaltene Regelung, nach der der Arbeitgeber eine geringere Anpassung vornehmen kann, diesen nur dazu, eine geringere Anpassung der Gesamtversorgung vorzunehmen, nicht jedoch lediglich die Pensionsergänzung zu erhöhen (Rn. 18 ff.)
2. Da die isolierte Anpassung nur eines einzelnen Versorgungsbezugs in einer Gesamtversorgung dazu führen würde, dass das jeweilige Versorgungsniveau von der Höhe dieses einzelnen zuletzt gezahlten Versorgungsbezugs abhinge, kann nicht angenommen werden, die Betriebsparteien wollten dem Arbeitgeber das

Recht einräumen, eine solche nicht systemimmanente Anpassung vorzunehmen (Rn. 27 ff.).

3. Im Ergebnis gilt nichts anderes, wenn es sich um eine vom Arbeitgeber einseitig aufgestellte Versorgungsordnung handelt, die den Arbeitnehmern in Form einer Gesamtzusage bekanntgegeben wurde. In diesem Fall durfte ein verständiger Arbeitnehmer annehmen, dass sich der im Wege einer Allgemeinen Geschäftsbedingung vereinbarte Änderungsvorbehalt bei der Anpassung der Gesamtversorgung nur auf das Ob und den Umfang der prozentualen Steigerung der Gesamtversorgung bezieht, der Arbeitgeber sich jedoch nicht das Recht vorbehalten wollte, lediglich die im jeweiligen Einzelfall gezahlte Pensionsergänzung nach einem für alle Versorgungsberechtigten einheitlichen Prozentsatz anzuheben (Rn. 32 ff.).

h) Hinterbliebenenversorgung durch Tarifregelung

BAG – Urteil vom 31.07.2018 – 3 AZR 731/16

Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit stehen in einem vollständigen und ersatzlosen Wegfall einer bei oder nach dem Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ noch bestehenden Hinterbliebenenversorgung grundsätzlich entgegen.

i) Keine Diskriminierung bei Staffelung der Rentenbeiträge nach Alter

BAG – Urteil vom 26.04.2018 – 3 AZR 19/17

1. § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG regelt die Zulässigkeit von Altersgrenzen in den Systemen der betrieblichen Altersversorgung nicht abschließend. Eine durch diese Altersgrenzen bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters kann auch nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt sein (Rn. 32).
2. Begrenzt eine Versorgungsordnung die Gewährung von Versorgungsbeiträgen zu einem Versorgungskonto auf die Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres, bewirkt dies eine Benachteiligung wegen des Alters. Diese kann nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt sein, wenn damit ein bestimmter Dotierungsrahmen für die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sichergestellt werden

soll, der Arbeitgeber aufgrund der im Unternehmen gängigen Ausscheidungspraxis der Versorgungsberechtigten davon ausgehen durfte, dass der überwiegende Teil dieser begünstigten Personengruppe mit Vollendung des 60. Lebensjahres sein Erwerbsleben im Unternehmen beendet, die Versorgungsregelungen insgesamt auf ein mögliches Ausscheiden zu diesem Zeitpunkt ausgerichtet sind und den Arbeitnehmern bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Bezug einer erheblich oberhalb des gesetzlichen Rentenniveaus liegenden Altersversorgung ermöglicht wird (Rn. 28 ff.).

i) Kündigung einer Direktversicherung im bestehenden Arbeitsverhältnis

BAG – Urteil vom 26.04.2018 – 3 AZR R 416

§ 241 Abs. 2 BGB verpflichtet den Arbeitgeber nicht, eine zugunsten des Arbeitnehmers zur Durchführung einer Entgeltumwandlung abgeschlossene Direktversicherung zu kündigen, wenn der Arbeitnehmer mit dem Rückkaufswert der Versicherung Verbindlichkeiten tilgen will.

k) Unverfallbarkeitsbetrag aus beitragsorientierten Leistungszusagen

BAG – Urteil vom 23.01.2018 – 3 AZR 359/16

Das vom 30g Abs. 2 Satz 2 BetrAVG geforderte Einvernehmen über die Anwendung von § 2 Abs. 5 BetrAVG auf vor dem 1. Januar 2001 erteilte Versorgungszusagen liegt auch vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass sich die dem Arbeitnehmer zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach einer – zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung bereits bestehenden – Versorgungsordnung richten, die eine Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 Abs. 5 BetrAVG anordnet.

l) Unwirksamkeit einer zehnjährigen Mindesthedauerklausel im Rahmen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen

BAG – Urteil vom 19.02.2018 – 3 AZR 150/18

Schränkt der Arbeitgeber in allgemeinen Geschäftsbedingungen eine Hinterbliebenenversorgung durch eine zehnjährige Mindesthedauerklausel ein, so stellt das eine unangemessene Benachteiligung des unmittelbar versorgungsberechtigten Arbeitnehmers i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 2 BGB dar.

3. Neuere Urteile – Steuerrecht

a) Ausweis der Pensionsrückstellung im Jahr der Zusage unter Berücksichtigung neuer „Heubeck-Richttafeln“

BFH – Beschluss vom 13.02.2019 – XI R 34/16

Wird im Jahr der Erteilung einer Pensionszusage eine Pensionsrückstellung gebildet und erfolgt dies im Jahr der Veröffentlichung neuer „Heubeck-Richttafeln“, existiert kein „Unterschiedsbetrag“ i.S. des § 6a Abs. 4 Satz 2 EStG, der auf drei Jahre verteilt werden müsste.

b) Betriebsausgabenkürzung bei Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung

BFH – Urteil vom 31.07.2018 – VIII R 6/15

1. Fest zugesagte prozentuale Renten- oder Anwartschaftserhöhungen sind zwar keine ungewissen Erhöhungen i.S. des § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 4 EStG. Hieraus folgt jedoch nicht, dass jedwede Renten- oder Anwartschaftsdynamisierungen bei der Prüfung einer sog. Überversorgung unbeachtlich sind.
2. Eine über 3 % liegende jährliche Steigerungsrate kann bei der Prüfung der Überversorgung beachtlich sein.

c) Kein Lohnzufluss durch Gehaltsumwandlung für vorzeitigen Ruhestand

BFH – Urteil vom 22.02.2018 – VI R 17/16

1. Gutschriften auf einem Wertguthabenkonto zur Finanzierung eines vorzeitigen Ruhestands sind kein gegenwärtig zufließender Arbeitslohn.

2. Dies gilt auch für Gutschriften aus dem Wertguthabenkonto eines Fremd-Geschäftsführers einer GmbH (entgegen BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009, BStBl. I 2009 S. 1286 = BetrAV S/2009 S. 437 (438), S.IV.2b.).

d) (Steuerpflichtiger Arbeitslohn bei) Übertragung einer Versorgungszusage auf einen Pensionsfonds

FG Köln – Urteil vom 27.09.2018 – 6 K 814/16

Wird eine Versorgungszusage durch Übertragung auf einen Pensionsfonds abgelöst, liegt in Höhe der für den Erwerb der Ansprüche gegen den Pensionsfonds geleisteten Beiträge des Arbeitgebers steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, wenn dem Arbeitnehmer künftig gegen den Pensionsfonds ein eigener unentziehbarer Rechtsanspruch zusteht.