

Newsletter III. und IV. Quartal 2018

Liebe Leserinnen und Leser,

Freiburg, den 25.03.2019

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Newsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie ausführlich über zwei Themen aus dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren möchten. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde ein obligatorischer Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung eingeführt. Die Umsetzung dieses obligatorischen Arbeitgeberzuschusses wirft verschiedene rechtliche und personalpolitische Fragenstellungen auf, welche in diesem Newsletter genauer erörtert werden. In unserem Newsletter II. Quartal 2018 haben wir Sie über die Veröffentlichung der neuen Heubeck-Richttafeln 2018 G und die erforderliche Überarbeitung dieser informiert. Zwischenzeitlich wurde die überarbeiteten Richttafeln bereitgestellt und mit dem BMF-Schreiben vom 19.10.2018 die Regelungen zur steuerlichen Anwendung veröffentlicht. Die Rahmenbedingungen des Übergangs auf die neuen Richttafeln sind ebenfalls Thema dieses Newsletters. Zusätzlich enthält unser Newsletter eine Auswahl aus den aktuellen Gesetzesänderungen, Verwaltungsanweisungen und Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung, welche unter „Aktuelles in Kürze“ aufgeführt ist.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BAV Ludwig

Thema: Der obligatorische Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde ein obligatorischer Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung eingeführt. Betroffen sind Entgeltumwandlungen, die über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt werden. Die Umsetzung dieses obligatorischen Arbeitgeberzuschusses wirft verschiedene rechtliche und personalpolitische Fragenstellungen auf. Nachstehend wird ein Überblick über die wesentlichen Themen gegeben.

Übergangsregelung

Die Frage, ab wann der Arbeitgeberzuschuss gewährt werden muss, richtet sich nach dem Zeitpunkt des Abschlusses der Entgeltumwandlungsvereinbarung (§ 26a BetrAVG). Für ab dem 01.01.2019 erstmalig abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der obligatorische Arbeitgeberzuschuss ab dem Beginn zu gewähren. Für zum 01.01.2019 bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt eine Übergangsregelung, wonach der Arbeitgeberzuschuss

erst ab dem 01.01.2022 zu leisten ist. Da eine Entgeltumwandlung häufig aus mehreren vertraglichen Grundlagen besteht, beispielsweise aus einem kollektivrechtlichen Rahmenvertrag und einer individuellen Vereinbarung des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer, ist es grundsätzlich fraglich, welches Datum entscheidend für die Gewährung des Zuschusses ist. Diese Frage ist im Gesetz (§ 26a BetrAVG) unpräzise geregelt und in der Fachliteratur umstritten.

Ermittlung der Beitragshöhe

Dem Gesetzeswortlaut folgend, muss der Arbeitgeber „15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss ... weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“ Dem Arbeitgeber steht es somit frei einen pauschalen Betrag in Höhe von 15 % zu leisten oder den genauen Betrag der Sozialversicherungersparnis weiter zu leiten. Auch steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, die pauschale und die genaue Abrechnung zu seinem Vorteil zu kombinieren.

In vielen Fällen wird eine genaue Abrechnung zu einem niedrigeren Arbeitgeberzuschuss führen. Allerdings birgt die genaue Abrechnung in der Praxis zahlreiche Detailschwierigkeiten, wie beispielsweise die

Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. Grundsätzlich ist zu empfehlen, unter Betrachtung der unternehmensspezifischen Gegebenheiten, eine einheitliche Handhabung festzulegen.

Unverfallbarkeit der obligatorischen Arbeitgeberzuschüsse

§ 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG sieht vor, dass der Arbeitgeberzuschuss sofort unverfallbar ist, und demnach genauso behandelt wird, wie die Entgeltumwandlung selbst.

Leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss, der den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss übersteigt, sollte er sich entscheiden, ob er für diesen übersteigenden Zuschuss ebenfalls eine sofortige Unverfallbarkeit gewährt. Eine für den obligatorischen und den freiwilligen Zuschuss des Arbeitgebers getrennte Regelung der Unverfallbarkeit führt zu einem nicht unerheblichen Verwaltungsaufwand. Daher ist zu empfehlen, eine solche Trennung nur in den Fällen eines freiwilligen Arbeitgeberzuschusses mit wirtschaftlich relevanter Höhe vorzunehmen.

Anrechnung eines bestehenden Arbeitgeberzuschusses

Häufig wurden bereits vor Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetz Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung auf freiwilliger Basis gewährt. In diesen Fällen stellt sich die Frage, ob der bisher freiwillige Zuschuss auf den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden kann, beziehungsweise welche Maßnahmen hierfür erforderlich sind. Je nach Fallkonstellation sind verschiedene Maßnahmen zu ergreifen. Für Regelungen, in welchen bereits ein Anrechnungsvorbehalt enthalten war oder in welchen erkennbar war, dass der freiwillige Zuschuss zumindest auch wegen der ersparten Sozialversicherungsbeiträge gewährt wird, dürfte u.E. eine Anrechnung in vielen Fällen möglich sein. Ein Hindernis bei der Anrechnung stellen vertragliche Regelungen in bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen dar, welche keine sofortige Unverfallbarkeit vorsehen, da diese für den obligatorischen Zuschuss gesetzlich vorgeschrieben ist. Grundsätzlich sollte für jede Fallgestaltung geprüft werden, inwieweit eine Anrechnung möglich ist. Unabhängig von der Umsetzung im Einzelfall ist es u.E. zu empfehlen, den Übergang des freiwilligen Arbeitgeberzuschusses in den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der jeweiligen rechtlichen Grundlagen geeignet zu dokumentieren.

Umsetzungsangebote im Versicherungsmarkt

Der Gesetzgeber hat mit dem obligatorischen Arbeitgeberzuschuss zwar eine Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen an Direktversicherungen, Pensionskassen beziehungsweise Pensionsfonds geschaffen, jedoch nicht den Versorgungsträger zur Annahme dieser Beiträge verpflichtet. Aus dem Versicherungsrecht ergibt sich kein Kontrahierungszwang. Viele Versicherungsunternehmen tendieren für „jüngere“ Verträge dazu, die 15 % Beitragserhöhung in bestehenden Verträgen zuzulassen, soweit die Rahmenbedingungen des § 3 Nr. 63 EStG eingehalten werden. Für Altverträge mit einem hohem Rechnungszins oder einer lohnsteuerlichen Regelung nach § 40b EStG ist dies eher nicht möglich.

In diesem Fall ist für den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss der Abschluss eines neuen Versicherungsvertrages erforderlich. Als Alternative kann man mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, die Entgeltumwandlung in dem Maße zu reduzieren, dass die Summe der geänderten Entgeltumwandlung und des Arbeitgeberzuschusses den ursprünglichen Beitrag ergeben oder zumindest nicht übersteigen.

Zusammenfassung

Mit dem obligatorischen Arbeitgeberzuschuss hat sich die Komplexität der Umsetzung von Entgeltumwandlung in den Unternehmen weiter erhöht. Daher ist es u.E. für den Arbeitgeber sinnvoll, einheitliche Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Entgeltumwandlung zu verwenden, um die gesetzlichen Vorgaben mit einem geringen administrativen Aufwand erfüllen zu können und Risiken zu minimieren. Zudem sind einheitliche Rahmenbedingungen auch eine Voraussetzung um die Entgeltumwandlung beziehungsweise die Zuschüsse zur Entgeltumwandlung wirksam in die Personalpolitik einbeziehen zu können.

Thema: Der Übergang auf die neue Heubeck-Richttafeln 2018 G

Am 20.07.2018 sind die Heubeck-Richttafeln 2018 G der Heubeck-Richttafeln-GmbH als neue biometrische Rechnungsgrundlagen für die betriebliche Altersversorgung veröffentlicht worden (wir berichteten in unserem Newsletter II. Quartal 2018). Aufgrund der Verwendung einer inkonsistenten Datenbasis war eine Anpassung erforderlich. Die überarbeiteten Heubeck-Richttafeln 2018 G wurden am 05.10.2018 von der Heubeck-Richttafeln GmbH bereitgestellt. Die Anerkennung der neuen Richttafeln für den § 6a EStG durch die Finanzverwaltung erfolgte mit dem BMF-Schreiben vom 19.10.2018 - IV C 6 - S 2176/07/10004 (veröffentlicht am 22.10.2018). Zusammen mit der Stellungnahme des IDW vom 05.09.2018 sind somit die wesentlichen Rahmenbedingungen für den Übergang auf die neuen Richttafeln bekannt.

Übergang in der Steuerbilanz (§ 6a EStG)

Das BMF-Schreiben vom 19.10.2018 erkennt die Heubeck-Richttafeln 2018 G als versicherungsmathematische Grundsätze im Sinne § 6a Absatz 3 Satz 3 EStG an. Als Übergangsfristen für die Umstellung auf die neuen Richttafeln sieht die Finanzverwaltung vor, dass die neuen Richttafeln 2018 G erstmals für die Bewertung von Pensionsrückstellungen am Ende des Wirtschaftsjahres zugrunde gelegt werden, das nach dem 20.07.2018 endet und dass die alten Heubeck-Richttafeln 2005 G letztmals für das Wirtschaftsjahr verwendet werden, das vor dem 30.06.2019 endet. Der Übergang hat einheitlich für alle Pensionsverpflichtungen und alle sonstigen versicherungsmathematisch zu bewertende Bilanzposten des Unternehmens zu erfolgen.

Für den Übergang ist eine, mit dem Übergang von den Heubeck-Richttafeln 1998 auf die Heubeck-Richttafeln 2005 G vergleichbare Regelung (BMF-Schreiben vom 16.12.2005 - IV B 2 - S 2176 - 106/05) anzuwenden. Die Pensionsrückstellungen zum Ende des Wirtschaftsjahrs, für das die neuen Rechnungsgrundlagen erstmals angewendet werden (Übergangsjahr), ergeben sich aus dem nach den Heubeck-Richttafeln 2005 G ermittelten Wert zuzüglich eines Drittels der Differenzen zwischen den nach den Heubeck-Richttafeln 2018 G und nach den Heubeck-Richttafeln 2005 G ermittelten Werten zum Ende des Übergangsjahres. Am Ende des folgenden Wirtschaftsjahres ergibt sich die Pensionsrückstellung aus dem nach den Heubeck-Richttafeln 2018 G ermittelten Wert abzüglich des im Vorjahr ermittelten Drittels. Am Ende des zweiten Wirtschaftsjahres, das auf das Übergangsjahr folgt, ist die Pensionsrückstellung auf Basis der Heubeck-Richttafeln 2018 G ohne einen Abschlag zu ermitteln.

Ist die Differenz zwischen dem nach den Heubeck-Richttafeln 2018 G und nach den Heubeck-Richttafeln 2005 G ermittelten Werten am Ende des Übergangsjahrs negativ, so ist mit dem negativen Drittel am Ende des Übergangsjahrs und am Ende des auf das Übergangsjahr folgende Wirtschaftsjahres in gleicher Weise zu verfahren.

Anstelle der ansonst für Pensionsrückstellungen vorgeschriebenen Einzelbewertung wird es aus Billigkeitsgründen von der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn für alle Pensionsverpflichtungen eines Betriebes die Differenz zwischen den Summen der Teilwerte nach den Heubeck-Richttafeln 2018 G und den Heubeck-Richttafeln 2005 G auf das Übergangsjahr und die beiden folgenden Wirtschaftsjahre verteilt wird.

Übergang in der Handelsbilanz (§ 253 HGB / IAS 19)

Das IDW hat am 05.09.2018 eine Stellungnahme zur Anwendung der Heubeck-Richttafeln 2018 G in der Handelsbilanz (HGB und IFRS) veröffentlicht, die für Abschlüsse deren Stichtag nach der Veröffentlichung des entsprechenden BMF-Schreibens liegt, grundsätzlich eine Umstellung der Rechnungsgrundlagen auf die neuen Tafeln vorsieht. Werden die neuen Tafeln für die vorgenannte Abschlüsse nicht verwendet, müssen die Unternehmen dies begründen. Als Gründe hierfür kommen entsprechend der Stellungnahme vor allem ein Fehlen der abschließenden inhaltlichen Validierung und Implementierung der neuen Richttafeln durch die Rechnungslegungspraxis oder eine Modifizierung der Heubeck-Richttafeln 2005 G für die bisherige Rechnungslegung, welche die Änderungen durch die Heubeck-Richttafeln 2018 G im Wesentlichen bereits vorweggenommen genommen hat, in Frage.

Für Abschlüsse, deren Stichtag vor der Veröffentlichung des entsprechenden BMF-Schreibens liegt, kommt nach Auffassung des IDW eine freiwillige Anwendung der neuen Richttafeln in Betracht, wenn der Bilanzierende Anhaltspunkte dafür beibringen kann, dass die Zugrundelegung der neuen Richttafeln im Vergleich zu den Heubeck-Richttafeln 2005 G zu einer Bewertung führt, die die tatsächliche wirtschaftliche Belastung am jeweiligen Stichtag zutreffender abbildet. Dies ist entsprechend zu begründen.

Der aus der Umstellung resultierende Einmaleffekt wird in der Handelsbilanz (HGB) in voller Höhe als operativer Aufwand erfolgswirksam erfasst. Nach IFRS (IAS 19) gehört der Einmaleffekt zu den versicherungsmathematischen Gewinnen und Verlusten aus Veränderungen der demografischen Annahmen (IAS 19.76a und 19.141c), die separat ausgewiesen werden müssen, aber nicht erfolgswirksam sind.

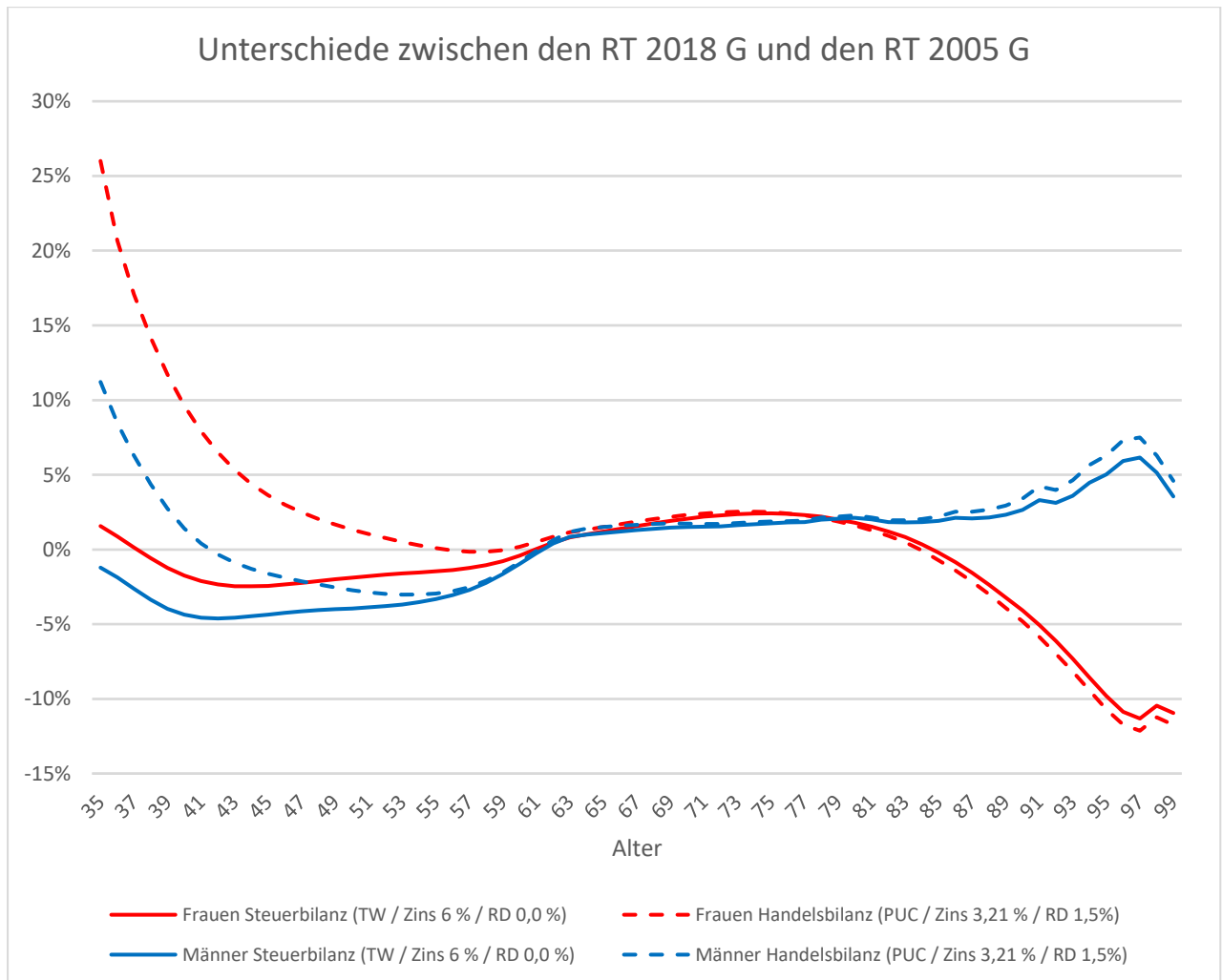
Auswirkungen der Umstellung

Als Auswirkungen der Umstellung auf die neuen Tabellen war ein Einmaleffekt bei den Pensionsrückstellungen nach steuerbilanziellen Rechnungslegungsgrundsätzen in Höhe von 0,5 % bis 1,2 % und nach handelsrechtlichen und internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen in Höhe von 1,0 % bis 2,0 % erwartet worden, welcher sich auch im Wesentlichen für die bisher erstellten Bewertungen bestätigt hat. Allerdings ist zu beachten, dass es sich bei diesen Werten um Durchschnittswerte handelt. Somit kann es in bestimmten Konstellationen zu deutlichen Abweichungen von den vorstehend aufgeführten Größen kommen.

Um dies zu verdeutlichen haben wir für eine beispielhafte Versorgungszusage die Auswirkungen des Übergangs in Abhängigkeit des Alters der versorgungsberechtigten Person zum 31.12.2018 dargestellt.

Dabei sind wir von einer Versorgungszusage auf 1.000 € monatliche Alters- und Invalidenrente und einer Witwen-/Witwerrente in Höhe von 60 % ausgegangen. Als rechnermäßiges Pensionsalter haben wir die Vollendung des 65. Lebensjahres unterstellt.

Nachfolgend sind die relativen Unterschiede zwischen den Heubeck-Richttafeln 2018 G und den Heubeck-Richttafeln 2005 G in Steuer- und Handelsbilanz dargestellt:



Die Reduzierung der Rückstellungen, welche im Zeitraum vor der Vollendung des 65. Lebensjahres auftritt, resultiert aus den deutlich gesunkenen Invalidisierungswahrscheinlichkeiten in diesem Zeitraum. Ebenso wird die, in den fortgeschrittenen Altersstufen, für Frauen gesunkene Sterblichkeit in den Rückstellungen sichtbar. Auf der anderen Seite gibt es auch Altersstu-

fen, welche einen Umstellungseffekt aufweisen, welcher deutlich über den eingangs genannten Durchschnittswerten liegt.

Somit können für die Bewertung von einseitig zusammengesetzten Beständen oder einzelnen Versorgungszusagen deutlich abweichende Umstellungseffekte auftreten. Gleiches kann für andere Zusagearten, wie beispielsweise Versorgungszusagen auf reine Invalidenleistungen, auftreten.

Zusammenfassung

Seit dem 22.10.2018 sind die Rahmenbedingungen für die Umstellung auf die neuen Heubeck-Richttafeln 2018 G bekannt. Für den Abschluss zum 31.12.2018 sollten die neuen Richttafeln in der Regel angewendet werden. Der Umstellungseffekt wird in der Steuerbilanz über drei Wirtschaftsjahre verteilt, während er in der Handelsbilanz sofort zu erfassen ist. Dabei ist zwischen der erfolgswirksamen Erfassung in der deutschen Handelsbilanz (HGB) und der erfolgsneutralen Erfassung in der internationalen Handelsbilanz (IFRS)

zu unterscheiden. Der Umstellungseffekt ist in der Regel eine Erhöhung der Rückstellungen. In den meisten Fällen liegt diese in der Steuerbilanz zwischen 0,5 % und 1,2 % und in der Handelsbilanz nach handelsrechtlichen und internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen zwischen 1,0 % und 2,0 %. Allerdings können für die Bewertung von bestimmten Zusagarten, einseitig zusammengesetzten Beständen oder einzelnen Versorgungszusagen auch größer Umstellungseffekte auftreten.

Aktuelles in Kürze

Hinterbliebenenversorgung - Wegfall durch Tarifregelung

(BAG-Urteil vom 31.07.2018 – 3 AZR 731/16)

Leitsatz:

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

Betriebliche Altersversorgung - Lebensversicherung

(BAG-Urteil vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17)

Orientierungssätze:

1. Die Tarifvertragsparteien verstoßen nicht gegen das aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit, wenn sie in ihren tariflichen Regelungen unbestimmte Rechtsbegriffe verwenden, die von den Gerichten im Wege der Auslegung konkretisiert werden können (Rn. 30).

2. Sagt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Direktzusage zu, liegt keine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG über Form, Ausgestaltung oder Verwaltung einer Sozialeinrichtung vor (Rn. 35).

3. Räumen die Tarifvertragsparteien dem Arbeitgeber ein Leistungsbestimmungsrecht ein, nach dem es ihm bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen gestattet ist, von einer Anpassung der Betriebsrenten entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten gänzlich abzusehen oder lediglich eine prozentual gleichmäßige, unterhalb der Entwicklung der gesetzlichen Renten liegende Anpassung aller Betriebsrenten vorzunehmen, gewähren sie ihm damit kein einseitiges Gestaltungsrecht in einer nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit (Rn. 38).

4. Macht der Arbeitgeber von einem solchen tariflichen Leistungsbestimmungsrecht bei der Anpassung der Betriebsrenten Gebrauch und erhöht alle Betriebsrenten um den gleichen Prozentsatz, ist diese Entscheidung schon deshalb nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig, weil der relative Abstand der Betriebsrenten zueinander gleich bleibt und damit die mitbestimmungspflichtigen Verteilungsgrundsätze nicht berührt werden (Rn. 42).

Betriebliche Altersversorgung - Altersabstandsklausel

(BAG-Urteil vom 16.10.2018 – 3 AZR 520/17)

Orientierungssätze:

1. Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, die die Hinterbliebenenrente von Witwen, die mehr als 15 Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer sind, um 5 vH für jedes weitere Jahr Altersunterschied vermindert, bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 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 iSv. § 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 iSv. § 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 vH der Ausgangspension pro weiteres Jahr Altersunterschied erst bei einem Altersunterschied von 35 Jahren – und damit einem Altersabstand, der den üblichen Abstand in erheblichem Maße übersteigt – zu einem vollständigen Ausschluss von der Hinterbliebenenrente führt (Rn. 40 f.).

Gruppenunterstützungskasse - Rückgewähranspruch

(BAG-Urteil vom 16.10.2018 – 3 AZR 402/16)

Leitsatz:

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

Keine Rückstellung für sog. Nachteilsausgleich bei Altersteilzeit nach § 5 Abs. 7 TV ATZ - Anwendung der aktuellen Pauschalwerttabelle zur Bemessung von Jubiläumsrückstellungen

(BFH-Urteil vom 27.09.2017 – I R 53/15)

Leitsätze:

1. Arbeitgeber dürfen hinsichtlich laufender Altersteilzeitarbeitsverträge keine Rückstellungen für den sog. Nachteilsausgleich gemäß § 5 Abs. 7 TV ATZ bilden.

2. Ein Arbeitgeber, der Jubiläumsrückstellungen in seiner Bilanz zum 31. Dezember 2005 anhand der Pauschalwerttabelle des BMF-Schreibens vom 12. April 1999 (BStBl I 1999, 434) bemessen hatte, darf später im Rahmen einer noch "offenen" Veranlagung für das Jahr 2005 zur Anwendung der im BMF-Schreiben vom 8. Dezember 2008 (BStBl I 2008, 1013) veröffentlichten Pauschalwerttabelle übergehen.

Zur Anwendung von § 4 Abs. 3 Satz 4 EStG auf den Erwerb einer Rückdeckungsforderung

(BFH-Urteil vom 12.12.2017 – VIII R 9/14)

Leitsätze:

1. Ein Rückdeckungsanspruch stellt eine Forderung gegen den Versicherer dar, die zum Umlaufvermögen gehört (Anschluss an die Rechtsprechung des I. Senates des BFH).

2. Die Anschaffung eines Rückdeckungsanspruchs ist regelmäßig keine von § 4 Abs. 3 Satz 4 EStG erfasste Anschaffung von Wertpapieren und vergleichbaren, nicht verbrieften Forderungen und Rechten des Umlaufvermögens.

Steuerliche Gewinnermittlung; Urteil des Bundesfinanzhofes vom 27.09.2017 zu Rückstellungen für den sog. Nachteilsausgleich bei Altersteilzeitvereinbarungen

(BMF-Schreiben vom 22.10.2018 – IV C 6 - S 2175/07/10002)

Anmerkung des Verfassers:

Mit dem BMF-Schreiben setzt die Finanzverwaltung das BFH-Urteil vom 27.09.2017-I R 53/15 für die Zukunft um. Es ist zukünftig zu unterscheiden, ob für die Gewährung des Nachteilsausgleichs Voraussetzungen erforderlich sind, wie beispielsweise der Bezug einer gekürzten Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Sind weitere Voraussetzungen erforderlich, scheidet die Rückstellungsbildung in der Steuerbilanz aus

Verpflichtet sich der Arbeitgeber hingegen, in der Freistellungsphase oder nach dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses einen zusätzlichen Ausgleichsbetrag 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.

Diese Einschränkung ist erstmals bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen anzuwenden, die nach dem Tag der Veröffentlichung dieses Schreibens im Bundessteuerblatt beginnen. Die auf Basis der bisherigen Randnummer 15 passivierten Rückstellungen können planmäßig bis zur Auszahlung oder dem Wegfall des Nachteilsausgleichs weitergeführt werden.

IMPRESSUM

Herausgeber:

BAV Ludwig GmbH
Sasbacher Straße 6
79111 Freiburg

Tel.: 0761 / 477455 - 0
Fax.: 0761 / 477455 - 20

E-Mail: info@bav-ludwig.de
Internet: www.bav-ludwig.de

Der Inhalt dieses Newsletters dient nur der allgemeinen Information und kann natürlich kein Beratungsgespräch ersetzen. Er stellt keine steuerliche, juristische oder Beratung anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.