



Aktuelles aus dem rechtlichen Umfeld der bAV

Dr. Claudia Veh,
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

20. Juni 2023



Agenda



- 01 Aktuelles aus der Gesetzgebung**
 1. Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung – Änderung § 6 BetrAVG
 2. Das Pflegeunterstützungs- und –entlastungsgesetz (PUEG)
- 02 Aktuelles aus der Finanzverwaltung**
 3. Wegfall Ausscheideerfordernis in allen Durchführungswegen
- 03 Aktuelles aus der Finanzgerichtsbarkeit**
 4. Invalidität und Pensionsrückstellungen - FG Hamburg, Urteil vom 15.11.2022 - 5 K 126/20
- 04 Aktuelles vom Bundesarbeitsgericht**
 5. (Un)Zulässigkeit von Kapitalisierungsklauseln – BAG-Urteile vom 17.01.2023- 3 AZR 220/22 und 501/21
- 05 Ausblick: Dialog Betriebsrente und HGB-Zins**

01

Aktuelles aus der Gesetzgebung

1. Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Bis Ende 2022: Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)

- Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogener Altersrente in der GRV von 6.300 EUR jährlich (§34 SGB VI)
- Bei Überschreiten der Grenze Kürzung von Voll- auf Teilrente

BAV - § 6 BetrAVG a.F.

- Bei vorgezogener gesetzlicher Altersrente **als Vollrente** bAV auch vorgezogen möglich
- **Bei Aufnahme einer Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit**, die zu einer **Überschreitung der Hinzuverdienstgrenzen** und damit zu **Wegfall / Beschränkung der Altersrente** aus der GRV führt, unverzügliche Meldung an Arbeitgeber oder sonstigen Versorgungsträger

1. Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Ab 2023: GRV

Entfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogener Altersrente in der GRV

§ 6 BetrAVG – Vorgezogene Altersrente NEU

- Ein Hinzuverdienst allein kann den Anspruch auf vorgezogene Betriebsrente nicht mehr verhindern.
- Relevant für unverfallbar Ausgeschiedene und ggf. auch aktive Arbeitnehmer
- **Mitteilungspflicht nur noch, wenn Vollrente (aus anderen Gründen) auf Teilrente beschränkt wird**

1. Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Ab 2023:

Damit nun möglich:

- Bezug der **vorgezogenen Altersrente aus der GRV als Vollrente**
- Bezug **vorgezogene Altersrente aus bAV**
- **Weiterarbeit bei vollem Gehalt** (d.h. „Doppelzahlung“: bAV und Gehalt)

wenn der Versorgungsplan kein Ausscheiden für bAV-Leistungen fordert

1. Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Fazit

1. **Versorgungszusagen** sollten in Bezug auf die Regelungen zur vorgezogenen Altersrente **überprüft** werden und an die neue Gesetzeslage angepasst werden; Diskrepanz zu § 6 BetrAVG vermeiden.
2. z.B. **Ausscheiden als Voraussetzung** für den vorgezogenen AR-Bezug **prüfen**, **Hinzuverdienstgrenzen eliminieren**, auch bei mittelbaren Durchführungswegen.

2. Regierungsentwurf PUEG – Pflegeunterstützungs- und-entlastungsgesetz

Hintergrund

- BVerfG – Beschlüsse vom 7.4.2022, 1 BvL 3/18 et al. : **Staffelung des Beitragssatzes zur sozialen Pflegeversicherung nach der Kinderzahl**

2. Regierungsentwurf PUEG – Pflegeunterstützungs- und-entlastungsgesetz

Gesetzesentwurf

- Zum **1.7.2023 Erhöhung des Beitrags** der Beschäftigten / Betriebsrentner zur gesetzlichen Pflegeversicherung von 3,05% **auf 3,4%**
- Erhöhung des **Zuschlags für Kinderlose** von 0,35% **auf 0,6%**
- **Beitragsabschlag** ab dem **2. bis zum 5. Kind** in Höhe von **0,25%** (bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs)
- Der **Beitragssatz der Arbeitgeber** zur Pflegeversicherung bleibt konstant **bei 1,7%**.
- Rentner tragen unverändert den vollen Beitragssatz selbst.

2. Regierungsentwurf PUEG – Pflegeunterstützungs- und-entlastungsgesetz

Nachweis der Kindereigenschaft

1. Bis zum **31.3.2025** wird ein **digitales Verfahren** zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entwickelt. Danach haben die beitragsabführenden Stellen bis zum **30.6.2025** (also drei Monate) Zeit, die Abschlüsse rückwirkend abzuwickeln

2. Regierungsentwurf PUEG – Pflegeunterstützungs- und-entlastungsgesetz

2. Nachweis gilt in dem Zeitraum vom **1.7.2023 bis zum 30.6.2025** auch dann als erbracht, wenn der Beschäftigte oder Betriebsrentner **auf Anforderung** der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse die **erforderlichen Angaben zu den berücksichtigungsfähigen Kindern mitteilt** (Selbsterklärung ohne Prüfung).
3. Die beitragsabführende Stelle erhält, prüft und verarbeitet die Nachweise zur Kindereigenschaft in „**analoger**“, **d. h. Papierform**, sofern diese Angaben nicht bereits bekannt sind.

2. PUEG – Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz

Fazit

- Es werden **erhöhte Aufwände** für die **beitragsabführenden Stellen** erwartet.
- Bei **Direktzusagen, unternehmenseigenen Unterstützungskassen** sollte sich der Arbeitgeber auf die Änderung **vorbereiten** (technische Umsetzung in der Rentenverwaltung).

02

Aktuelles aus der Finanzverwaltung

3. Entfall Ausscheideerfordernis in der bAV

BMF-Schreiben vom 18.03.2022

FRÜHER

Bezug bAV-Leistung ohne Beendigung Dienstverhältnis:

- Bei **Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds**: unschädlich, gem. Rz. 3 BMF-Schreiben
- Bei **Direktzusage**: aus bilanzsteuerrechtlicher Sicht, d.h. für die Bildung steuerbilanzieller Pensionsrückstellungen bei Direktzusagen, unschädlich gem. BMF-Schreiben vom 18.09.2017 (IV C 6 - S 2176/074/10006).
- Bei **Unterstützungskasse**: Keine explizite Regelung

3. Entfall Ausscheideerfordernis in der bAV

BMF-Schreiben vom 18.03.2022

NEU

Bezug bAV-Leistung ohne Beendigung Dienstverhältnis:

- Gem. BMF-Schreiben, Rz. 3 nun generell, d.h. **in allen Durchführungswegen unschädlich**
- Damit nun auch für **Unterstützungskasse** klar.

3. Entfall Ausscheideerfordernis in der bAV

Aber Achtung

- **Leistungsplan der Unterstützungskasse** sieht bislang i.d.R. vor, dass der **Bezug der Altersversorgung nur möglich** ist, wenn der AN/GGF aus dem Arbeits-/Dienstverhältnis **ausgeschieden** ist.
- UK wird deshalb auch nur dann auszahlen, wenn der **Leistungsplan** dies vorsieht bzw. in diesem Punkt **angepasst** wird.

3. Entfall Ausscheideerfordernis in der bAV

Gleichzeitiger Bezug von bAV-Leistung und Gehalt ist in der Praxis vor allem ein Thema bei GGFs, weniger bei „normalen“ AN

- Bei **GGF** Forderung der Finanzverwaltung, dass ein gleichzeitiger Bezug von bAV-Leistung und Gehalt nur möglich ist, wenn die **Aktivbezüge auf die bAV-Leistung** angerechnet werden. Sonst führt die „Doppelzahlung“ zu einer vGA, vgl. BMF-Schreiben vom 18.09.2017, Rz. 5.
- Aber: **Änderung der Rechtsprechung** – BFH-Urteil vom 15.03.2023 – IR 41/19
 - Wenn bei Weiterbeschäftigung die **Versorgungszahlung** und das **neue Gehalt das ursprüngliche Gehalt nicht überschreitet**, keine gesellschaftsrechtliche Veranlassung, d.h. **keine vGA**

3. Entfall Ausscheideerfordernis in der bAV

Gilt die grundsätzliche Anrechnung von Aktivbezügen auf die Versorgungsleistung auch für die Unterstützungskasse?

- M.E. nein, denn eine **vGA** kann nur vorliegen, wenn eine **Vermögensminderung oder eine verhinderte Vermögensmehrung bei der Kapitalgesellschaft**, vorliegt (vgl. R 8.5 KStR).
- Bei Unterstützungskasse liegt jedoch, wenn die bAV-Leistungen ausgezahlt werden, **keine Vermögensminderung bei der GmbH** vor, sondern bei der UK.
- Hierzu existiert jedoch (noch) **keine offizielle Aussage der Finanzverwaltung**;
- Ggf. erforderlich, dass **bAV-Leistung vom AG ausgezahlt** wird (§ 38 EStG), nicht direkt von UK (**dann vGA?**)

3. Entfall Ausscheideerfordernis in der bAV

Fazit

- Arbeitgeber mit UK-Zusagen sollten **Regelungen zum Ausscheiden in Leistungsplänen (LP) prüfen** und bei Bedarf mit UK Rücksprache halten

Bei GGF

- bei Neuzusagen **prüfen**, ob (neue) **LP der UK** kein Ausscheiden mehr fordern
- bei bestehenden Zusagen prüfen, ob Ausscheideerfordernis eliminiert werden kann (**LP UK anpassen**)
- ggf. **Antrag auf verbindliche Auskunft** bei Finanzverwaltung

02

Aktuelles aus der Rechtsprechung der FG

4. Invalidität und Pensionsrückstellungen

FG Hamburg, Urteil vom 15.11.2022 (5 K 126/20)

Der Fall (1)

- GGF-Pensionszusage aus dem Jahr 1992, Leistung
 - **bei Ausscheiden aus den aktiven Diensten nach Vollendung des 65. Lebensjahrs** und
 - **bei Dienstunfähigkeit**
 - wenn der GF **aus gesundheitlichen Gründen nicht nur vorübergehend außerstande ist, seine Tätigkeit für die Gesellschaft auszuüben.**
 - Nachzuweisen durch ein Gutachten eines von der Gesellschaft zu benennenden **Facharztes**; alternativ durch einen **Berufsunfähigkeitsbescheid** des Trägers der GRV bzw. der für die Gesellschaft zuständigen Berufsgenossenschaft

4. Invalidität und Pensionsrückstellungen

Der Fall (2)

- Abschluss von 2 RDV **inklusive einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung** im Jahr 2005
- Schwerer **Reitunfall** im Jahr 2008
- Aktualisierung GF-Anstellungsvertrag in 2010, mit Erhöhung **bisheriges Gehalt und Tantieme**; Fortführung Pensionszusage
- **Im Mai 2011 ärztliche Diagnose: Dienstunfähigkeit zu 100% betreffend die bisherige GF-Tätigkeit** (ausgeprägte Reisetätigkeit, auch ins ferne Ausland, aktive und passive Teilnahme an Sportveranstaltungen)

4. Invalidität und Pensionsrückstellungen

Der Fall (3)

- **Umverteilung der Aufgaben** im Unternehmen
- Beantragung Leistungen aus **RDV** in 2008 ; **Leistungspflicht in 2013** ab 2013 anerkannt
- **Gesellschafterbeschluss** im Juni 2014: **keine bAV-Leistung**, solange Gehalt bezogen wird
- Bilanzierung Zusage mit **vers.math. Leistungsbarwert der Invaliditätsleistung** und **Aktivierung Anspruch aus der RDV in 2013**

4. Invalidität und Pensionsrückstellungen

Der Fall (4)

- **Betriebsprüfung im Jahr 2018**
 - Zusage (nur) mit dem Teilwert zu bilanzieren, da Versorgungsfall **Invalidität gem. PZ nicht eingetreten**
- **Andere Meinung GmbH**
 - Regelung in der PZ bezog sich auf die **bisherige Tätigkeit als GF**
- Die Firma klagte vor dem FG Hamburg

4. Invalidität und Pensionsrückstellungen

Entscheidung (1)

- Die Firma bekam nicht Recht.
- **Bilanzierung der Pensionszusage mit dem Teilwert § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Sätze 1 bis 3 EStG zu erfolgen.**
- Das Gericht war **nicht hinreichend überzeugt davon, dass der Versorgungsfall eingetreten ist** (Arbeitsverhältnis bestand fort; es wurden keine Versorgungsleistungen gewährt).
- Zudem nicht hinreichend klar, dass mit „**Dienstunfähigkeit**“ nur auf die **zuletzt konkret ausgeübte Tätigkeit** abgestellt wird.

• -

4. Invalidität und Pensionsrückstellungen

Die Entscheidung (2)

- Zudem steht das **Nachholverbot** einer Erhöhung der Rückstellung entgegen.
- Unterstellt, der **Versorgungsfall wäre eingetreten**, dann Bilanzierung in 2008, spätestens in 2011 (ärztliches Gutachten), aber in jedem Fall **nicht erst in 2013**.
- Die Revision war nicht zugelassen (§ 115 Abs. 2 FGO)

4. Invalidität und Pensionsrückstellungen

Fazit

1. Bei der Frage, ob ein **Leistungsfall gemäß Pensionszusage** eingetreten ist, kommt es grundsätzlich alleinig auf den **Wortlaut der Pensionszusage** an.
2. Es empfiehlt sich, die **Leistungsvoraussetzungen in der Pensionszusage kongruent zu den Leistungsvoraussetzungen der Rückdeckungsversicherung** zu formulieren.
3. Wann ein Leistungsfall vorliegt, muss **exakt geregelt** werden, um Zweifelsfragen im Hinblick auf die bilanzielle Erfassung zu vermeiden.
4. Eine **unterlassene Bilanzierung eines Leistungsfalls** kann grundsätzlich später nicht nachgeholt werden (**Nachholverbot**)

04

Aktuelles aus der Rechtsprechung des BAG

5. BAG-Urteile vom 17.01.2023- 3 AZR 220/22 und 501/21

Kapitalwahlrecht bei einer Unterstützungskassenzusage

Der Fall 1 (3 AZR 220/22)

- Versorgung in einer **Unterstützungskasse auf lebenslange Altersrente**.
- Alternativ Option für die **Unterstützungskasse**, anstelle der lebenslangen Rente eine **Kapitalzahlung in Höhe der 10-fachen Jahresrente** zu leisten.
- Mitarbeiterin vollendete das Pensionsalter. Der **Arbeitgeber** teilte der UK mit, er wolle die **Kapitaloption** wählen.
- **UK zahlt das Kapital** abzgl. Steuern und Sozialabgaben an die Arbeitnehmerin aus.
- Diese **überwies das Geld** umgehend **zurück**; der **Arbeitgeber klagte**.

5. BAG-Urteile vom 17.01.2023- 3 AZR 220/22 und 501/21

Die Entscheidung

- **Leistungsplan** der UK entspricht **AGBs**.
- Eine Kapitaloption ist mit § 308 Nr. 4 BGB unvereinbar und unwirksam, wenn die **Kapitalleistung nicht mindestens dem versicherungsmathematisch ermittelten Barwert** der laufenden Renten entspricht.
- Die **10-fache Jahresrente** ist **nicht wertgleich**, und damit für den Versorgungsberechtigten **unzumutbar**, deswegen ist die **Klausel unwirksam**.
- Damit muss die Rentnerin die Kapitalzahlung nicht akzeptieren. Sie **hat Anspruch auf eine lebenslange Rentenzahlung**.
- BAG führt nicht aus, **wie wertgleiche Kapitalleistung zu berechnen ist**.

5. BAG-Urteile vom 17.01.2023- 3 AZR 220/22 und 501/21

Der Fall 2 (3 AZR 501/21) mit Zurückverweisung ans LAG.

- Im Versorgungsplan (AGB) geregelt, dass der **Arbeitgeber statt** der lebenslangen **Rentenzahlung** eine **einmalige Kapitalzahlung** (§ 6a EStG-Barwert, d.h. Heubeck, 6% Rechnungszins) leisten kann.
- Die Ausübung einer vertraglich vorbehaltenen Ersetzungsbefugnis durch den Versorgungsschuldner muss **billigem Ermessen** iSv. § [315](#) BGB entsprechen.

5. BAG-Urteile vom 17.01.2023- 3 AZR 220/22 und 501/21

- Davon ist auszugehen, wenn **Interessen des Versorgungsschuldners** an der Ersetzung der zugesagten Rentenleistungen durch eine **gleichwertige einmalige Kapitalzahlung** bestehen, die **die Interessen des Versorgungsempfängers** an der Beibehaltung der Rentenleistungen **überwiegen**.
- Zurückverweisung an LAG, das die **Interessenabwägung** vornehmen muss und prüfen muss, **ob billiges Ermessen verletzt wurde** und ob **§ 6a-Barwert wertgleich** ist.

5. BAG-Urteile vom 17.01.2023- 3 AZR 220/22 und 501/21

Fazit

- Bei Kapitalisierungsoptionen **Interessenabwägung** und **billiges Ermessen** beachten
- **Wertgleichheit** von Rente und Kapital **elementar**
(versicherungsmathematischer Barwert; Zins?; LAG-Entscheidung ausstehend)

05

**Ausblick: Dialog
Betriebsrente
und HGB-Zins**

Dialog Betriebsrente

September 2022 Initiierung Dialog Betriebsrente durch BMAS und BMF

Ziel: Stärkung der bAV

Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Branchen- und Fachverbände haben Vorschläge eingereicht:

- Verbesserungen im **Arbeitsrecht**
- Verbesserungen im **Finanzaufsichtsrecht**
- Verbesserungen im **Steuerrecht**
- Weiterentwicklung des **Sozialpartnermodells**

Dialog Betriebsrente

Z.B.

- Förderung der **Portabilität bei Unterstützungskassen**
 - **Anpassen Höchstgrenzen nach §§ 2 KStDV**(Unterstützungskassen, Pensionskassen)
 - Reform der **Bilanzierung von Direktzusagen**
 - **Dotierungshöchstgrenze im Steuer- und Sozialversicherungsrecht vereinheitlichen**
 - Optimierung der **§ 100 EStG-Förderung**
- etc.
- Es bleibt abzuwarten, welche Vorschläge aufgegriffen und umgesetzt werden.

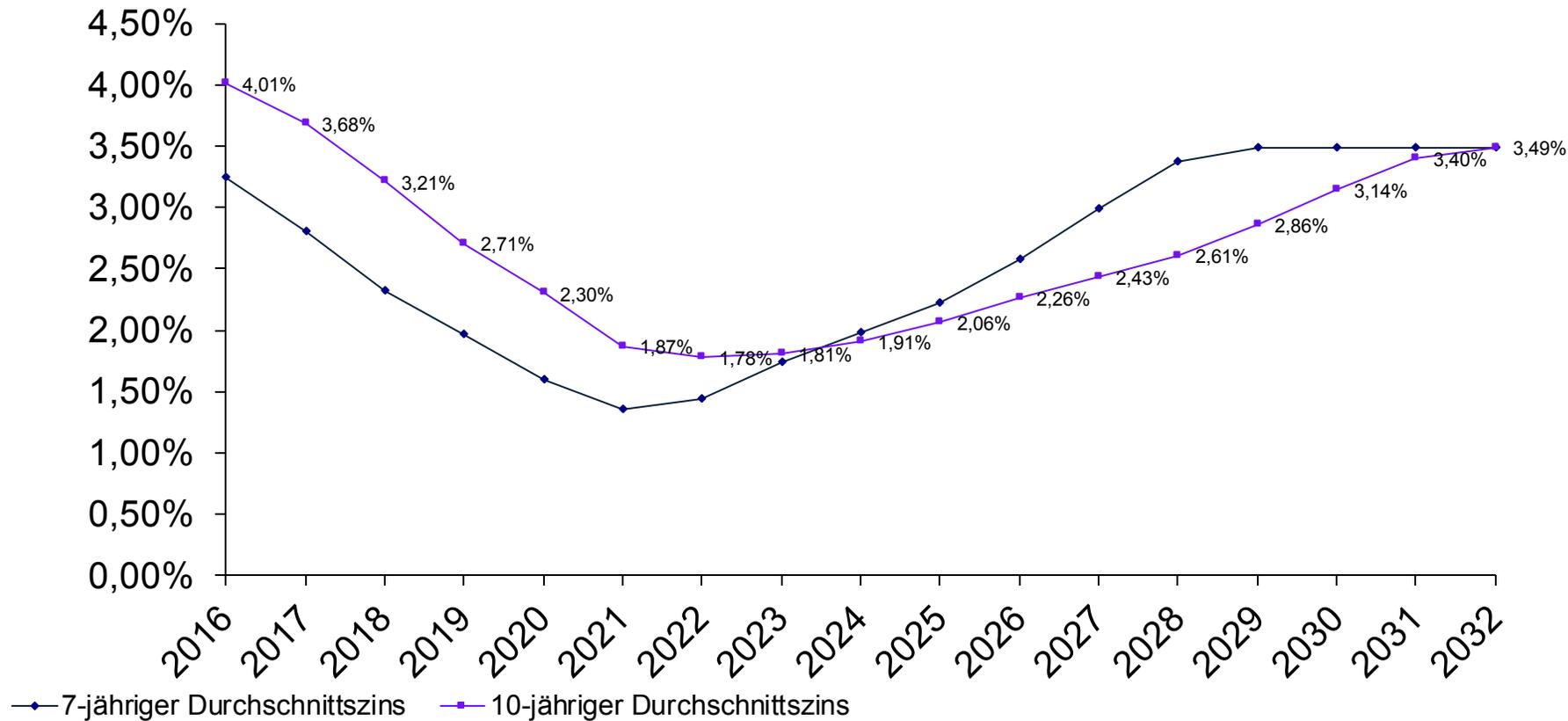
HGB-Zins

Hintergrund

- **Sinkende Rechnungszinsen** führen zu **steigenden Rückstellungen**
 - Deswegen in **2016 Durchschnittszeitraum von 7 auf 10 Jahre verlängert**, um Zinsschmelze entgegenzuwirken/abzumildern.
 - **Ausschüttungssperre** für den Unterschiedsbetrag
- **10-jähriger Durchschnittszins** steigt ab Mitte 2022 und liegt voraussichtlich **ab etwa Mitte 2024 unter dem 7-jährigen Durchschnittszins**

Prognostizierte Entwicklung der BilMoG-Rechnungszinsen

BilMoG Rechnungszinsen (15 Jahre Duration)



Quellen: Deutsche Bundesbank; Heubeck

Vorstoß zur Änderung des BilMoG-Rechnungszinses

Vorschlag des IdW – Brief an das Bundesfinanzministerium vom 04.10.2022 (1)

- Eine **Rückkehr zum 7-jährigen Durchschnittszins** und eine **Aufhebung der Ausschüttungssperre** des § 253 Abs. 6 HGB sind geboten.
- Sie sollten jedoch **erst dann** umgesetzt werden, **wenn der 10-jährige Durchschnittszins unterhalb dem 7-jährigen** liegt.

-

Vorstoß zur Änderung des BilMoG-Rechnungszinses

Vorschlag des IdW – Brief an das Bundesfinanzministerium vom 04.10.2022 (2)

- Grundsätzlich jedoch auch **Neukonzeptionierung der gesetzlichen Grundlagen denkbar** wie die gesetzliche Vorgabe eines **fixen Diskontierungszinssatzes** (z.B. in Höhe von 3 %), der unter Vorsichtsgesichtspunkten ein langfristiges durchschnittliches Marktzinsniveau widerspiegelt und in größeren Zeitabständen einer **regelmäßigen Überprüfung** unterzogen wird.

Kontakt

kpmg.de/socialmedia

Dr. Claudia Veh
Director, Deal Advisory Pensions
T +49 89 9282-6413
cveh@kpmg.com

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Ganghoferstraße 29
80339 München



kpmg.de

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2023 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

Document Classification: KPMG Public