

Mehr wissen!

Ihr Newsletter von Allianz Pension Partners

Ausgabe **1**
2017

Liebe Leserinnen und Leser,

den ersten Newsletter des Jahres 2017 erhalten Sie in unserem neuen Erscheinungsbild. Inhaltlich sind damit keine Änderungen verbunden. Mittlerweile gehören zahlreiche unserer Kunden Branchen außerhalb der Metall- und Elektroindustrie an und wir betreuen viele Unternehmen zu Fragestellungen, die über die Entgeltumwandlung hinausgehen. Damit meinen wir insbesondere Langzeitkonten oder auch die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung.

Um diesem Umstand Rechnung zu tragen und enger mit unseren Partnern wie KlinikRente und Presse-Versorgung verbunden zu sein, firmieren wir ab jetzt unter „Ihr Newsletter von Allianz Pension Partners“ – doch die Themen des Inhaltsverzeichnis rechts sollten Ihnen vertraut vorkommen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- Betriebliche Altersversorgung** digital – APP geht neue Wege **Seite 2**
- BFH:** Keine Fünftelungsregelung bei Kapitaleistung im Durchführungsweg Pensionskasse **Seite 3**
- Spätehenklausel** europarechtlich doch wirksam! **Seite 4**
- Senkung des Rentenfaktors** bei den kapitalmarktorientierten Produkten der MetallRente **Seite 5**
- Update **Betriebsrentenstärkungsgesetz** **Seite 6**

Unsere Partner

MetallRente 

KlinikRente
VERSORGUNGSWERK


Presse-Versorgung

Allianz Pension Partners

Allianz 



Nachgefragt: **Betriebliche Altersversorgung digital** – APP geht neue Wege

In allen Bereichen des täglichen Lebens gewinnt die Digitalisierung an Bedeutung. Diese Erkenntnis gilt auch für die betriebliche Altersversorgung. Informieren Sie sich, wie APP die betriebliche Altersversorgung digital gestaltet.



Alexander Wüstenfeld ist bei Allianz Pension Partners für die Digitalisierung verantwortlich. Hierbei kann er auf eine langjährige Erfahrung als Berater in Hamburg zurückgreifen. Damit ist gewährleistet, dass die Digitalisierung auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmt ist.

Herr Wüstenfeld, wie muss ich mir den Stand der Digitalisierung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung vorstellen?

Die Digitalisierung hat inzwischen in der betrieblichen Altersversorgung in mehreren Bereichen Einzug gehalten. Dies bietet sowohl den Arbeitgebern wie auch den Beschäftigten Vorteile.

Wie können die Beschäftigten von der Digitalisierung profitieren?

Jeder einzelne Beschäftigte kann auf verschiedene Art und Weise die Digitalisierung nutzen. Dies beginnt beispielsweise damit, dass er sich jederzeit über das Angebot der betrieblichen Altersversorgung informieren kann. Dies können allgemeine Informationen zur Entgeltumwandlung sein, aber auch Informationen zum konkreten Angebot im Unternehmen.

Wie informiert man sich als Beschäftigter über die im Unternehmen angebotene betriebliche Altersversorgung?

Für und mit einigen Unternehmen haben wir spezielle sogenannte Microsites entwickelt. In unserem Tätigkeitsfeld handelt es sich dabei um Internetseiten, die über die in einem bestimmten Unternehmen angebotene betriebliche Altersversorgung informieren. Auf diesen Microsites ist beispielsweise das Zusammenspiel zwischen Entgeltumwandlung und der unternehmenseigenen Altersversorgung dargestellt. Außerdem benutzen wir sie in Absprache mit dem Unternehmen, um die Beschäftigten auf Themen wie Absicherung bei Arbeitskraftverlust oder flexible Zeitkontenlösungen aufmerksam zu machen.

Welche weiteren Möglichkeiten bestehen dann?

Über die Microsites und unsere Website kann sich jeder seinen Onlineberatungstermin selbst reservieren. Er kann sich also zu dem Zeitpunkt informieren, zu dem er die für dieses wichtige Thema erforderliche Ruhe hat. Denn Fragen der betrieblichen Altersversorgung will man nicht an seinem Arbeitsplatz besprechen, an dem es eventuell Zuhörer gibt.

Wie läuft eine solche Onlineberatung ab?

Nach der Reservierung eines Termins erhält der Beschäftigte eine Bestätigung per Mail. In dieser Mail ist ein Link

Jeder kann sich dann **informieren**, wenn er voraussichtlich die **Ruhe** dazu hat, sich mit diesem wichtigen Thema zu beschäftigen.

enthalten. Unser Berater ruft den Beschäftigten zu der vereinbarten Uhrzeit an. Über den bereits versandten Link wird dann eine Online-Sitzung eröffnet, in deren Verlauf dem Interessenten am Bildschirm die betriebliche Altersversorgung erklärt wird. Bestehende und entstehende Fragen können dabei sofort beantwortet werden. Zum Abschluss schicken wir dem Beschäftigten die gesammelten Informationen und bieten ihm die Möglichkeit, seinem Arbeitgeber den Wunsch auf eine Versorgung zu übermitteln.

Welche weiteren Möglichkeiten bieten Sie den Unternehmen an?

Wir bieten den Unternehmen an, dass wir im Rahmen einer abgestimmten Aktion den Beschäftigten per Mail

ein Angebot zukommen lassen. Das hört sich zwar einfach an, bevor wir jedoch so weit waren, mussten etliche technische Details – insbesondere der Schutz der persönlichen Daten – geklärt werden.

Wie sieht die weitere Entwicklung aus?

Die nächsten Schritte zur weiteren Digitalisierung sind bereits geplant. Wir werden insbesondere die Kapazitäten zur Onlineberatung weiter ausbauen und die Informationsmöglichkeiten der Unternehmen über das eigene Angebot erweitern. So verschlanken wir die Administration und kommen den veränderten Kundenbedürfnissen entgegen.



BFH: Keine Fünftelungsregelung bei Kapitalleistung im Durchführungsweg Pensionskasse

Tipp für die Praxis:

Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung können in der Regel flexibel in Anspruch genommen werden. So sehen die Bedingungen von MetallRente vor, dass die Leistung aus dem Vertrag in einem Zeitraum von insgesamt 10 Jahren variabel abgerufen werden kann. Wer beispielsweise Mitte des Jahres 2017 in Rente geht, sollte eine Kapitalabfindung erst im Jahr 2018 abrufen. Denn im Jahr 2018 sind die steuerlich relevanten Bezüge wesentlich geringer als im Jahr 2017, in dem noch Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Am 20.9.2016 hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass die Kapitalleistung bei einer Pensionskasse regulär zu versteuern ist. Die Fünftelungsregelung nach § 34 EStG, mit der die zu zahlende Steuer gesenkt werden kann, findet keine Anwendung.

Der Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin hatte Ansprüche aus einer Pensionskassenzusage erworben. Die Pensionskassenzusage sah – wie auch bei MetallRente üblich – vor, dass anstelle einer Rente eine Kapitalzahlung verlangt werden konnte. Hiervon machte die Arbeitnehmerin Gebrauch. Bei der Besteuerung dieser Kapitalleistung wünschte die Arbeitnehmerin Anwendung des § 34 EStG (Fünftelungsregelung). Die Vorinstanz – das Finanzgericht (FG) Rheinland-Pfalz – hat dies für zulässig gehalten. Wir haben hierüber in unserem Newsletter 03/2015 berichtet. Der BFH hat die Anwendung der Fünftelungsregelung auf die Kapitalleistung dagegen abgelehnt.

Bewertung der Entscheidung

Die Entscheidung des BFH entspricht im Ergebnis der Auffassung des Bundesministeriums der Finanzen (BMF, Schreiben vom 24.07.2013, Rn. 372 f., BStBl. I 2013 Seite 1022) sowie der langjährigen Praxis der Finanzverwaltung bei der Besteuerung von Leistungen aus Pensionskassen. Für die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionsfonds gilt nichts anderes.

Kapitalzahlung bei Direktzusagen und Unterstützungskassen

Bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse bleibt alles beim Alten. Das Urteil hat für diese beiden Durchführungswege keine Relevanz. Dies bedeutet, dass hier nach wie vor die Fünftelungsregelung in Anspruch genommen werden kann. Viele Direktzusagen sehen ja ausschließlich die Kapitalzahlung vor.

Sprechen Sie Ihren Berater an und lassen Sie sich erklären, welche Möglichkeiten Sie haben, wenn Sie in Rente gehen.

Das BMF führt im Schreiben vom 24. 7. 2013, Rn. 371 ausdrücklich aus: „Werden solche Versorgungsleistungen nicht fortlaufend, sondern in einer Summe gezahlt, handelt es sich um Vergütungen (Arbeitslohn) für mehrjährige Tätigkeiten im Sinne des § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG, die bei Zusammenballung als außerordentliche Einkünfte nach § 34 Abs. 1 EStG zu besteuern sind. Die Gründe für eine Kapitalisierung von Versorgungsbezügen sind dabei unerheblich ...“ Dies bestätigen auch die Einkommensteuerrichtlinien R 34.4 Abs. 1. Demnach ist die Fünftelungsregelung bei Einkünften aus nicht-selbstständiger Arbeit (dazu zählen auch Einkünfte aus Unterstützungskassen- und Direktzusagen) anwendbar, wenn der zusammengeballte Zufluss auf wirtschaftlich vernünftigen Gründen beruht. Darauf, ob die Kapitalzahlung „vertragsgemäß“ oder „typisch“ ist, kommt es nach den Einkommensteuerrichtlinien nicht an.

Folgen des Kapitalwahlrechts für die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Im vom BFH entschiedenen Fall war – wie in der Praxis üblich – das Kapitalwahlrecht von vornherein in der

Pensionskassenzusage vereinbart. Der BFH hat zur Überraschung aller in einem nicht urteilerheblichen Nebensatz offen gelassen, ob bei dieser Gestaltung die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung steuerfrei bleiben können. Denn § 3 Nr. 63 EStG setzt für die Steuerfreiheit voraus, dass die „Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans“ erfolgt. Ein Kapitalwahlrecht ist hier nicht genannt.

Auch hier ist das BMF anderer Auffassung (vgl. Schreiben vom 24. 7. 2013, Rn. 312). Der Gesetzgeber selbst hat in der Begründung zum Alterseinkünftegesetz ein Kapitalwahlrecht als für die Steuerfreiheit der Beiträge unschädlich angeführt. Eine Änderung der Ansicht der Finanzverwaltung ist im Moment nicht ersichtlich.

 [Das Urteil des BFH ist diesem Newsletter als Anhang beigefügt.](#)



Spätehenklausel europarechtlich doch wirksam!

In der jüngsten Vergangenheit musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) immer wieder über die Wirksamkeit sogenannter „Spätehenklauseln“ entscheiden. Damit sind Regelungen in Direktzusagen gemeint, die eine Hinterbliebenenversorgung nur dann vorsehen, wenn die Ehe beispielsweise vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wurde.

Das hatte das BAG in einer Entscheidung vom 4. 8. 2015 (AZ 3 AZR 137/13) anders gesehen. Das BAG hat eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung abgelehnt und sich dabei in der Auslegung auf europarechtliche Vorgaben gestützt.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) nimmt im Hinblick auf eine sog. Spätehenklausel in der betrieblichen Altersversorgung nun eine andere Position als das Bundesarbeitsgericht ein. Er sieht keine Altersdiskriminierung in einer solchen Klausel (EuGH v. 24. 11. 2016, C-443/15).

Der Entscheidung des EuGH lag ein Sachverhalt aus Irland zugrunde. Der Kläger wollte gerichtlich feststellen lassen, dass sein Lebenspartner im Todesfall vom Trinity College Dublin eine Hinterbliebenenrente aus der betrieblichen Altersversorgung erhält. Der Kläger war die eingetragene Partnerschaft im Alter von 63 Jahren im Vereinigten Königreich eingegangen. Sie wurde aber erst

seit dem 12. 1. 2011 auch in Irland rechtlich anerkannt. Das Trinity College Dublin weist darauf hin, dass die Zahlung einer Hinterbliebenenrente ausgeschlossen ist, wenn das Mitglied nach dem 60. Lebensjahr geheiratet oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft geschlossen habe.

Der EuGH erkennt in einer Spätehenklausel zwar eine Ungleichbehandlung. Diese sei aber gerechtfertigt. Denn die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente ist zulässig. Die Straßburger Richter sehen auch die Hinterbliebenenversorgung als eine Form der Altersrente an.

Fazit: Die Arbeitsgerichtsbarkeit wird die Entscheidung des EuGH beachten müssen. Arbeitgeber, die nach wie vor Spätehenklauseln in ihren Versorgungsordnungen haben, können sich mit Hinweis auf die Rechtsprechung des EuGH darauf berufen. Allerdings ist ungeklärt, ob sich die Instanzengerichte an die Vorgaben von EuGH oder BAG halten müssen. Vor dem BAG wird es auf die Bewertung ankommen, ob das Gericht ein legitimes Interesse an der Spätehenklausel anerkennt und diese noch als angemessen einstuft.



Senkung des Rentenfaktors bei den kapitalmarktorientierten Produkten von MetallRente

Mit der MetallRente.Direktversicherung Chance, der MetallRente.Pensionskasse Chance und dem MetallRente.Pensionsfonds bietet das Versorgungswerk Produkte, die durch eine freiere Kapitalanlage als in den klassischen Produkten stärker die Möglichkeiten der Kapitalmärkte nutzen können. Entscheidet sich ein Beschäftigter für die Rente, ist das im Zeitpunkt des Renteneintritts vorhandene Kapital in eine lebenslange Rente umzurechnen. Die Umrechnung geschieht mit Hilfe des Rentenfaktors.

Die Zinsen auf den Kapitalmärkten sind jedoch in den letzten Jahren kontinuierlich gefallen und derzeit auf ein sehr niedriges Niveau gesunken. Zudem hat der Gesetzgeber seit 2000 kontinuierlich den Höchstrechnungszins auf aktuell 0,9% gesenkt.

Diese Faktoren haben auch Einfluss auf den Rentenfaktor. Daher passt das Versorgungswerk MetallRente den Rentenfaktor zum 1. 1. 2017 an.

Diese Anpassung des Rentenfaktors ist nicht ohne Weiteres möglich, sondern unterliegt strengen aufsichtsrechtlichen Kriterien. Die Allianz als Konsortialführerin der betroffenen Produkte hat die Absenkung des Rentenfaktors auf der Grundlage unserer, von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, BAFin, genehmigten Durchführungsverträge von einem unabhängigen und von der BAFin zugelassenen Treuhänder prüfen lassen. Dieser trägt insbesondere dafür Sorge, dass die Interessen der Versicherten gewahrt bleiben. Der Treuhänder hat bestätigt, dass die vorgesehene Anpassung notwendig und angemessen ist.

Was genau ist der Rentenfaktor?

Der Rentenfaktor bestimmt, wie hoch die monatliche Garantierente zum vereinbarten Rentenbeginn je 10.000 Euro des Vertragsguthabens (Policenwert) sein wird. Ein Beispiel: Bei einem Rentenfaktor von 30 und einem Vertragsguthaben von 50.000 Euro beträgt die

monatliche Garantierente von 150 Euro. Die monatliche Gesamrente besteht aus dieser Garantierente und einem zusätzlichen Betrag aus der Überschussbeteiligung.

Wie hoch ist der neue Rentenfaktor?

Wie hoch der neue Rentenfaktor individuell ist, hängt vom Rechnungszins und Lebensalter zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Metallrente-Vertrages sowie dem individuellen Rentenbeginn ab. Er ist daher von Vertrag zu Vertrag unterschiedlich.

Hat die Absenkung des Rentenfaktors Einfluss auf das Gesamtkapital bei Ablauf des Vertrages?

Das in den Versicherungspolicen ausgewiesene Mindestkapital zu Rentenbeginn und die dort ausgewiesene

Mindestrente sind absolut gewährleistet. Entscheiden sich Beschäftigte zu Beginn der Rente, soweit dies gesetzlich zulässig ist, für eine einmalige Kapitalzahlung, hat der Rentenfaktor keinen Einfluss auf die Höhe dieser Auszahlung.

Wie erfahre ich von der Änderung des Rentenfaktors?

Jeder Beschäftigte, der ein Chance-Produkt oder einen Pensionsfonds-Vertrag abgeschlossen hat, erhält ein Schreiben, in dem die Änderung des Rentenfaktors mitgeteilt wird. Ebenso informiert das Versorgungswerk alle Arbeitgeber.

Bei weiteren Fragen sprechen Sie Ihren Berater an.



Update Betriebsrentenstärkungsgesetz

In unserem letzten Newsletter hatten wir bereits über den Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz berichtet. Am 21.12. 2016 hat das Bundeskabinett nun den Gesetzesentwurf beschlossen. Damit ist das parlamentarische Verfahren in Gang gesetzt.

Im Vergleich zum Referentenentwurf hat das Gesetz nur kleinere Änderungen erfahren. So wurde beispielsweise der Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der DRV erhöht. Im Referentenentwurf war noch ein Wert von 7% enthalten. An der grundsätzlichen Systematik der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG hat sich jedoch nichts mehr geändert. Nach wie vor kann ein Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der DRV sozialversicherungsfrei für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden. Die weiteren 4% sind lediglich steuerlich privilegiert. Im Gegenzug fällt die bisherige Regelung, die unter bestimmten Voraussetzungen weitere 1.800 Euro p. a. steuerfrei ermöglichte, weg.

Einer der Eckpunkte des Gesetzes ist das Sozialpartnermodell. Der Gesetzesentwurf ist diesbezüglich gegenüber dem Referentenentwurf unverändert. Es ist nun Sache der Tarifparteien, geeignete Modelle zu diskutieren und zu entwickeln.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz soll Anfang 2018 in Kraft treten. Wegen der anstehenden Bundestagswahl muss das Gesetz bis Mitte des Jahres verabschiedet sein. Angesichts der Tragweite des Vorhabens ist dies ein ambitionierter Zeitplan. Man darf gespannt sein, welche Änderungen sich im Laufe des Verfahrens noch ergeben. Wir werden über den weiteren Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens informieren.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz soll Anfang 2018 in Kraft treten. Wegen der anstehenden Bundestagswahl muss das Gesetz bis Mitte des Jahres verabschiedet sein.

Allianz Pension Partners: Mal persönlich. Mal digital. Immer in Ihrer Nähe.



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Berater unter info@allianzpp.com, **0800 – 7 23 50 91** (kostenfrei) oder buchen Sie Ihre Onlineberatung unter www.allianzpp.com/in-ihrer-naehe.

Stets den aktuellen Newsletter sowie die Themen der bisherigen Newsletter finden Sie unter <https://www.allianzpp.com/service/newsletter>.

Impressum

Herausgeber: Allianz Pension Partners GmbH,
Königinstraße 28, 80802 München
Redaktion: Dr. Albrecht Eisenreich
Stand: Februar 2017
www.allianzpp.com

Diese Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Die Angaben beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Zahlen und Fakten beruhen auf aktuellen Rechtsgrundlagen. Für steuerliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.

Unsere Partner

MetallRente 

KlinikRente
VERSORGUNGSWERK


Presse-Versorgung

Allianz Pension Partners

Allianz 