

# Mehr wissen!

Ihr Newsletter von Allianz Pension Partners

Ausgabe **3**  
2018

## Liebe Leserinnen und Leser,

zur Mitte des Jahres scheint in der bAV-Welt etwas Ruhe eingekehrt zu sein. Vermutlich ist dies die Ruhe vor dem Sturm. Denn zum 1. Januar 2019 ist erstmals verpflichtend ein Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung zu zahlen. Wir berichten, wie sich Unternehmen hierauf vorbereiten und von welchen Gedanken sie sich leiten lassen.

In der ersten Jahreshälfte wurden überraschenderweise wieder Tarifverträge zu Langzeitkonten abgeschlossen. Das zeigt, dass Langzeitkonten als personalpolitisches Instrument nun vermehrt bei mittelständischen und auch kleineren Unternehmen ankommen. Wenn Sie sich mit dem Gedanken tragen, ein Langzeitkonto einzurichten, finden Sie in dem Newsletter hilfreiche Tipps und Hinweise zur betrieblichen Praxis.

Beinahe unbemerkt hat die Heubeck AG neue Sterbetafeln veröffentlicht. Was dies bedeutet und welche Auswirkungen es auf die Bilanz haben kann, stellt unser Aktuar, Herr Andreas Probe, dar.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre.

### In dieser Ausgabe:

- |   |                |
|---|----------------|
| <b>Der Countdown läuft:</b> an der Schwelle zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss | <b>Seite 2</b> |
| <b>Interesse an Zeitkonten nimmt (wieder) zu</b>                                    | <b>Seite 3</b> |
| <b>Beitrag zum Pensionssicherungsverein 2018:</b> voraussichtlich bei 2,5 Promille  | <b>Seite 5</b> |
| Es ist wieder soweit: <b>neue Richttafeln von Heubeck veröffentlicht</b>            | <b>Seite 6</b> |

Unser Partner

**MetallRente** 

Allianz Pension Partners

**Allianz** 



# Der Countdown läuft: an der Schwelle zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss

Weite Teile des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sind zum 1. Januar 2018 bereits in Kraft getreten. Eine Regelung, die bei den Arbeitgebern aktuell die größte Aufmerksamkeit genießt, wird allerdings erst zum 1. Januar 2019 in Kraft treten: Es handelt sich dabei um den neuen § 1a Abs. 1a BetrAVG. Diese Vorschrift besagt, dass der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15 % zu leisten hat, sofern er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

Die Regelung scheint einfach und verständlich; Fragen zur Anwendung kommen dann, wenn es an die Umsetzung dieser Regelung geht. Mit den nachfolgenden Ausführungen geben wir Anregungen, wie diese Regelung umgesetzt werden könnte.

Von der Regelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG kann durch tarifvertragliche Regelungen auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Der aktuelle Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung in der Metall- und Elektroindustrie sieht keinen Zuschuss vor. In der letzten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie sind die Tarifvertragsparteien übereingekommen, dass mit dem Schweigen des Tarifvertrages zu einem Zuschuss eine abweichende Regelung im Sinne der gesetzlichen Vorschrift zuungunsten der Arbeitnehmer getroffen wurde.

## Berechnung des Zuschusses

An sich scheint die gesetzliche Regelung zur Berechnung des Zuschusses klar und einfach zu sein. Dennoch stellen sich auch hier verschiedene Fragen. Als inzwischen geklärt dürfte die Frage gelten, welche Zweige der Sozialversicherung mit in die Berechnung einzubeziehen sind. In der Diskussion war zunächst, ob zu den paritätisch

finanzierten Zweigen der Sozialversicherung auch noch der allein durch den Arbeitgeber zu tragende Beitrag zur Unfallversicherung zu berücksichtigen ist. Dies wurde allgemein verneint.

Zu der Frage, wie der Zuschuss berechnet werden kann, gibt interessanterweise das BMF-Schreiben vom 6. Dezember 2017 Auskunft. Danach kann der Zuschuss „pauschal“ oder „spitz“ abgerechnet werden.

Viele Unternehmen bevorzugen aufgrund der einfacheren Berechnung die pauschale Berechnung des Zuschusses.

## Erhöhung des Beitrags oder Reduktion der Entgeltumwandlung?

Viele Arbeitnehmer werden sich die Frage stellen, ob sie bei Gewährung eines Zuschusses ihre bereits bestehende Entgeltumwandlung reduzieren oder den Zuschuss als Erhöhung des Beitrags nutzen sollen.

Die Intention des Gesetzgebers ist klar: Mit dem Zuschuss soll der Beitrag erhöht werden, um die betriebliche Altersversorgung attraktiver zu gestalten. Denn einer der Kritikpunkte zur Rentabilität der betrieblichen Altersversorgung war stets, dass durch die Abgabenlast in der Auszahlungsphase die Vorteile der abgabenfreien Einzahlung zunichte gemacht werden. Mit dem beitrags erhöhenden Zuschuss bleibt die Attraktivität der Entgeltumwandlung jedoch erhalten.

Probleme tauchen dann auf, wenn der Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgeltumwandlung bereits voll nutzt und einen Betrag in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung umwandelt. Werden Sozialversicherungsbeiträge eingespart, besteht auch der Anspruch auf den Zuschuss. Der Zuschuss selbst ist als Arbeitgeberbeitrag zu qualifizieren. Dieser

geht nach den steuerrechtlichen Regelungen in der Bewertung den Beiträgen aus Entgeltumwandlung vor. Da die Sozialversicherungsfreiheit auf insgesamt 4% der Beitragsbemessungsgrenze begrenzt ist, „schiebt“ der Zuschuss nun Teile der Entgeltumwandlung über die Grenze der Sozialversicherungsfreiheit hinaus. Damit werden faktisch auf den Zuschuss wieder Sozialversicherungsbeiträge fällig. Ein Ergebnis, das so nicht gewollt sein kann. In diesen Fällen erscheint es sinnvoll, die Summe aus Entgeltumwandlung und Zuschuss auf den sozialversicherungsfreien Höchstbetrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze zu beschränken. Gewährt der Arbeitgeber darüber hinaus noch einen zusätzlichen freiwilligen Arbeitgeberbeitrag, dann sollte die Summe aller Beiträge die 4%-Grenze nicht überschreiten. Eine Begrenzung durch den Arbeitgeber ist nicht möglich, denn auf den Zuschuss besteht eben ein gesetzlicher Anspruch. Auch kann der Anspruch auf Entgeltumwandlung unverändert bis zu einem Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze geltend gemacht werden.

#### **Arbeitgeberzuschuss und bestehende Zuschussregelungen**

Von großem Interesse wird die Frage sein, wie das Verhältnis bereits bestehender Zuschussregelungen zu dem

neuen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss gestaltet wird. Oftmals sieht eine innerbetriebliche Regelung vor, dass in Abhängigkeit von der Höhe der Entgeltumwandlung ein in der Höhe ebenfalls variabler Zuschuss gezahlt wird.

Geht aus der innerbetrieblichen Regelung hervor, dass der Zuschuss als Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge zu qualifizieren ist, dann muss in einem zweiten Schritt überprüft werden, ob die Höhe des Zuschusses in jedem Fall die gesetzlich vorgeschriebene Mindesthöhe erreicht.

Wird der Zuschuss ohne erkennbaren Bezug zur Sozialversicherungsersparnis gewährt, sollte insoweit eine Klarstellung erfolgen.

Ansonsten besteht die Gefahr, dass das Nebeneinander von innerbetrieblicher und gesetzlicher Regelung zu einem doppelt zu zahlenden Zuschuss führt.



Sind Sie auf die Änderungen des BRSG zum 1. Januar 2019 vorbereitet? Sprechen Sie den für Ihr Unternehmen verantwortlichen Berater an, um auf die gesetzlichen Änderungen optimal vorbereitet zu sein.



## **Interesse an Zeitkonten nimmt (wieder) zu**

In der Diskussion um das Betriebsrentenstärkungsgesetz sind andere personalwirtschaftliche Instrumente, wie das Angebot eines Langzeitkontos, in den Hintergrund getreten. Interessanterweise werden aber aktuell neue Flächentarifverträge zu Langzeitkonten abgeschlossen – und dies nicht nur in der Industrie, sondern auch im Handwerk.

#### **Motivation für die Einführung von Langzeitkonten?**

Viele Arbeitgeber geben als Motivation für die Einführung von Langzeitkonten hohe bestehende Überstundenkonten an. Es wird also nach einem Weg gesucht, letztlich mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewinnen. Denn in vielen Unternehmen existieren

sogenannte „Ampelregelungen“. Danach ist bei Erreichen eines vorher festgelegten Überstundensaldos dafür zu sorgen, dass die Überstunden zumindest teilweise abgebaut werden. In der Regel geschieht dies durch Freistellung, soweit es nicht durch Auszahlung möglich ist. Wird nun die Möglichkeit eröffnet, zumindest einen Teil der vorhandenen Überstunden in ein Langzeitkonto zu überführen, kann dieses Problem elegant gelöst werden.

Die Überführung von Überstunden in ein Langzeitkonto hat auch für die Bilanz einen positiven Effekt. Während Überstunden bei jeder Lohnerhöhung neu zu bewerten sind und damit auch ansteigen, ist der Wert des Langzeitkontos meist an die Entwicklung der dahinter liegenden Kapitalanlage gekoppelt. Einem höheren Wert der Langzeitkonten steht dann auch ein höherer Wert der Kapitalanlage gegenüber; wegen der in der Regel möglichen Saldierung der beiden Positionen belastet ein Langzeitkonto im Gegensatz zu Überstunden die Bilanz also nicht.

### Immer mehr im Fokus: Pflegezeit

Während vor einigen Jahren meist ausschließlich die Freistellung unmittelbar vor Beginn der Altersrente als Freistellungszweck angeboten wurde, wird es aktuell immer interessanter, die Freistellung auch für andere Zwecke in Anspruch nehmen zu können. In der Diskussion wird dabei oft eine Auszeit zur Sicherstellung der Pflege naher Angehöriger genannt. Der Bedarf

hierzu entsteht meist recht kurzfristig. Dem kann durch verkürzte Ankündigungsfristen und durch eine zeitliche Begrenzung der Freistellung für diesen Zweck Rechnung getragen werden. Denn eine Freistellung muss auch in der Personalplanung abbildbar sein. Die Freistellung wegen Pflege aus dem Langzeitkonto konkurriert mit den Freistellungsmöglichkeiten aus dem Pflegezeitgesetz. Die Freistellung aus dem Langzeitkonto hat klar den Vorteil, dass sie sich schnell und unbürokratisch umsetzen lässt.

### Auch gewünscht: einfache Kapitalanlage und Insolvenzsicherung

In der Diskussion um Langzeitkonten treten Fragen der Kapitalanlage und der Insolvenzsicherung eher in den Hintergrund. Der Schwerpunkt in der Konzeption von Langzeitkonten liegt klar in der arbeitsrechtlichen Regelung. Daher ist der Wunsch nach einer einfachen Kapitalanlage und einer schlanken Insolvenzsicherung nur konsequent. Eine fondsgebundene Rückdeckung ist in der Regel komplex und benötigt zusätzliche administrative Dienstleistungen. Daher greifen aktuell viele Unternehmen auf eine versicherungsförmige Rückdeckung zurück, die sich auch den Arbeitnehmern einfach und schnell erklären lässt.



Haben wir Interesse an Langzeitkonten geweckt? Sprechen Sie Ihren Berater auf weitere Informationen an.



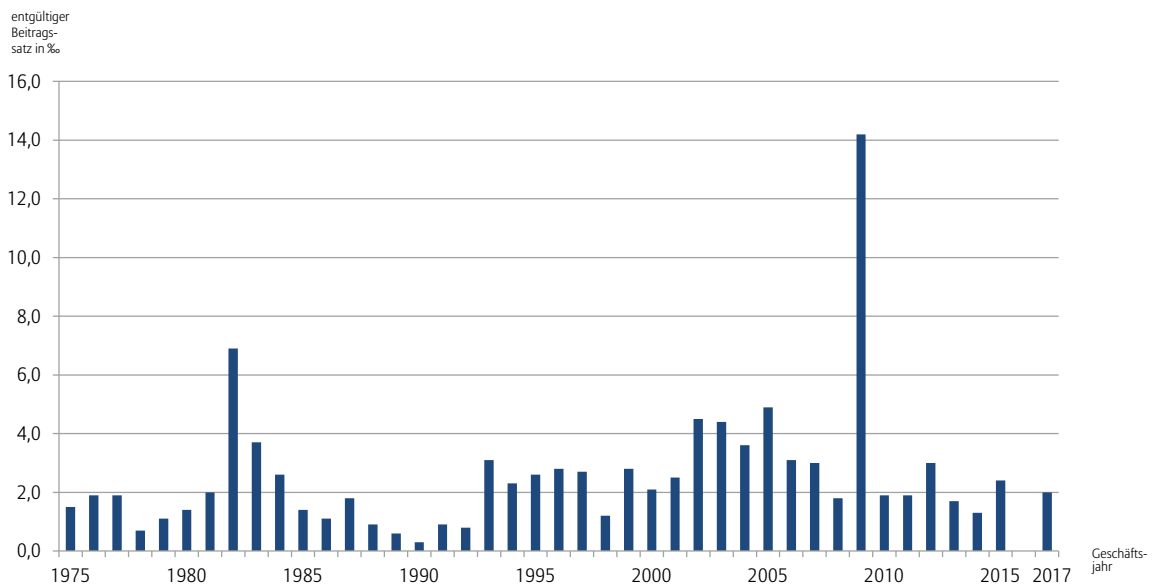
# Beitrag zum Pensionssicherungsverein 2018: voraussichtlich bei 2,5 Promille

Mitte Juli fand in Köln die Mitgliederversammlung des Pensionssicherungsvereins a. G. (PSV) statt. Traditionell wird bei der Mitgliederversammlung eine erste Schätzung zum voraussichtlichen Beitrag für das Jahr 2018 bekannt gegeben.

Aufgrund der aktuellen Schadenentwicklung wurde der voraussichtliche Beitragsatz für das Jahr 2018 auf ca. 2,5 Promille geschätzt. Ein Vorschuss auf den Beitrag

2018 wurde bisher nicht erhoben und soll auch nicht erhoben werden.

Mit ca. 2,5 Promille wird der Beitragsatz 2018 leicht unter dem Durchschnitt der bisherigen 43 Geschäftsjahre des PSV liegen. Im Vorjahr betrug der Beitragsatz lediglich 2,0 Promille; im Jahr 2016 wurde erstmals in der Geschichte des PSV überhaupt kein Beitrag erhoben.





## Es ist wieder soweit: **neue Richttafeln von Heubeck veröffentlicht**

Hat ein Unternehmen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung direkt zugesagt, sind diese jährlich zu bewerten und Rückstellungen zu bilden. Die Bewertung der Verpflichtungen erfolgt in Deutschland im Regelfall auf Basis der Heubeck-Richttafeln.



Unser Autor **Andreas Prübe** ist Aktuar und geprüfter versicherungsmathematischer Sachverständiger. Er berät Firmen aller Größen bei der Neuordnung und Neukonzeption bestehender alter Versorgungswerke. Der Kern seiner Tätigkeit ist die Analyse der Versorgungswerke und die Darstellung der bilanziellen und finanzpolitischen Effekte, die sich aus einer Neuordnung ergeben können.

Da Pensionsverpflichtungen von sehr langfristiger Natur sind, müssen die Richttafeln nicht nur den aktuellen Stand (bspw. bez. der Lebenserwartung) widerspiegeln, sondern auch die zukünftige Entwicklung möglichst gut „voraussagen“. Ein ständiger Vergleich der Richttafel-Werte mit den neuesten tatsächlichen Beobachtungen ist daher zwingend notwendig.

Das Resultat: Am 20. Juli 2018 sind die neuen HEUBECK-RICHTTAFELN 2018 G erschienen. Darin werden die neuesten Statistiken der gesetzlichen Rentenversicherung und des Statistischen Bundesamtes berücksichtigt.

### Was hat sich geändert und was ist neu?

- Die beobachtete Lebenserwartung in Deutschland steigt weiterhin. Dies wird in den neuen Richttafeln durch geringere Sterbewahrscheinlichkeiten berücksichtigt.
- Im „rentennahen Altersbereich“ (ab 58 Jahren) wurden weniger Invaliditätsfälle beobachtet. Deshalb wurden die Invalidisierungswahrscheinlichkeiten in diesem Altersbereich reduziert.
- Bereits in der Vergangenheit konnte ein Zusammenhang zwischen Rentenhöhe und Lebenserwartung beobachtet werden. Kurz gesagt: Wer mehr Geld hat, lebt länger. Dieses wird in den neuen Richttafeln erstmalig berücksichtigt.
- Ebenfalls neu: Zusätzlich zu den Werten für Männer und Frauen enthalten die neuen Tafeln erstmalig auch „Unisex-Werte“.

### Wann müssen die neuen Richttafeln angewendet werden?

Steuerbilanziell sind immer „die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik“ anzuwenden. Damit die neuen Richttafeln anerkannt werden, ist ein BMF-Schreiben notwendig. Es kann jedoch fest davon ausgegangen werden, dass das Bundesministerium der Finanzen noch vor der nächsten Bilanzsaison ein entsprechendes Schreiben veröffentlicht.

In der deutschen Handelsbilanz sowie in der internationalen Bilanz sind stets die neuesten und besten Erkenntnisse zu berücksichtigen. Durch die Veröffentlichung der neuen Richttafeln gibt die Heubeck AG zu verstehen, dass die Werte in den alten Richttafeln nicht mehr die

aktuellsten Erkenntnisse widerspiegeln. Unseres Erachtens sind deshalb die neuen Richttafeln grundsätzlich sofort anzuwenden und zwar unabhängig von einem evtl. Schreiben des BMF.

#### **Welche Auswirkungen sind zu erwarten?**

Die gute Nachricht ist, die zusätzliche Zuführung zur Pensionsrückstellung wird im Regelfall deutlich geringer ausfallen als bei der letzten Umstellung der Richttafeln im Jahr 2005.

Die Heubeck AG rechnet in der Steuerbilanz mit einer Zuführung (je nach Bestand) von 0,8% bis 1,5%.

In der deutschen Handelsbilanz sowie in der internationalen Bilanz hängt der Effekt auch von der Wahl

der anderen Prämissen (bspw. Rechnungszins und Gehaltsdynamik) ab. Die Heubeck AG schätzt, dass sich der Effekt in einer Bandbreite von 1,5% bis 2,5% der Pensionsrückstellungen bewegen wird.

In der internationalen Bilanzierung zählt dieser Effekt zu den sogenannten „annahmebedingten versicherungsmathematischen Verlusten“ und ist nicht ergebniswirksam.

In der deutschen Handelsbilanz ist der Effekt hingegen sofort ergebniswirksam zu erfassen und kann deshalb, je nach Höhe der Pensionsrückstellung, durchaus eine signifikante Auswirkung auf das nächste Jahresergebnis haben.

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



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Berater unter [info@allianzpp.com](mailto:info@allianzpp.com), **0800 – 7 23 50 91** (kostenfrei) oder buchen Sie Ihre Online-Beratung unter [www.allianzpp.com/in-ihrer-naehe](http://www.allianzpp.com/in-ihrer-naehe).

## Impressum

**Herausgeber:** Allianz Pension Partners GmbH, Königinstraße 28, 80802 München

**Redaktion:** Dr. Albrecht Eisenreich

**Stand:** August 2018

**[www.allianzpp.com](http://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.

Unser Partner

**MetallRente** 

Allianz Pension Partners

**Allianz** 