

Köln, 5. November 2015

**Stellungnahme des Instituts der Versicherungsmathematischen  
Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS)**

**zur**

**öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen  
Bundestages am 09.11.2015 zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung  
der EU-Mobilitätsrichtlinie**

**1. Zusammenfassung**

Mit der Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie in deutsches Recht werden die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer verbessert. Für die Arbeitgeber erhöhen sich dadurch die Kosten einer betrieblichen Altersversorgung je nach Gestaltung erheblich. Es ist daher dringend erforderlich, dass der Gesetzgeber den Unternehmen eine vollständige steuerliche Begleitung der Änderungen einräumt.

Darüber hinaus ist es aufgrund der Niedrigzinsphase dringend geboten, zeitnah handelsrechtliche Erleichterungen für die Unternehmen bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen umzusetzen, wie zuletzt vom Bundesrat am 25. September 2015 gefordert.

**2. Gesetzentwurf der Bundesregierung gemäß Bundestagsdrucksache  
18/6283**

**2.1 Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG)**

a) Die vorgeschlagenen Änderungen des Betriebsrentengesetzes verbessern die Regelungen für alle Arbeitnehmer mit einer betrieblichen Altersversorgung, nicht nur, wie von der EU-Mobilitätsrichtlinie vorgesehen, für grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmer. Dies halten wir grundsätzlich für sachgerecht. Erfreulicherweise hat §2a BetrAVG gegenüber dem Referentenentwurf jetzt eine klarere Struktur und eine deutlich verbesserte Formulierung erhalten. Zu begrüßen ist auch, dass bei den Abfindungsmöglichkeiten unverfallbarer Versorgungsansprüche für nicht grenzüberschreitend mobile, ausgeschiedene Arbeitnehmer die bisherige einseitige Abfindungsmöglichkeit von Kleinstansrechten durch den Arbeitgeber beibehalten wurde, da die Aufrechterhaltung geringfügige Anwartschaften die Arbeitgeber mit unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwendungen belasten würde.

b) Die Klarstellung in § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG zur Rentenanpassung bei regulierten Pensionskassen und regulierten Direktversicherungstarifen begrüßen wir ausdrücklich. Hierdurch wird die Rechtslage entsprechend der ursprünglichen Intention des Gesetzgebers klargestellt.

c) Nach § 30g Abs. 1 BetrAVG soll die Dynamisierung der Anwartschaften ausgeschiedener Anwärter nicht gelten, „wenn das Versorgungssystem vor dem 20. Mai 2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen war.“ Es sollte u.E. klargestellt werden: „Das gilt auch, wenn die Versorgungszusage vor dem 20. Mai 2014 einzelvertraglich erteilt wurde.“

## 2.2 Fehlende Entlastung der Unternehmen im Handelsrecht (HGB)

Ursprünglich war nach unseren Informationen vorgesehen, im Rahmen dieses Gesetzes auch die Regelungen des § 253 HGB zum handelsrechtlichen Rechnungszins für die Abzinsung von Verpflichtungen zu modifizieren, um der Zinsentwicklung seit der Inkraftsetzung dieser Regelung Rechnung zu tragen (vgl. hierzu die Entschließung des Bundestags vom 18.06.2015 sowie die Stellungnahme des Bundesrates vom 25.09.2015). Auslöser war, dass aufgrund der Niedrigzinsphase der aktuelle handelsrechtlich vorgegebene Siebenjahresdurchschnitt nicht zu der ursprünglich gewünschten Glättung geführt hat. Um die deutschen Unternehmen mit Direktzusagen von handelsrechtlichen Zusatzaufwendungen in den Jahren 2015 und 2016 von rund 20% der ausgewiesenen Pensionsverpflichtungen, also ca. 70 – 90 Mrd. Euro, zumindest teilweise zu entlasten, ist es dringend geboten, die gesetzlichen Regelungen kurzfristig auf einen längeren Zeitraum von z.B. 15 Jahren abzustellen. Mittelfristig halten wir es darüber hinaus für erforderlich, die derzeitige Orientierung der handelsrechtlichen Bewertung langfristiger Verpflichtungen an Kapitalmarktzinsen kritisch im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem Sinn und Zweck einer Handelsbilanz zu untersuchen.

Das von der Abteilung Finanzmarktaufsicht im BMF vorgetragene Argument, durch eine Verlängerung des Durchschnittszeitraums würden stille Lasten aufgebaut, greift nach unserer Ansicht aus zwei Gründen zu kurz: Zum einen handelt es sich bei Pensionsrückstellungen um eine Bewertung von Zahlungsströmen und den entsprechenden Zinswirkungen über einen Zeitraum von bis zu 90 Jahren, so dass ein Abbau etwaiger stiller Lasten über 15 Jahre mehr als ausreichend erscheint. Zum anderen kann nicht flächendeckend von stillen Lasten ausgegangen werden, weil die langjährigen Durchschnittszinsen für Fremdkapital, das gerade durch Pensionsrückstellungen ersetzt wird, deutlich über dem in Rede stehenden Rechnungszins liegen.

## 2.3 Änderung des Einkommensteuergesetzes (EStG)

a) Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen zur Absenkung des Mindestalters in §§ 4d, 6a EStG auf das 23. Lebensjahr sind grundsätzlich zu begrüßen. Da jedoch einerseits angesichts der abgekürzten Unverfallbarkeitsfristen Fluktuation keine materielle Bedeutung mehr hat und andererseits vor Erreichen des neuen steuerlichen Mindestalters ein Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft möglich ist, sollte das steuerliche Mindestalter konsequenterweise auf 21 abgesenkt werden.

b) Da die Arbeitgeber bei gehaltsabhängigen Leistungszusagen durch die Dynamisierung nach Ausscheiden des Versorgungsanwärters zusätzlich belastet werden, sollte sich dies auch in den steuerlichen Ansätzen dadurch niederschlagen, dass für Bilanzstichtage nach dem Ausscheiden des Versorgungsanwärters steuerliche Rückstellungen für dynamische Ansprüche höher als für nicht dynamische Ansprüche angesetzt werden, z.B. durch pauschale Einrechnung einer 1%-Dynamik.

c) Im Gesetzentwurf wird auch der §6a Abs. 3 Nummer 1 Satz 6 EStG angepasst. Hier ist verankert, dass für Entgeltumwandlung vor Vollendung des Finanzierungsmindestalters als Teilwert der Barwert der unverfallbaren Anwartschaft gilt.

Nach unserer Auffassung ist die Unterscheidung in arbeitgeberfinanzierte bAV und Entgeltumwandlung künstlich. In beiden Fällen werden die Aufwendungen letztendlich vom Arbeitgeber getragen. Die steuerbilanzielle Unterscheidung ist deshalb u.E. nicht sachgerecht. Wir halten es für geboten, sowohl in §6a Abs. 3 Nummer 1 Satz 1 EStG als auch in Satz 6 alle beitragsorientierten Leistungszusagen gleich zu behan-

deln, da die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft aus einer beitragsorientierten Leistungszusage wie bei einer Entgeltumwandlung nach §2 Abs. 5a BetrAVG zu ermitteln ist. Damit würde für alle diese Versorgungszusagen stets der Teilwert, mindestens jedoch der Barwert der gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres angesetzt.

*Das Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS) verfolgt seit seiner Gründung im Jahre 1980 das Ziel, die beruflichen Belange seiner Mitglieder zu fördern, und setzt sich für die öffentliche Anerkennung des Berufsstandes ein. In Stellungnahmen bezieht das IVS Position gegenüber dem politischen Umfeld und beteiligt sich als fachliche Instanz auch beratend an Gesetzgebungsprozessen.*

*Die Mitglieder des IVS sind gleichzeitig Mitglieder der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. (DAV) und haben somit die anspruchsvolle Ausbildung zum „Aktuar DAV“ absolviert. Darüber hinaus haben sie zusätzliche Prüfungen in Pensionsversicherungsmathematik, in Arbeits- und Steuerrecht sowie in der Rechnungslegung der betrieblichen Altersversorgung abgelegt. Damit haben IVS-geprüfte versicherungsmathematische Sachverständige für Altersversorgung ein breit gefächertes Fachwissen und sind wegen ihrer hohen fachlichen Qualifikation gefragte Experten in allen Belangen der betrieblichen Altersversorgung.*

Köln, 5. November 2015

**Stellungnahme des Instituts der Versicherungsmathematischen  
Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS)**

**zur**

**öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen  
Bundestages am 09.11.2015 zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung  
der EU-Mobilitätsrichtlinie**

**Ergänzung bzgl. der Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der  
Fraktionen der CDU/CSU und der SPD zu dem Entwurf eines Gesetzes zur  
Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie - Drucksache 346/15 -**

**Zusammenfassung**

Wir begrüßen die Flexibilisierung der Beitragszusage mit Mindestleistung im Pensionsfonds in der Rentenbezugsphase. Allerdings ist die Einschränkung einer Zustimmung der Tarifvertragsparteien nach unserer Überzeugung nicht erforderlich und behindert die Anwendung. Zumindest durch die Betriebsparteien, also z.B. in (Konzern-)Betriebsvereinbarungen, sollten die flexiblen Gestaltungen der Rentenbezugsphase gleichfalls genutzt werden können, auch wenn die Tarifzugehörigkeit nicht gegeben ist oder mehrere Tarifverträge Anwendung finden. Die Belange der Arbeitnehmer sind hierbei durch den (Konzern-)Betriebsrat und die BaFin sichergestellt.

**Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag zu dem Entwurf eines  
Gesetzes zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie betreffend § 236 VAG-neu**

- a) Die Flexibilisierung einer Beitragszusage mit Mindestleistung im Pensionsfonds in der Rentenbezugsphase begrüßen wir ausdrücklich. Durch die Verrentung des bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapitals auf Basis einer längerfristigen Zinserwartung eröffnen sich den Versorgungsberechtigten Chancen auf höhere Leistungen in den früheren Bezugsjahren, auch und gerade in einer Niedrigzinsphase. Durch die mit einem Rechnungszins von (mindestens) 0% ermittelte und vom Arbeitgeber zu garantierende Mindestrente ist das Risiko einer Rentenabsenkung für den Versorgungsberechtigten begrenzt. Wir halten diese Regelung für eine sinnvolle Fortsetzung des Mindestleistungsprinzips aus der Anwartschaftsphase in die Bezugsphase hinein.
- b) Der Gesetzentwurf setzt zur Nutzung dieser flexiblen Regelungen die Zustimmung der Tarifvertragsparteien voraus. Zum einen verhindert es die Nutzung dieser Regelung für nicht tarifgebundene Unternehmen und Branchen, obwohl die entsprechenden Pensionspläne des Pensionsfonds bei der BaFin eingereicht werden müssen, so dass insoweit eine grundsätzliche Qualitätssicherung gegeben ist. Zum anderen ist es eine der Stärken der betrieblichen Altersversorgung, dass sie in vielen Fällen durch Betriebsvereinbarungen - angepasst an das jeweilige Geschäftsmodell - unternehmensspezifisch geregelt wird. Darüber hinaus findet man in vielen

deutschen Konzernen häufig eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung durch eine Konzernbetriebsvereinbarung, wobei die verschiedenen Tochtergesellschaft z.T. unterschiedlichen Tarifbereichen angehören, so dass gleiche mehrere Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zustimmen müssten.

Deshalb sollten die Betriebspartner in Betriebsvereinbarungen auch ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien die vorgeschlagene Flexibilisierung nutzen können. Die Belange der Arbeitnehmer sind hierbei durch den Betriebsrat und die BaFin sichergestellt.

Aufsichtsrechtlich bestehen nach unserer Auffassung auch keine Bedenken, die vorgesehene Flexibilisierung gleichfalls bei Einzelzusagen oder einseitigen Gesamtzusagen des Arbeitgebers zu ermöglichen.

- c) Das Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS) würde es ausdrücklich begrüßen, wenn auch anderen Durchführungswegen eine vergleichbare Flexibilisierung eingeräumt würde.

*Das Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS) verfolgt seit seiner Gründung im Jahre 1980 das Ziel, die berufsständischen Belange seiner Mitglieder zu fördern, und setzt sich für die öffentliche Anerkennung des Berufsstandes ein. In Stellungnahmen bezieht das IVS Position gegenüber dem politischen Umfeld und beteiligt sich als fachliche Instanz auch beratend an Gesetzgebungsprozessen.*

*Die Mitglieder des IVS sind gleichzeitig Mitglieder der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. (DAV) und haben somit die anspruchsvolle Ausbildung zum „Aktuar DAV“ absolviert. Darüber hinaus haben sie zusätzliche Prüfungen in Pensionsversicherungsmathematik, in Arbeits- und Steuerrecht sowie in der Rechnungslegung der betrieblichen Altersversorgung abgelegt. Damit haben IVS-geprüfte versicherungsmathematische Sachverständige für Altersversorgung ein breit gefächertes Fachwissen und sind wegen ihrer hohen fachlichen Qualifikation gefragte Experten in allen Belangen der betrieblichen Altersversorgung.*