

# QUARTALSLETTER

I/2020

## In dieser Ausgabe:

<b>Ausschluss befristeter Beschäftigter von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung – Urteil des LAG Niedersachsen vom 05.09.2019 (4 Sa 5/19 B) .....</b>	<b>2</b>
<b>Einseitige Änderungsmöglichkeit von Gesamtzusagen erneut bestätigt – BAG Urteil vom 11.12.2018 (3 AZR 380/17) .....</b>	<b>2</b>
<b>Besteuerung von Sterbegeldzahlungen – Urteil des FG Düsseldorf vom 06.12.2018 (15 K 2439/18 E).....</b>	<b>3</b>
<b>Abfindungsklausel und Eindeutigkeitsgebot – BFH-Urteile vom 10.07.2019 (XI R 47/17) und vom 23.07.2019 (XI R 48/17) .....</b>	<b>4</b>
<b>Geltungsbereich des BetrAVG für minderbeteiligten GGF – BGH Urteil vom 01.10.2019 (II ZR 386/17) .....</b>	<b>5</b>
<b>Aktuelle Entscheidungen des OLG Nürnberg zu § 11 VersAusglG, insbesondere zum Thema „Vergleichbare Wertentwicklung von Rentenversicherungen“ .....</b>	<b>6</b>
<b>Versorgungsausgleich: Negative Entwicklung der Versorgungslage – BGH-Beschluss vom 11.09.2019 (XII ZB 627/15) .....</b>	<b>9</b>
<b>Einführung eines Freibetrags in § 226 Absatz 2 neuer Satz 2 SGB V durch das GKV BRG .....</b>	<b>10</b>

PENSIONSMANAGEMENT

**EDITORIAL**

IE GUTACHTEN VERSICHER

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, die Reihe unserer Quartalsletter, mit denen wir Sie regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren, auch im neuen Jahr fortzusetzen. Hinweisen möchten wir dieses Mal besonders auf die Neuerungen bei der Verbeitragung von Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung durch das KV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz (GKV-BRG).

Wir hoffen, mit der getroffenen Themenauswahl auf Ihr Interesse zu stoßen und verbleiben mit den besten Wünschen für das neue Jahr

Ihre Claudia Veh



## Ausschluss befristeter Beschäftigter von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung – Urteil des LAG Niedersachsen vom 05.09.2019 (4 Sa 5/19 B)

Im Quartalsletter III/2013 hatten wir über das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 15.01.2013 (3 AZR 4/11) berichtet. Das BAG hatte in diesem Fall bestätigt, dass der Ausschluss befristeter beschäftigter Arbeitnehmer von einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (bAV) keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz darstellt. Die bAV bezweckt unter anderem, die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu fördern und zu belohnen. Bei nur vorübergehender Beschäftigung ist der Arbeitgeber nicht daran interessiert, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden. Die während des befristeten Arbeitsverhältnisses erbrachte Betriebstreue werde dadurch ausreichend berücksichtigt, dass die Beschäftigungszeit, wenn sich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt, vom Beginn der ununterbrochenen Beschäftigungszeit an gerechnet wird.

Am 05.09.2019 hatte sich nun mit eben dieser Fragestellung auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) auseinander zu setzen.

### Der Fall

In einem Unternehmen sah die Versorgungsordnung Leistungen für Arbeitnehmer vor, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Ablauf von sechs Monaten nach Arbeitsaufnahme stehen, das 25. Lebensjahr vollendet haben sowie seit mindestens fünf Jahren in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis stehen, sofern sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben. Gemäß Wortlaut der Versorgungsordnung sollten Leistungen der bAV zusätzlich zu

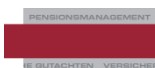
den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung einen Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben bieten.

Ein im Jahr 1960 geborener Arbeitnehmer war 2013 zunächst befristet im Unternehmen eingestellt worden. Im Januar 2017 schloss sich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an. Zu diesem Termin war er bereits älter als 55 Jahre und fiel deshalb nicht in den Kreis der versorgungsberechtigten Mitarbeiter. Hiergegen klagte er.

### Die Entscheidung

Das LAG gab dem Arbeitnehmer – wie bereits die Vorinstanz – Recht. Gem. § 4 II TzBfG dürfen befristet angestellte Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden als unbefristet angestellte Beschäftigte, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine solche Ungleichbehandlung. Diese konnte das LAG hier nicht identifizieren. Entscheidend war, dass der Zweck der Versorgung nicht die Belohnung der und Förderung von Betriebstreue sein sollte, sondern die Ergänzung von Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies trifft für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ebenso zu wie für unbefristet Beschäftigte.

Der Arbeitgeber hat Revision eingelegt. Es bleibt abzuwarten, ob das BAG an der ursprünglichen Rechtsprechung aus 2013 festhält. Eine baldige Klärung wäre wünschenswert, da diese Frage in der Praxis bei vielen Versorgungsordnungen relevant ist. (Dr. Claudia Veh)



## Einseitige Änderungsmöglichkeit von Gesamtzusagen erneut bestätigt – BAG Urteil vom 11.12.2018 (3 AZR 380/17)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte am 11.12.2018 die Frage zu klären, ob ein bAV-Anspruch auf Grundlage einer vertraglichen Einheitsregelung durch eine (verschlechternde) Konzernsprecherausschussvereinbarung wirksam abgelöst werden kann. Konkret ging es um die Frage, nach welcher Versorgungsvereinbarung die Altersrente des Klägers anzupassen ist.

### Der Fall

Für den Kläger (Betriebsrentner und ehemaliger leitender Angestellter) bestand seit 1989 ein Ruhegehaltsvertrag (RV 1989), der eine Anpassung laufender Renten nach Verbraucherpreisindex vorsah.

Zum 01.01.1999 stellte das beklagte Unternehmen das bAV-System auf ein beitragsorientiertes Bau-

steinsystem mittels einer zwischen dem Unternehmen und dem Konzernsprecherausschuss der leitenden Angestellten geschlossenen Richtlinie (RL bAV 1998) um. Die neue Richtlinie sah statt einer jährlichen Rentenanpassung nach Verbraucherpreisindex lediglich eine jährliche Anpassung um 1 % „unter Anrechnung auf § 16 Abs. 1 BetrAVG“ vor.

Seine Klage gründete in der Ansicht, dass die RV 1989 durch die neue RL bAV 1998 nicht wirksam abgelöst wurde; zum einen hätte der Konzernsprecherausschuss nicht die Kompetenz für eine solche Änderung und zum anderen verstoße die RL bAV 1998 gegen das Schriftformerfordernis und sei somit rechtsunwirksam. Der Betriebsrentner klagte somit auf Anpassung seiner laufenden Altersrente

nach der "alten", für ihn vorteilhafteren Anpassungsregelung nach dem RV 1989.

### Das Urteil

Das BAG entschied zugunsten der Firma und lehnte die Klage ab. Die Konzernsprecherausschussvereinbarung (RL bAV 1998) wertete das BAG als eine Gesamtzusage - und diese darf auch einseitige Änderungen beinhalten. Zudem bestünden laut BAG keine Zweifel daran, dass der RV 1989 ablösungs- bzw. änderungsoffen ist, da es sich hierbei um eine vertragliche Einheitsregelung handelt.

Wird die bAV im Rahmen einer vertraglichen Einheitsregelung mit kollektivem Bezug zugesagt, spricht dies laut BAG für eine dem Versorgungsberechtigten erkennbare Offenheit der Vereinbarung für eine mögliche Änderung durch eine Neuregelung mit kollektivem Bezug - auch zum Nachteil der Mitarbeiter (unter Beachtung der Grundsätze des

Vertrauensschutzes sowie der Verhältnismäßigkeit).

### Fazit

Mit diesem wiederholt arbeitgeberfreundlichen Urteil bei der Frage nach einer einseitigen Änderung einer Versorgungszusage mit kollektivem Bezug bestätigt das BAG seine Ansicht, dass Zusagen mit kollektivem Bezug in ihrer Gesamtheit nicht erstarren dürfen und Arbeitnehmer in Anbetracht des langen Zeithorizonts der bAV mit einer Änderung der Versorgungszusage rechnen müssen. Bereits in 2015 entschied das BAG in einem ähnlichen Fall (3 AZR 897/12) pro Arbeitgeber. Ebenso stellt das BAG jedoch wiederholt klar, dass etwaige Änderungen von Versorgungszusagen zwingend einer Rechts- und Billigkeitskontrolle in Anlehnung an die Drei-Stufen-Theorie unterliegen. (Dimitri Kitzmann)



## Besteuerung von Sterbegeldzahlungen – Urteil des FG Düsseldorf vom 06.12.2018 (15 K 2439/18 E)

Im Urteil vom 06.12.2018 (15 K 2439/18 E) musste sich das Finanzgericht Düsseldorf (FG) mit der Besteuerung einer Sterbegeldzahlung aus einer Pensionskassenversorgung auseinandersetzen.

### Der Fall

Für einen Arbeitnehmer hatte eine nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Pensionskassenversorgung bestanden, die anlässlich eines Arbeitgeberwechsels im Wege der versicherungsvertraglichen Lösung auf den Arbeitnehmer übertragen worden war. Nach seinem Tod wurde ein Sterbegeld in Höhe von 8.000 EUR an die Erben, in diesem Fall die Eltern ausgezahlt, da er keine sog. engen Hinterbliebenen wie Ehegattin, Lebenspartner, Lebensgefährtin oder Kinder hinterließ.

Die Finanzverwaltung erfasste die Sterbegeldzahlung als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG. Hiergegen erhoben die Eltern des Verstorbenen Einspruch, da sie der Meinung waren, das Sterbegeld wäre allein nach den Vorschriften des Erbschaftsteuergesetzes zu versteuern. Es handele sich bei der Zahlung nicht um Einkünfte, sondern um einen Nachlass. Der Einspruch wurde zurückgewiesen, die Eltern klagten vor dem FG Düsseldorf.

### Die Entscheidung

Das FG Düsseldorf gab den Klägern nicht Recht. Gemäß Gesetzeswortlaut in § 22 Nr. 5 EStG sind

nach dieser Vorschrift „Leistungen aus Altersvorsorgeverträgen“ zu besteuern. Der Begriff erstreckt sich auf sämtliche Leistungen, die ihre Grundlage in derartigen Verträgen haben. Das Gesetz differenziert nicht nach der Qualität bzw. der juristischen Einordnung der Leistungen. Auch die Meinung der Kläger, die Besteuerung des Sterbegeldes hätte allenfalls beim Erblassen, also dem Verstorbenen, erfolgen dürfen, teilte das FG nicht. Es werden also nicht nachträglich die Einkünfte des Rechtsvorgängers, also des Verstorbenen, erhöht. Dies wird bestätigt durch die Steuerermäßigung des § 35b EStG, der die Beseitigung einer Doppelbelastung des Rechtsnachfolgers mit Einkommen- und Erbschaftsteuer bezweckt.

Hinweis: Die steuerliche Behandlung von Sterbegeldzahlungen nach § 19 EStG bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse sowie nach § 22 Nr. 5 EStG bei nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Direktversicherungen, Pensionskassen- und Pensionsfondsverträgen ist auch so im BMF-Schreiben vom 06.12.2017 (IV C 5 - S 2333/17/10002) in Rz. 5 geregelt. Das FG Düsseldorf bestätigt also mit dem Urteil die Auffassung der Finanzverwaltung zur steuerlichen Behandlung von Sterbegeldzahlungen aus einer betrieblichen Altersversorgung. (Dr. Claudia Veh)



## Abfindungsklausel und Eindeutigkeitsgebot – BFH-Urteile vom 10.07.2019 (XI R 47/17) und vom 23.07.2019 (XI R 48/17)

Im Quartalsletter IV/2017 hatten wir über zwei Urteile des Finanzgerichts Schleswig-Holstein (FG) berichtet, in denen es um die Eindeutigkeit von Abfindungsklauseln in Pensionszusagen und damit zusammenhängend um die Frage ging, ob die vorliegenden Abfindungsklauseln einen steuerschädlichen Vorbehalt im Sinne des § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG darstellen.

### Der Fall

Im dem Urteil vom 21.02.2017 (1 K 68/14) zugrundeliegenden Fall war in den Abfindungsklauseln der Pensionszusagen zur Ermittlung des entsprechenden Kapitalbetrags festgelegt, dass die Berechnung auf Basis der anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik und einem Rechnungszins von 6 % zu erfolgen hat:

*„Das Unternehmen behält sich vor, bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Erreichens der Altersgrenze bzw. Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes anstelle der Rente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe des Barwerts der Rentenverpflichtung zu gewähren. Hierdurch erlöschen sämtliche Ansprüche aus der Pensionszusage einschließlich einer etwaigen Hinterbliebenenrente. [...] Bei der Ermittlung des Kapitalbetrages sind ein Rechnungszinsfuß von 6 von Hundert und die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden [...].“*

Im Rahmen einer Betriebsprüfung hatte das Finanzamt bemängelt, dass die Abfindungsklausel nicht festlegt, auf Basis welcher Sterbetafel der Kapitalbetrag zu ermitteln sei und deutete dies als Verstoß gegen das Schriftformerfordernis des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG. Es müssten beim Berechnungsverfahren zur Ermittlung der Abfindungshöhe die zu verwendenden Sterbetafeln eindeutig und präzise genannt werden. Daher sollten gemäß dem Ergebnis der Betriebsprüfung die Pensionsrückstellungen vollständig aufgelöst werden.

Im strittigen Fall des Urteils vom 21.02.2017 (1 K 141/15) waren bei der Ermittlung des Abfindungswerts die zu verwendenden Sterbetafeln und der Abzinsungszinssatz nicht explizit genannt, allerdings war zur Berechnung der Abfindung auf die Regelungen des BetrAVG verwiesen worden. Die Regelungen waren in der zuletzt gültigen Fassung der Pensionszusage in § 16 wie folgt formuliert:

*(3) Die Kapitalabfindung ist unter Zugrundelegung der im Zeitpunkt der Abfindung gültigen Rechnungsgrundlagen für betriebliche Pensionsverpflichtungen zu berechnen.*

*(4) Gilt für diesen Pensionsvertrag im Zeitpunkt einer Abfindung das Betriebsrentengesetz, so sind die im § 3 Betriebsrentengesetz genannten Abfindungsverbote zu beachten.*

Die Finanzverwaltung sah auch hier einen Verstoß gegen das Eindeutigkeits- und Schriftformgebot.

In beiden Fällen hatte das FG Schleswig-Holstein jedoch keinen steuerschädlichen Vorbehalt gesehen. Die Finanzverwaltung beschränkt jeweils das Revisionsverfahren. Nun liegen die beiden Revisionsentscheidungen des BFH vor.

### Die Entscheidungen

Der BFH konnte sich im ersten Fall, entschieden am 10.07.2019 (XI R 47/17), der Sicht der Finanzverwaltung nicht anschließen. Der BFH ist der Meinung, dass Direktzusagen trotz des Eindeutigkeitsgebots de § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG anhand der allgemein geltenden Auslegungsregeln auszulegen sind, soweit ihr Inhalt nicht klar und eindeutig ist. Lässt sich eine Abfindungsklausel dahin auslegen, dass die für die Berechnung der Abfindungshöhe anzuwendende sog. Sterbetafel trotz fehlender ausdrücklicher Benennung eindeutig bestimmt ist, ist die Pensionsrückstellung steuerrechtlich anzuerkennen.

Die hier vorliegende Abfindungsklausel sieht eine Abfindung von Anwartschaften zum Barwert der künftigen Pensionsleistungen (d.h. dem vollen, unquotierten Anspruch zum Zeitpunkt der Abfindung) als „Kapitalabfindung in Höhe des Barwertes der Rentenverpflichtung“ vor und ist als unschädlich anzusehen. Die Anwendung der Heubeck-Richttafeln entspricht seit 1998 in langjähriger Verwaltungspraxis den im Wortlaut der Zusage genannten „anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik“. Folglich ist nach Sicht des BFH die Sterbetafel eindeutig bestimmt, auch wenn sie nicht namentlich genannt ist.

Im zweiten Fall (1 K 141/15), entschieden am 23.07.2019 (XI R 48/17), allerdings schloss sich der BFH der Sicht der Finanzverwaltung an. Denn lässt sich eine Abfindungsklausel nicht dahingehend auslegen, dass die für die Berechnung der Abfindungshöhe anzuwendende sog. Sterbetafel und der maßgebende Abzinsungssatz ausreichend sicher bestimmt sind, ist die Pensionsrückstellung unter dem Gesichtspunkt eines schädlichen Vorbehalts (§ 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG) steuerrechtlich nicht anzuerkennen.

Vorliegend war nicht gewährleistet, dass der mögliche Abfindungsbetrag mindestens dem Wert des gesamten Versorgungsversprechens zum Abfindungszeitpunkt entspricht. Dem Wortlaut des § 16 Abs. 3 der Pensionszusage lässt sich ein Verweis auf die barwertbezogenen Berechnungsmaßgaben des BetrAVG nicht entnehmen. Als „Rechnungsgrundlagen für betriebliche Pensionsver-

pflichtungen“ lassen sich z.B. für den Diskontierungszinssatz sowohl die handelsrechtlichen (§ 253 Abs. 2 HGB) als auch die steuerrechtlichen (§6a Abs. 3 Satz 3 EStG) anführen, darüber hinaus auch die aufsichtsrechtlichen Rechnungsgrundlagen (z.B. § 2 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über Rechnungsgrundlagen für die Deckungsrückstellungen). Damit besteht eine Unklarheit der Abfindungsoption. Der Verweis auf § 3 BetrAVG ist nur dahingehend zu verstehen, dass für den Fall, dass im Zeitpunkt einer Abfindung auf den Versorgungsberechtigten das BetrAVG anzuwenden sein sollte, für den Gesamtbetrag der Anwartschaften das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG gelten soll, nicht jedoch dahingehend, dass im Fall der Abfindung auf die in § 3 Abs. 5 i.V.m.v § 4 Abs. 5 BetrAVG definierten Vorgaben zur Abfindung, d.h. auf barwertbezogene Berechnungsmaßgaben des BetrAVG, zurückgegriffen werden soll.

### Zusammenfassung

Als eindeutig im Sinne des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG sieht der BFH eine Abfindungsklausel an, die die

Kapitalabfindung in Höhe des **Barwerts der Rentenverpflichtung** definiert, bei deren Ermittlung ein **Rechnungszinsfuß von 6 %** und die **anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik** anzuwenden sind.

Nicht als eindeutig sieht er jedoch eine Abfindungsklausel an, nach der die Kapitalabfindung **unter Zugrundelegung der im Zeitpunkt der Abfindung gültigen Rechnungsgrundlagen für betriebliche Pensionsverpflichtungen** zu berechnen ist. Eine solche Formulierung ist gemäß BFH nicht eindeutig.

### Schlussbemerkung

Wenn in einer Regelung einer Pensionszusage ein Verstoß gegen die Vorgaben des § 6a EStG identifiziert wird, müssen sämtliche gebildeten steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen gewinnerhöhend aufgelöst werden! Die Vorgaben des BMF-Schreibens vom 06.04.2005 (IV B 2 - S 2176 - 10/05) sollten hierbei zwingend beachtet werden. (Dr. Claudia Veh).



### Geltungsbereich des BetrAVG für minderbeteiligten GGF – BGH Urteil vom 01.10.2019 (II ZR 386/17)

Mit der Frage, wann ein Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) vom Schutz des BetrAVG und der dort geregelten Insolvenzversicherung erfasst ist, hatte sich der Bundesgerichtshof (BGH) im Verfahren II ZR 386/17 auseinanderzusetzen.

### Der Fall

Der im Jahr 1941 geborene Kläger hatte im Jahr 1977 mit weiteren Gesellschaftern, darunter die E. GmbH, ein Unternehmen gegründet, in dem er drei Jahre später neben einer weiteren Person zum Geschäftsführer bestellt wurde. Für den Kläger wurde eine Pensionszusage eingerichtet. Im Jahr 1984 kam ein dritter Geschäftsführer hinzu. Im Juli 2015 ging das Unternehmen in die Insolvenz.

In der Zeit vom 08. August 1961 bis zum 19. Juni 1994 hielt jeder der drei Geschäftsführer 1/6 der Unternehmensanteile, zusammen entfielen also exakt 50% der Anteile am Unternehmen auf die drei GGF. In der übrigen Zeit lagen die Quoten teils über, teils unter 50 %. Strittig ist nun die Höhe der Rentenansprüche, die vom Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) geschützt sind.

### Die Entscheidung

Das OLG Köln hatte die Meinung vertreten, der GGF würde für die strittige Beschäftigungszeit vom 08. August 1984 bis 19. Juni 1994 in den Geltungsbereich des BetrAVG und damit in den gesetzlichen Insolvenzschutz über den PSV fallen. Er habe mit 1/6 der Anteile zwar keinen unwesentlichen Anteil

innegehalten, doch er habe nicht für ein „eigenes“ Unternehmen gehandelt. Auch unter Zusammenrechnung der Anteile mit den anderen GGF hätten sie mit genau 50 % der Anteile keinen bestimmenden Einfluss auf die GmbH nehmen können.

Richtig hat, so der BGH, das OLG Köln erkannt, dass der GGF nicht Arbeitnehmer im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist. Allerdings stimmt der BGH dem OLG dahingehend nicht zu, dass der GGF in den von § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG erfassten Personenkreis zählt.

Um seine Position zu erklären, hat der BGH ein Beispiel mit zwei zu jeweils 50 % beteiligten GGF angeführt. Zwar können diese beiden mit jeweils 50 % Beteiligung nicht wie ein Mehrheitsgesellschafter alleine auf die Disposition des Unternehmens einwirken, dennoch vertreten sie zusammen das gesamte Kapital der Gesellschaft. Auch ist es richtig, dass die Entscheidungsbefugnisse jedes einzelnen in einem solchen Fall eingeschränkt sind, doch bei gleich gearteten Interessen beider Gesellschafter am finanziellen Erfolg des Unternehmens ist in der Regel von einer Übereinstimmung bei maßgeblichen Entscheidungen auszugehen. Diese Ausführungen gelten auch, wenn zwei oder mehrere GGF bei Zusammenfassung ihrer jeweils unter 50 % liegenden Beteiligungen eine Mehrheit bilden.

Der BGH widerspricht der Vorinstanz, wonach die Beteiligung von mehreren GGF mit einer jeweils

nicht unbedeutenden Kapitalbeteiligung und zusammen mit genau 50 % der Geschäftsanteile keine hinreichende Leitungsmacht darstellt, so dass diese gemäß der Vorinstanz in den persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG fallen.

Auch wenn die Frage, ob eine 50 %-ige Beteiligung des GGF einer GmbH bzw. eine solche Beteiligung unter Zusammenrechnung der Anteile mehrerer GGF von § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG erfasst ist, in der Literatur umstritten ist, kommt der BGH zu dem Ergebnis, dass in einer solchen Konstellation der GGF keine arbeitnehmerähnliche Person ist und nicht dem Schutz des BetrAVG unterfällt. Denn nach Ansicht des BGH sollen nur die Personen in den Geltungsbereich des BetrAVG fallen, die keinen Einfluss auf die Ausgestaltung ihrer Versorgungszusage haben.

Wichtiger Aspekt bei der Entscheidungsfindung des BGH war die Tatsache, dass die GGF mit einer Beteiligung von 50 % die Beschlussfassung in der Gesellschafterversammlung blockieren können. Dies reicht für die Annahme einer hinreichenden Leitungsmacht im Unternehmen aus, so dass der GGF für das Unternehmen nicht als fremdes, sondern als sein eigenes tätig wird, weil er eine deutlich einflussreichere Stellung im Unternehmen hat als ein Arbeitnehmer.

Der BGH weist darauf hin, dass diese Auslegung in Übereinstimmung mit dem Bundesarbeitsgericht (BAG) sowie dem Bundessozialgericht (BSG) steht. So stellt das BAG ebenfalls auf das Vorliegen einer Sperrminorität ab, die es dem GGF ermöglicht, ihm nicht genehme Weisungen abzuwehren, so dass ihm die für Arbeitnehmer klassische persönliche Abhängigkeit fehlt. Auch das BSG stellt bei der Ab-

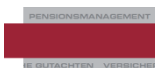
grenzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung von einer selbständigen Unternehmertätigkeit auf das Vorliegen einer Sperrminorität ab. Zwar stimmt es, dass der GGF nur 1/6 der Anteile hält, doch vorliegend sind ihm die Anteile der Mitgesellschafter zuzurechnen, da insoweit von gleichgerichteten Interessen auszugehen ist. Lediglich bei einer nur unwesentlichen Beteiligung wird hiervon Abstand genommen und unterstellt, dass die Person in den persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG fällt. Diese Schwelle liegt bei 10 % Beteiligung.

Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass im vorliegenden Fall der GGF nicht vom gesetzlichen Insolvenzschutz erfasst ist, da er nicht zu dem in § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG genannten Personenkreis zählt.

Das Argument der Vorinstanz, dass einer der anderen GGF mit der Mitgesellschafterin E. GmbH eine Mehrheit organisieren könnte und der GGF deshalb keine hinreichende Leitungsmacht in der Gesellschaft habe, widerspricht der BGH. Es ist irrelevant, wie sich die GGF im Einzelfall tatsächlich verhalten und ob sie von der Möglichkeit, gemeinsam Leitungsmacht auszuüben, Gebrauch machen. Damit bestätigt der BGH die Sicht des PSV, die in seinem Merkblatt 300/M1 niedergeschrieben ist.

#### **Schlussbemerkung**

GGF sollten genau prüfen (lassen), ob sie vom persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG erfasst sind und ob ihre Versorgungszusage in den sachlichen Geltungsbereich des BetrAVG fällt. Falls dies nicht der Fall ist bzw. in Zweifelsfällen sollte im eigenen Interesse des GGF ein privatrechtlicher Insolvenzschutz über eine Verpfändung von Rückdeckungstiteln oder eine Treuhand-Lösung eingerichtet werden. (Dr. Claudia Veh)



### **Aktuelle Entscheidungen des OLG Nürnberg zu § 11 VersAusglG, insbesondere zum Thema „Vergleichbare Wertentwicklung von Rentenversicherungen“**

#### **I) Beschluss des OLG Nürnberg vom 18.12.2018 (11 UF 815/18)**

##### **Der Fall**

Ein Ehepaar hatte während der Ehezeit neben Ansprüchen aus der gesetzlichen Rente jeweils auch Ansprüche aus einer Rentenversicherung bei der A.L.-AG erworben. Das Amtsgericht hatte die 2007 geschlossene Ehe mit Endbeschluss vom 23.05.2018 geschieden und den Versorgungsausgleich durchgeführt. Dabei hatte es unter anderem vom Ausgleich eines Anrechts der Antragstellerin bei der A.L.-AG aus einer privaten Rentenversicherung mit einem Ehezeitanteil von 3.665,50 EUR abgesehen. Zur (deutlich höheren) Versorgung des

Antragsgegners bei der A.L.-AG, zu der das Gericht eine Auskunft beim Versicherungsunternehmen eingeholt hatte, unterblieb der Ausgleich ebenso; die Versicherung wurde lediglich im Rubrum der Entscheidung erwähnt. Gegen diesen Endbeschluss wendet sich die Antragstellerin mit ihrer Beschwerde, mit der sie den unterbliebenen Ausgleich der Versorgung rügt. Bei der Versorgung handelt es sich um eine private Rentenversicherung mit eingeschlossener Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (Rechnungszins 3,25 %).

Zu den Konditionen des neu aufzurichtenden Vertrags führte die Teilungsordnung der A.L.-AG u.a. aus, dass der „Charakter der [neu] eingerichteten Altersversorgung hinsichtlich Garantien und Produktkategorie dem der ursprünglichen Altersversorgung“ entspreche. Zur Ausgestaltung der neuen Versicherung führt die Teilungsordnung aus, der Risikoschutz werde auf eine Altersversorgung begrenzt, und es kämen die aktuellen Versicherungsbedingungen ..., sowie ... für die Berechnung der garantierten Leistungen die unternehmenseigene Sterbetafel AZ 2012 R U, der Rechnungszins 0,9 %, sowie die Kosten des Bausteins Altersvorsorge zur Anwendung.

Der Versorgungsträger sah das neue und das alte Anrecht trotz der unterschiedlichen angewandten Rechnungsgrundlagen als gleichwertig an (vgl. § 10 Abs. 2 Satz 1 VersAusglG). Seiner Ansicht nach seien die Anforderungen an eine vergleichbare Wertentwicklung i.S.d. § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 VersAusglG erfüllt, da diese Wertentwicklung über die Gleichbehandlung aller Versicherten und die Festlegung der Überschussbeteiligung erfolge.

Die interne Teilung habe für den Versorgungsträger kostenneutral zu erfolgen.

### Die Entscheidung

Das Gericht gab der Beschwerde statt, indem es den Endbeschluss des Amtsgerichts dahingehend abänderte, dass unter Anwendung der - durch mehrere Maßgaben des Gerichts abgeänderten - Teilungsordnung der A.L.-AG die wechselseitigen Anrechte separat intern geteilt wurden.

Das Gericht legte in Abweichung von den Regelungen der Teilungsordnung insbesondere fest, dass der Ausgleichswert an der Wertentwicklung des auszugleichenden Anrechts teil hat, indem zwar die aktuellen Tarife, jedoch mit den Rechnungsgrundlagen der Tarifgeneration des ausgleichspflichtigen Vertrages, für das neue Anrecht zur Anwendung kommen, die damals geltende unternehmenseigene Sterbetafel zur Anwendung kommt (nicht die aktuelle), - der damals geltende Rechnungszins von 3,25% (und nicht der heutige von 0,9%) anzuwenden ist, und dass die aktuellen Versicherungsbedingungen nur insoweit zur Anwendung kommen, wie sie nicht in Widerspruch zu den vorstehenden Maßgaben stehen.

Dazu wurde in den amtlichen Leitsätzen ausgeführt:

„1. Ein Anrecht mit einer ‚vergleichbaren Wertentwicklung‘ i. S. d. § 11 Abs. 1 Nummer 2 VersAusglG liegt bei einer privaten Rentenversicherung in der Regel nur vor, wenn der Garantiezins und die

Sterbetafeln/Ausscheideanordnungen für das Anrecht der Ausgleichspflichtigen und der ausgleichsberechtigten Person identisch sind. Dem steht es nicht entgegen, dass für neue Anrechte keine geschlechtsspezifischen Tarife mehr angewandt werden dürfen.“

Hierbei ist insbesondere auf die Ausführungen zur geschlechtsspezifischen Kalkulation in den Gründen hinzuweisen. Das OLG Nürnberg weist darin darauf hin, dass zwar für Neutarife die Anwendung geschlechtsspezifischer Kalkulationen durch europäisches und deutsches Recht seit 21.12.2012 untersagt ist. Jedoch sei bereits der Senat des BGH in seiner Entscheidung vom 19.08.2015 (XII ZB 443/14) davon ausgegangen, dass es sich bei dem Anrecht des Berechtigten i.S.d. VersAusglG nicht um ein neues, sondern um ein geteiltes altes Anrecht handle. Damit richte sich z.B. bei Nichtvorliegen einer Teilungsordnung das neue Anrecht gemäß § 11 Abs. 2 VersAusglG nach den (möglicherweise Bisex-) Regelungen des übertragenen Anrechts. Die Anpassung des neuen Anrechts an die Test-Achatz-Entscheidung des EuGHs (EuGH 01.03.2011 - C-236/09) würde letztlich zu einer „externen“ Teilung bei identischem Versorgungsträger führen, die mit der Ansicht des Senats nicht vereinbar wäre. Einen Eingriff in den Altbestand verlange zudem weder der EuGH (vgl. Höfer, DB 2011, 1334f), noch die Übergangsregelung in § 33 Abs. 5 Satz 1 AGG.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung wurde die Rechtsbeschwerde gegen die Entscheidung zugelassen.

### Fazit

Auch wenn die Entscheidung bezogen auf eine private Rentenversicherung erging, sind ihr doch wichtige Wertungen auch für die interne Teilung bzgl. betrieblicher Versorgungsrechte im Versorgungsausgleich zu entnehmen. Denn auch dort geht es darum, beim Versorgungsträger ein neues Anrecht unter oft komplett veränderten Umständen (neuer Höchstrechnungszins, andere Sterbetafeln, Unisex statt Bisex, ...) einzurichten. Die Entscheidung ist umso praxisrelevanter, als in Rechtsprechung und Literatur bislang nicht geklärt ist, ob eine Regelung in einer Teilungsordnung, wonach auf das Anrecht der ausgleichsberechtigten Person „die aktuellen Rechnungsgrundlagen“ oder ein aktueller Tarif anwendbar sind, nicht nur im Hinblick auf den unterschiedlichen Rechnungszins, sondern auch hinsichtlich Ersatz früherer Sterbetafeln durch aktuelle (geschlechtsneutrale) Sterbetafeln gegen den Halbteilungsgrundsatz verstößt.

## II) Beschluss des OLG Nürnberg vom 02.11.2018 – 11 UF 737/18

In seinem Beschluss vom 02.11.2018 hatte sich das OLG Nürnberg u.a. mit der Vergleichbarkeit einer fondsgebundenen Versorgung und einer konventionellen Rentenversicherung in Bezug auf eine „vergleichbare Wertentwicklung“ (§ 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 VersAusglG) zu befassen. Zusätzlich war zu klären, ob eine solche Modifikation in einer Teilungsordnung zu deren Verwerfung als Ganzes führt. Bemerkenswert an diesem Fall ist, dass

- a) die zugrundeliegende Beschwerde gegen den Endbeschluss des Amtsgerichts Schwabach hier vom Versorgungsträger des Ausgleichsverpflichteten eingelegt wurde mit dem Ziel, eine von den Parteien abbedungene interne Teilung einzelner Anrechte doch zu vollziehen, und dass
- b) besagter Versorgungsträger das neue Anrecht als konventionelle Rentenversicherung errichten wollte, obwohl das zu teilende Anrecht eine fondsgebundene Versorgung war.

### Der Fall

Mit Endbeschluss des Amtsgerichts vom 25.04.2018 wurde die betreffende Ehe geschieden und der Versorgungsausgleich geregelt. Der Regelung des Versorgungsausgleichs war eine vor dem Familiengericht getroffene Vereinbarung der Eheleute vorausgegangen. In dieser hatten sie – unter Benennung der noch auszugleichenden Teile der Versorgungen – die Beamtenversorgung der Ehefrau und im Gegenzug Teile der Versorgungen des Ehemannes der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorge vom Ausgleich ausgenommen. Dabei wurde jedoch fälschlich – aufgrund missverständlicher Auskunft des betreffenden Versorgungsträgers (der N... LV AG) – eine private Rentenversicherung des Ehemanns als reine Berufsunfähigkeitsversicherung eingestuft, statt – richtigerweise – als fondsgebundene Altersversorgung/Basis-Rente mit Berufsunfähigkeitschutz (wobei bereits vor dem Endbeschluss die Berufsunfähigkeit des Ehegatten eingetreten war).

Deren Ausgleich im Wege der internen Teilung begehrt nun in vorliegender Teilanfechtung des Versorgungsausgleichs die N... LV AG als Antragstellerin. Dazu möchte sie den Kapitalwert als Bezugsgröße nehmen, und das neue Anrecht über ihre Teilungsordnung durch eine konventionelle Rentenversicherung abbilden. Entgegen ihrer Teilungsordnung bot sie dazu die Verwendung des für das auszugleichende Anrecht geltenden Höchstrechnungszinses von 2,25% an.

### Die Entscheidung

Das OLG Nürnberg hat auf die Beschwerde hin den Endbeschluss des Amtsgerichts Schwabach dahingehend abgeändert, dass eine interne Teilung bei der besagten Anrechte erfolgt, jedoch unter ande-

ren Prämissen als vom Versorgungsträger vorgesehen. Insbesondere wurde die von dieser verwendete Teilungsordnung einigen Modifikationen unterzogen, um sie – was das Gericht wegen des Wechsels zu einer klassischen Rentenversicherung ernsthaft erwogen hatte – nicht komplett verwerfen zu müssen.

Das Amtsgericht wies zunächst darauf hin, dass die Vereinbarung der Eheleute zum Verzicht auf den Versorgungsausgleich einiger Teile ihrer Versorgung die streitgegenständliche (Alters-) Versorgung nicht bewusst umfasste.

Zum Vollzug der internen Teilung gab das Gericht vor, dass entgegen den Regelungen in der Teilungsordnung die neue Versicherung der Ausgleichsberechtigten nicht klassisch, sondern auch fondsgebunden gestaltet wird. Es bezog sich dabei insbesondere auf den Gesetzeszweck von § 11 VersAusglG, nach dem die gleichwertige Teilhabe an den in der Ehezeit erworbenen Anrechten sichergestellt werden muss, indem das neue Anrecht insbesondere mit vergleichbarer Wertentwicklung ausgestattet ist. Zwar könne ein Versorgungsträger bei Vollzug der internen Teilung den eigenen Belangen gerecht werdende Regelungen entwickeln. Jedoch müsse der Halbteilungsgrundsatz gewahrt werden. Bei fondsgebundenen und konventionellen Rentenversicherungen handle es sich um völlig unterschiedliche Produkte. Ein solcher Wechsel ließe die Trennung zwischen interner und externer Teilung verschwimmen. Dem widerspreche auch nicht die BGH-Entscheidung vom 25.06.2014 (XII ZB 568/10), kraft der eine angemessene Teilhabe an der Wertentwicklung i.S.d. § 11 VersAusglG auch gewährleistet sei, wenn bei einer Versicherung die Überschüsse konventionell zur Leistungssteigerung verwendet, statt wie ursprünglich (nur die Überschüsse) in Investmentfonds investiert würden.

Neben der Anordnung, dass die Regelungen für das auszugleichende Anrecht entsprechend gelten, ordnete der Senat zudem klarstellend an, dass auch die Rechnungsgrundlagen, insbesondere der Höchstrechnungszins (der bekanntlich auch bei fondsgebundenen Versicherungen relevant ist, z.B. für den Rentenfaktor), des auszugleichenden Anrechts zur Anwendung kommen.

Außerdem ordnete das Gericht an, dass die Fondsanteile mit dem Wert bei Ehezeitende dem neuen Vertrag zugeordnet werden.

Die Rechtsbeschwerde wurde im Hinblick auf die Abweichung von der Entscheidung des OLG Karlsruhe vom 20.6.2016, Az.: 5 UF 167/15, zugelassen.

### Fazit

Die Frage, ob die Gestaltungsfreiheit des Versorgungsträgers bei der internen Teilung auch einen



Wechsel der Produktkategorie von einer fondsbezogenen hin zu einer konventionellen Rentenversicherung einschließt, betrifft sowohl die private wie die betriebliche Versorgung – wenn auch vermutlich meist in umgekehrter Richtung wg. Schließung klassischer Tarife für Neuzugänge. Sie dürfte sich

in der Praxis aufgrund der Niedrigzinsphase immer öfter stellen, und (implizit) in den meisten Teilungsordnungen der Lebensversicherer enthalten sein. Insofern wäre eine höchstrichterliche Klärung des Themas wünschenswert. (Thomas Rappolder)



## Versorgungsausgleich: Negative Entwicklung der Versorgungslage – BGH-Beschluss vom 11.09.2019 (XII ZB 627/15)

Im Beschluss des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 11.09.2019 (XII ZB 627/15) musste sich der BGH mit einer Pensionszusage eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) in einem Versorgungsausgleichsverfahren auseinandersetzen, bei der die zugesagte Höhe nach dem Ehezeitende, jedoch vor der Entscheidung über den Versorgungsausgleich reduziert wurde. Strittig war hierbei auch, wie die korrekte Berechnung des Ehezeitanteils erfolgt.

### Der Fall

Die Ehe eines alleinigen GGF wurde geschieden und der Versorgungsausgleich sollte durchgeführt werden. Die Ehezeit begann am 01.12.2007 und endete am 30.09.2011. Für den GGF mit Diensteintritt am 01.12.1996 bestand eine Pensionszusage, in der eine Altersrente in Höhe von 5.000 EUR monatlich zugesagt war. Für den Fall vorzeitigen Ausscheidens war geregelt, dass eine zeiträtierlich gekürzte Anwartschaft aufrecht erhalten bleibt, wobei nur die Dienstzeiten ab Zusagedatum berücksichtigt werden. Zur Finanzierung der Zusage hatte die Firma eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen.

Während des laufenden erstinstanzlichen Verfahrens wurde am 19.12.2012 ein Nachtrag zur Pensionszusage geschlossen, in dem die Zusage auf die zum 31.12.2011 erdiente, d.h. unverfallbare Anwartschaft in Höhe von 1.420 EUR monatliche Altersrente eingefroren wurde.

Das Amtsgericht hat bestimmt, dass wegen der Pensionszusage des GGF ein Wertausgleich nach der Scheidung vorbehalten bleibt. Auf die Beschwerde der Ehefrau hin hat das Oberlandesgericht (OLG) die Pensionszusage intern geteilt und aus einem Ehezeitanteil in Höhe von 668 EUR monatlicher Altersrente ein Anrecht in Höhe von monatlich 511,44 EUR übertragen. Hierbei wurde die Versorgung in Höhe von monatlich 5.000 EUR sowie bei der Ermittlung der Gesamtzeit für die rätierliche Bewertung die Dienstzeit ab Diensteintritt am 01.12.1996 bis zum Erreichen des Pensionsalters zugrunde gelegt. Weiter wurde angeordnet, die Ansprüche der GmbH aus der Rückdeckungsversicherung bei der Lebensversicherung zur Sicherung zu pfänden und der Ehefrau in Höhe des Ausgleichswerts zur Einziehung zu überweisen. Hiergegen legten der GGF und die Lebensversicherungsgesellschaft Rechtsbeschwerde ein.

### Die Entscheidung

Für eine Auskehrung des Ausgleichswerts aus der Rückdeckungsversicherung an die Ehefrau besteht keine rechtliche Grundlage. Gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 VersAusglG muss die interne Teilung eine gleichwertige Teilhabe der Ehegatten an den in der Ehezeit erworbenen Anrechten sicherstellen. So muss im Vergleich zum Anrecht der ausgleichspflichtigen Person ein eigenständiges und entsprechend gesichertes Anrecht übertragen werden. Ist die auszugleichende Versorgungszusage eines beherrschenden GGF über eine Lebensversicherung rückgedeckt, ist der ausgleichsberechtigten Person im Rahmen der internen Teilung eine entsprechende Sicherung zu verschaffen. Diesem Erfordernis kann genügt werden, wenn das Deckungskapital der Rückdeckungsversicherung in entsprechender Höhe dem Ausgleichswert zugeordnet wird, um dadurch zu bewirken, dass die Rückdeckung versicherungstechnisch auch den Ausgleichswert erfasst.

Wenn zur Pensionszusage keine kongruente Rückdeckungsversicherung besteht, kann deren Deckungskapital dem Ausgleichswert lediglich anteilig zugeordnet werden, und zwar in einem Verhältnis, das dem Quotienten zwischen dem Ausgleichswert und dem gesamten Wert des Anrechts entspricht. Wenn und soweit für das auszugleichende Anrecht keine Sicherung, z.B. über eine Verpfändung, besteht, muss auch keine Sicherung für das übertragene Anrecht eingerichtet werden.

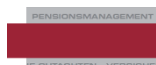
Die Herabsetzung der Pensionszusage auf den erdienten Teil in Höhe von 1.420 EUR monatliche Altersrente ist in der Entscheidung über den Versorgungsausgleich zu berücksichtigen, auch wenn diese negative Entwicklung der Versorgungslage nach dem Ehezeitende erfolgt ist. Denn nach ständiger Rechtsprechung des BGH können in einen Wertausgleich nur solche Anrechte einbezogen werden, die im Zeitpunkt der letzten tatrichterlichen Entscheidung über den Versorgungsausgleich noch vorhanden sind.

Am Ergebnis eines zu übertragenden Anrechts für die Ehefrau in Höhe von 511,44 EUR monatlicher Altersrente ändert dies aufgrund des Verschlechterungsgebots vorliegend allerdings nichts. Der Ehezeitanteil fällt mit 1.070,82 EUR bei dieser Berechnung deutlich höher aus, da in einem solchen Fall

für die Gesamtzeit nur die Dienstzeit bis zum Einfrühen der Pensionszusage zugrunde gelegt wird. Die ursprüngliche Bewertung ist für den GGF, also den Beschwerdeführer, deutlich günstiger als die nun korrigierte.

Weiter hat der BGH bestätigt, dass im Fall eines beherrschenden GGF für den Beginn der im Rahmen

der zeiträtierlichen Bewertung einzustellenden Gesamtzeit auf den Wortlaut der Pensionszusage abzustellen ist, was hier eine Berücksichtigung der Dienstzeiten ab Zusagedatum, nicht ab Dienst Eintritt, ergibt. (Dr. Claudia Veh)



## Einführung eines Freibetrags in § 226 Absatz 2 neuer Satz 2 SGB V durch das GKV BRG

### Rechtslage

Der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen neben Arbeitseinkommen und gesetzlicher Rente auch Versorgungsbezüge (§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB V). Handelt es sich um Beitragspflicht für Ruhestandsbezüge, spricht man von der „Krankenversicherung der Rentner“ (KVdR). Zu den Versorgungsbezügen zählen laut § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 Hs. 1 SGB V auch alle Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV), unabhängig von Durchführungsweg und Finanzierungsart. Diese werden seit 2004 bei gesetzlich Krankenversicherten mit dem vollen Beitragssatz der Krankenkasse in der KVdR belastet; der Betriebsrentner zahlt also den vollen Beitragssatz der Kranken- und Pflegeversicherung alleine. Beitragspflichtig sind Renten und Kapitalzahlungen (bzw. -abfindungen) gleichermaßen - letztere in Form einer Umrechnung der Kapitalzahlung auf fiktive laufende monatliche Bezüge über 10 Jahre nach der sog. „120 Monate-Regelung“ (§ 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V). Entlastung schafft bisher bei entsprechend geringen bAV-Bezügen für in der KVdR Pflichtversicherte die in § 226 Abs. 2 SGB V geregelte Freigrenze (sog. „Bagatellgrenze“), nach der bAV-Bezüge [und Einkünfte aus unselbständiger Tätigkeit von (Betriebs-)Rentnern] bis zu gewissen Grenzen von der KVdR befreit sind. Sobald jedoch die Bezüge auch nur minimal über der (dynamischen) Grenze von 155,75 EUR monatlich (Stand 2019) liegen, sind sie vollständig beitragspflichtig. Zudem steht den KVdR-Beiträgen auf bAV-Bezüge teils gar keine Beitragsersparnis in der Aktivphase gegenüber (sog. „Doppelverbeitragung“, z.B. bei echten Eigenbeiträgen i.S.v. § 1 Abs.2 Nr.4 BetrAVG, oder gewissen Fällen laufender monatlicher Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung nach § 40b EStG i.d.F. vom 31.12.2004).

### Änderungen zum 01.01.2020 durch das KV-Betriebsrentnenfreibetragsgesetz (GKV-BRG)

Ab 01.01.2020 wird zusätzlich zur bisherigen dynamischen Freigrenze ein entsprechender Freibetrag von zunächst (2020) 159,25 EUR für die Verbeitragung von Einkommen aus der bAV in der KVdR eingeführt (neuer Satz 2 in § 226 Abs. 2 SGB V). Die

ser gilt nur dann, wenn durch die beitragspflichtigen Einnahmen aus Versorgungsbezügen und parallel erzieltm Einkommen aus nichtselbständiger Tätigkeit (§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 3 und 4 SGB V) die Freigrenze überschritten wird. Ist dies der Fall, sind die entsprechenden bAV-Leistungen (und nur diese!) bis maximal zur Höhe des Freibetrags beitragsfrei in der KVdR. Der Freibetrag tritt dann an die Stelle der Freigrenze nach § 226 Abs. 1 Satz 1 SGB V. Von dem Freibetrag werden durch die Stichtagsregelung ab 01.01.2020 auch Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner profitieren, deren Rentenbezug vor 2020 begonnen hat oder deren Kapitalauszahlung weniger als zehn Jahre zurückliegt.

### Zusammenfassung

Zusammenfassend werden damit Betriebsrentner(innen) mit Leistungen der bAV über den neu eingeführten, dynamischen Freibetrag bessergestellt. Für bAV-Leistungen unter diesem Betrag ändert sich in der praktischen Auswirkung nichts - hier verbleibt es bei der Freistellung von der KVdR durch die bisherige Freigrenze.

Gemäß Verweis in § 57 Absatz 1 Satz 1 SGB XI gilt die neue Entlastung nicht für die gesetzliche Pflegeversicherung. Dort verbleibt es bei der Freigrenze wie bisher, was bedeutet, dass bei auch geringfügiger Überschreitung die gesamte Betriebsrente beitragspflichtig in der Pflegeversicherung ist. Zudem gilt die neue Entlastungsregelung - wie bisher - nur für in der KVdR Pflichtversicherte, gemäß § 3 Abs. 4 der für alle gesetzlichen Krankenkassen verbindlichen „GKV-Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler“ jedoch nicht für freiwillig versicherte Rentner.

Diese müssen nach derzeitigem Stand weiterhin ihre Versorgungsbezüge (u.a.) in voller Höhe verbeitragen.

Das Gesetz tritt mit Wirkung zum 01.01.2020 in Kraft.

### Wirkungen für Betriebsrentner und Praxisbeispiel

Die nachfolgende Tabelle zeigt beispielhaft die Entlastung von Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentnern durch das neue GKV-BRG. „ALT“ zeigt hierbei

die Werte, welche sich bei unveränderter Gesetzeslage ergeben würden. "NEU" zeigt die Werte unter Berücksichtigung der Neuerungen im Rahmen der

Einführung des GKV-BRG. (Josef Pflieger und Thomas Rappolder)

<b>Mtl. Betriebsrente Brutto</b>		<b>160,00</b>	<b>320,00</b>	<b>600,00</b>	<b>1.000,00</b>
<b>"ALT"</b>	beitragspflichtig in der gKV	160,00	320,00	600,00	1.000,00
	gKV-Beitrag (15,7%*)	-25,12	-50,24	-94,20	-157,00
	gPflV-Beitrag (3,3%)	-5,28	-10,56	-19,80	-33,00
<b>Mtl. Betriebsrente Netto</b>		<b>129,60</b>	<b>259,20</b>	<b>486,00</b>	<b>810,00</b>
<b>"NEU"</b>	beitragspflichtig in der gKV	0,75	160,75	440,75	840,75
	gKV-Beitrag (15,7%*)	-0,12	-25,24	-69,20	-132,00
	gPflV-Beitrag (3,3%)	-5,28	-10,56	-19,80	-33,00
<b>Mtl. Betriebsrente Netto</b>		<b>154,60</b>	<b>284,20</b>	<b>511,00</b>	<b>835,00</b>
<b>Entlastung gKV + gPflV</b>		<b>82,2 %</b>	<b>41,1 %</b>	<b>21,9 %</b>	<b>13,2 %</b>
<b>Zuwachs Betriebsrente Netto</b>		<b>19,3 %</b>	<b>9,6 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>3,1 %</b>

\* Beitragssatz 15,7 % (allg. gKV-Beitragssatz 14,6 % + gesetzlich durchschnittl. Zusatzbeitragssatz ab 2020 von 1,1 %)

## IMPRESSUM

Herausgeber:  
 SLPM  
 Schweizer Leben PensionsManagement GmbH  
 Zeppelinstraße 1  
 85748 Garching b. München  
 Tel. +49 89 38109-2000  
 Fax +49 89 38109-4696  
 E-Mail: kontakt@slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in Garching b. München ist ein Unternehmen der Swiss Life Gruppe und stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.