

QUARTALSLETTER

In dieser Ausgabe:

Spätehenklausel keine unzulässige Altersdiskriminierung – Urteil des EuGH vom 24.11.2016 (C-443/15)2

Überversorgungsprüfung für Pensionsrückstellungen – BFH-Urteil vom 20.12.2016 (I R 4/15)3

Geschlechtsspezifische Rechnungsgrundlagen beim Versorgungsausgleich in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes – BGH-Beschluss vom 08.03.2017 (XII ZB 697/13)4

Anpassung laufender Leistungen vor dem Hintergrund der Änderung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie – BAG-Urteil vom 13.12.2016 (3 AZR 342/15)5

Verbeitragung einer Abfindungszahlung aus betrieblicher Altersversorgung – Urteil des LSG Hessen vom 09.02.2017 (L 1 KR 67/15)6

Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes7

PENSIONSMANAGEMENT

EDITORIAL

IE GUTACHTEN VERSICHER

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe des Quartalsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie in gewohnter Weise über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Im Fokus des allgemeinen Interesses steht zur Zeit das Betriebsrentenstärkungsgesetz, dem nun noch der Bundesrat zustimmen muss. Es öffnet am 01.01.2018 den Weg für eine neue Welt in der bAV in Form des Sozialpartnermodells. Auf Seite 7 finden Sie einen Überblick über die gesetzlichen Änderungen. Wir hoffen, mit der getroffenen Themenauswahl auf Ihr Interesse zu stoßen und verbleiben mit freundlichen Grüßen

Ihre Claudia Veh

Spätehenklausel keine unzulässige Altersdiskriminierung – Urteil des EuGH vom 24.11.2016 (C-443/15)

Am 04.08.2015 (3 AZR 137/13) hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Klausel in einer Versorgungsordnung, die den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung für den hinterbliebenen Ehepartner davon abhängig macht, dass die Ehe vor dem vollendeten 60. Lebensjahr des Arbeitnehmers geschlossen worden ist, als unzulässige Altersdiskriminierung eingestuft und damit für unzulässig erklärt (vgl. Quartalsletter IV/2015).

Nun hatte sich auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit dieser Frage zu befassen. Er kam im konkreten Fall zu einem anderen Urteil als das BAG.

Der Fall

Ein irischer, im Jahr 1946 geborener Arbeitnehmer, der neben der irischen auch die britische Staatsangehörigkeit besaß, war im Jahr 2009, als er 63 Jahre alt war, in Großbritannien eine eingetragene Lebenspartnerschaft mit seinem langjährigen Lebenspartner eingegangen, da diese Form der Eheschließung im Irland zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich war. In Großbritannien besteht die Möglichkeit zu einer gleichgeschlechtlichen Ehe seit dem 21.12.2005.

Die für ihn maßgebliche Versorgungsordnung sah eine Hinterbliebenenversorgung nur vor, wenn die Ehe bzw. – später – die Lebenspartnerschaft nicht nach dem vollendeten 60. Lebensjahr geschlossen worden war.

In Irland wurde schließlich am 19.07.2010 das Lebenspartnerschaftsgesetz erlassen, das am 01.01.2011 in Kraft trat.

Der Arbeitnehmer trat am 31.12.2010 in den Ruhestand.

Am 12.01.2011 wurde die in Großbritannien eingetragene Lebenspartnerschaft in Irland anerkannt. Der Arbeitnehmer beehrte die Feststellung, dass sein Lebenspartner im Fall seines Todes die Hinterbliebenenversorgung erhält, was ihm mit Verweis auf die Versorgungsordnung versagt wurde. Er klagte vor dem Arbeitsgericht. Dieses Gericht setzte schließlich das Verfahren aus und legte es dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Vorabentscheidung vor. Es sollte geklärt werden, ob unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens eine Spätehenklausel eine Diskriminierung wegen des Alters und/oder der sexuellen Orientierung begründet, die gegen die Richtlinie des Rates 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verstößt.

Die Entscheidung

Keine Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung

Der EuGH hat bestätigt, dass eine nationale Regelung, die einem überlebenden Lebenspartner keinen Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung entsprechend einem überlebenden Ehegatten eröffnet, obwohl die Situation bei beiden Personen vergleichbar ist, eine unmittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung im Sinne von Art. 1 und 2 Abs. 2 Buchst. A der Richtlinie 2000/78 darstellt.

Da die Versorgungsregelung jedoch nicht zwischen Ehegatten und Lebenspartnern differenziert, liegt keine unmittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung vor.

Im Urteilsfall konnte der Arbeitnehmer bei Eintritt in den Ruhestand die Voraussetzung für die Entstehung einer Anwartschaft auf Hinterbliebenenversorgung zugunsten seines eingetragenen Lebenspartners nicht erfüllen, da die in Großbritannien geschlossene Lebenspartnerschaft in Irland noch nicht anerkannt war, diese aber, auch wenn sie anerkannt worden wäre, keine Anwartschaft auf Hinterbliebenenversorgung begründen konnte, da sie nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen worden war.

An diesem Punkt weist das Gericht darauf hin, dass der Familienstand und davon abhängige Leistungen in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen; allerdings haben sie hierbei das Unionsrecht zu beachten, wie etwa den Grundsatz der Nichtdiskriminierung.

Damit fällt es in nationales Recht zu bestimmen, ob Personen gleichen Geschlechts eine der Ehe gleichgestellte Beziehung eingehen können und ggf. den Zeitpunkt festzulegen, ab dem eine solche alternative Form der Ehe ihre Wirkung entfaltet.

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte ergibt sich, dass die streitige nationale Regelung auch keine mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung begründet.

Keine Diskriminierung wegen des Alters

Allerdings kommt das Gericht zu der Ansicht, dass die Spätehenklausel eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters darstellt, denn es werden Arbeitnehmer, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres geheiratet bzw. eine eingetragene Lebenspartnerschaft geschlossen haben, ungünstiger behandelt als Personen, die vor Vollendung des 60. Lebensjahres geheiratet bzw. eine eingetragene Lebenspartnerschaft geschlossen haben.

Allerdings fällt diese Ungleichbehandlung unter Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78. Diese Regelung legitimiert die Mitgliedstaaten Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität vorzusehen, solange dies nicht zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts führt. Der EuGH subsumiert die im Ausgangsverfahren strittige Hinterbliebenenversorgung unter den Begriff Altersrente. Hieraus ergibt sich, dass die Spätehenklausel eine zulässige Altersgrenze und die hieraus resultierende Ungleichbehandlung keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters darstellt.

Das BAG hatte im Urteil vom 04.08.2015 die Zulässigkeit einer Spätehenklausel auf Basis des § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG mit dem Argument verneint, dass hier zulässige Altersgrenzen nur in Bezug auf die Alters- und Invaliditätsversorgung, nicht aber im Hinblick auf die Hinterbliebenenversorgung genannt werden. D.h. das BAG hat die

Hinterbliebenenversorgung nicht als eine Form der Altersrente angesehen.

Dass es dem Arbeitnehmer rechtlich nicht möglich war, vor Vollendung des 60. Lebensjahres eine eingetragene Partnerschaft zu schließen, ändert an diesem Ergebnis nichts, da diese Unmöglichkeit darin begründet war, dass das nationale Recht zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet hat, keine gleichgeschlechtliche Ehe vorsah, wobei das Unionsrecht einer solchen nationalen Regelung nicht entgegenstand.

Im Endeffekt stellte die Spätehenklausel im vorliegenden Fall weder eine Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung noch wegen des Alters dar. Auch aus einer Kombination dieser beiden Faktoren ergab sich keine unzulässige Diskriminierung.

Schlussbemerkung

Von Interesse wird nun sein, inwieweit die Rechtsprechung des EuGH Einfluss auf die nationale Rechtsprechung haben wird. (Dr. Claudia Veh)



Überversorgungsprüfung für Pensionsrückstellungen - BFH-Urteil vom 20.12.2016 (I R 4/15)

Im Quartalsletter III/2015 haben wir über das Urteil des Finanzgerichts (FG) Berlin-Brandenburg vom 02.12.2014 (6 K 6045/12) berichtet. Das FG war zu dem Ergebnis gekommen, dass im vorliegenden Fall eine infolge einer Gehaltsreduktion eingetretene Überversorgung keine unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen darstellte. Nun liegt das Revisionsurteil des BFH vor (Urteil vom 20.12.2016 - I R 5/15).

Hintergrund

Die Finanzverwaltung und Rechtsprechung gehen davon aus, dass bei Pensionszusagen, die zu einem Altersversorgungsniveau von mehr als 75 % der steuerlich anerkannten Aktivbezüge führen, eine im Sinne des § 6a EStG unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen vorliegt. Folglich können für den „zu hohen Teil“ der Zusage keine Pensionsrückstellungen gebildet werden. Eine etwaige Korrektur erfolgt innerbilanziell, vgl. hierzu das BMF-Schreiben vom 03.11.2004 - IV B 2 - S 2176 - 13/04.

Der Fall

Für einen GGF bestand in seiner GmbH eine Pensionszusage auf 6.000 DM Altersrente. Die Zusage war unter Berücksichtigung der sog. 75 %-Grenze angemessen.

Im Zuge der Bestellung der mitarbeitenden Söhne zu Geschäftsführern reduzierte der GGF seine Arbeitszeit bei entsprechender Anpassung des Gehalts. Dies führte zu einem Überschreiten der sog. 75%-Grenze. Der Fachprüfer korrigierte

dementsprechend die Pensionsrückstellungen auf Basis der Aktivbezüge des jeweiligen Streitjahres. Die Firma klagte nach erfolglosem Einspruch vor dem Finanzgericht Berlin-Brandenburg (Entscheidung vom 02.12.2014 - 6 K 6045/12), wo sie Recht erhielt. Die Finanzverwaltung ging in Revision.

Die Entscheidung

Der BFH hob das Urteil des FG Berlin-Brandenburg auf, verwies den Fall allerdings zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das FG zurück. Zwar ist bei der Prüfung der Angemessenheit der Altersversorgung auf die Stichtagsbezüge abzustellen, doch es kann bei dauerhafter Herabsetzung der Bezüge geboten sein, den Maßstab im Sinne einer zeitanteiligen Betrachtung zu modifizieren, so dass die Bewertungsbegrenzung nicht in einen Anwartschaftsteil hineinwirkt, der zu früheren Stichtagen jeweils nicht „überversorgend“ war. Zu dieser zeitanteiligen Verhältnissberechnung hat nun das FG die nötigen Feststellungen zu treffen wie auch zu der Höhe der in die Aktivbezüge einzubeziehenden Tantiemehzahlungen, was anhand einer Durchschnittsberechnung über fünf Jahre erfolgt. Der BFH stellte weiter klar, dass bei der Angemessenheitsprüfung Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch dann mit einzubeziehen sind, wenn sie im Wesentlichen auf eigenen Beitragsleistungen des Versorgungsberechtigten beruhen.

Dass der BFH hier eine Betrachtung zulässt, die der geänderten Situation in Form der Gehaltssenkung Rechnung trägt und nicht strikt auf die Stichtagsbezüge abstellt (vgl. auch das BFH-Urteil vom 27.03.2012 – I R 56/11), ist zu begrüßen;

doch letztlich sollte die typisierende Betrachtung, wonach bei einem Überschreiten der 75 %-Grenze eine unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen vorliegt, grundsätzlich hinterfragt werden. (Dr. Claudia Veh)



Geschlechtsspezifische Rechnungsgrundlagen beim Versorgungsausgleich in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes – BGH-Beschluss vom 08.03.2017 (XII ZB 697/13)

In der Entscheidung vom 08.03.2017 (XII ZB 697/13) hatte sich der Bundesgerichtshof (BGH) mit der Teilung eines Anrechts der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes im Rahmen des Versorgungsausgleichs zu befassen. Konkret war zu klären, ob die erworbenen Versorgungspunkte nominal zu teilen waren oder auf Basis des versicherungsmathematischen Barwerts unter Zurückrechnung in Versorgungspunkte für die ausgleichsberechtigte Person. Weiter war zu klären, ob geschlechtsspezifisch unterschiedliche Barwertfaktoren für Männer und Frauen bei den zu erstellenden Berechnungen zulässig sind.

Der Fall

Ein Arbeitnehmer hatte neben verschiedenen Anrechten aus betrieblicher Altersversorgung auch ein Anrecht aus einer Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Die VBL hatte den Ehezeitanteil der Versorgung mit 12,64 Versorgungspunkten ermittelt und unter Berücksichtigung von Teilungskosten in Höhe von 250 EUR vorgeschlagen, den Ausgleichswert mit 10,82 Versorgungspunkten bei einem korrespondierenden Kapitalwert von 3.645,60 EUR zu bestimmen. Hierbei hat sie die während der Ehezeit erdiente Rente des Mannes mit dem Barwertfaktor für den Mann multipliziert, um so den Barwert des Ehezeitanteils der Versorgung zu erhalten. Dieser wurde hälftig geteilt. Vom Ergebnis wurden hälftige Teilungskosten in Höhe von 125 EUR subtrahiert und das Ergebnis durch den Barwertfaktor für die ausgleichsberechtigte Frau, die 20 Jahre jünger war als der Ehemann, dividiert. Hieraus ergab sich die Rente für die ausgleichsberechtigte Frau, welche wieder in Versorgungspunkte umgerechnet wurde. Das Anrecht sollte intern geteilt werden, so dass zugunsten der Ehefrau ein Anrecht in Höhe von 10,82 Versorgungspunkten übertragen wurde. Der Ehemann legte hiergegen Beschwerde ein. Das Oberlandesgericht hat daraufhin den Ausgleichswert auf 6,11 Versorgungspunkte herabgesetzt. Hiermit wiederum war die VBL nicht einverstanden und beschritt den Weg zum BGH.

Die Entscheidung

Der BGH stellt fest, dass zwar grundsätzlich gemäß § 39 Abs. 2 Nr. 1 VersAusglG bei der VBL die

satzungsgemäß erworbenen Versorgungspunkte als Bezugsgröße im Versorgungsausgleich maßgeblich sind. Allerdings kann aus § 1 Abs. 2 Satz 2 VersAusglG, nach dem die Hälfte „des Werts“ des jeweiligen Ehezeitanteils (Ausgleichswert) dem ausgleichsberechtigten Ehegatten zusteht, abgeleitet werden, dass die Teilung des Ehezeitanteils auch auf einer vorherigen versicherungsmathematischen Bewertung des in der Ehezeit erworbenen Anrechts beruhen kann, wenn der Versorgungsträger die Bezugsgröße nicht nominal teilen will. Dies gilt insbesondere dann, wenn die ausgleichsberechtigte Person versicherungsmathematisch eine ungünstigere Risikostruktur als die ausgleichspflichtige Person aufweist.

Der BGH hält die von der VBL vorgenommene Berechnungssystematik für korrekt, da die Ermittlung des Ausgleichswerts mit Hilfe des versicherungsmathematischen Barwerts die Berücksichtigung altersabhängiger Komponenten bei der Begründung des neuen Anrechts im Wege der internen Teilung sicherstellt.

Die Verwendung geschlechtsspezifischer Rechnungsgrundlagen hielt der BGH im vorliegenden Fall noch für hinnehmbar. Allerdings ist die VBL als Anstalt des öffentlichen Rechts an die Beachtung des Gleichheitsgrundrechts gebunden. An das Geschlecht anknüpfende differenzierende Regelungen sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mit Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG nur dann vereinbar, wenn und soweit sie zur Lösung von Problemen, die „ihrer Natur nach“ entweder nur bei Männern oder nur bei Frauen auftreten können, zwingend erforderlich sind. Unmittelbar geschlechterdifferenzierende Regelungen sind nunmehr – nach einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung – nur noch zur Lösung solcher Probleme zulässig, die allein auf biologische Unterschiede zwischen Männern und Frauen zurückzuführen sind.

Inwieweit die statistisch höhere Lebenserwartung von Frauen gegenüber Männern biologische Gründe hat, ist umstritten. Letztlich scheinen es hormonelle, genetische wie auch soziokulturelle Faktoren zu sein, die zu einer längeren Lebenserwartung führen. Somit erscheint es zweifelhaft, hinreichende biologische Anknüpfungspunkte für eine Ungleichbehandlung zu diagnostizieren. Aber letztlich ist dies nicht ausschlaggebend, weil es an einem

zwingenden Grund für die Ungleichbehandlung fehlt.

Die durch die geschlechtsspezifischen Barwertfaktoren intendierte Kostenneutralität des Versorgungsausgleichs auf Seiten des Versorgungsträgers lässt sich schließlich auch durch die Verwendung geschlechtsneutraler Rechnungsgrundlagen sicherstellen.

Wenn – wie hier vorliegend – auch eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt ist, werden die Auswirkungen der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Sterblichkeitsannahmen bei Männern und Frauen nahezu ausgeglichen, weil die Wahrscheinlichkeit, dass eine Hinterbliebenenversorgung für eine Witwe ausgelöst wird, deutlich höher ist als die Wahrscheinlichkeit, eine Hinterbliebenenversorgung für einen Witwer auszulösen. Eine besondere versicherungstechnische Belastung ist für die VBL also durch die Umstellung auf geschlechtsneutrale Rechnungsgrundlagen nicht zu erwarten.

Vor dem Hintergrund der Richtlinie 2006/54/EG vom 05.07.2006 zur Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, die auf das dem Versorgungsversprechen des Arbeitgebers zugrunde liegende arbeitsrechtliche Grundverhältnis (Valutaverhältnis) wirkt, wurden zwischen der VBL und der Fachvereinigung Zusatzversorgung in der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e.V. „Richtlinien zum Versorgungsausgleich“ verein-

bart, wonach bei Versorgungsauskünften ab dem 01.01.2013 aus Gründen der Rechtssicherheit nur noch geschlechtsneutrale Barwertfaktoren herangezogen werden sollen. Solange der Versorgungsträger sein Bewertungssystem noch nicht auf geschlechtsneutrale Rechnungsgrundlagen umgestellt hat, kommt in der Übergangszeit auch eine Schätzung aufgrund von Näherungsberechnungen in Betracht.

Da im vorliegenden Fall die Versorgungsauskunft bereits am 17.10.2012 erteilt wurde, sind geschlechtsspezifische Rechnungsgrundlagen noch vertretbar. Dies auch vor dem Hintergrund, dass aufgrund des kompensatorischen Effekts der eingeschlossenen Hinterbliebenenversorgung das konkrete Ausgleichsergebnis bei geschlechtsneutralen Rechnungsgrundlagen nur unwesentlich verändert wäre.

Fazit

Nach dem 31.12.2012 erteilte Versorgungsauskünfte von öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungsträgern haben grundsätzlich geschlechtsneutral zu erfolgen.

In der betrieblichen Altersversorgung privatrechtlicher Unternehmen werden nach unserer Erfahrung aktuell bei der Ausgestaltung des Versorgungsausgleichs (noch) überwiegend geschlechtsspezifische biometrische Rechnungsgrundlagen verwendet. Auf Unisex-Rechnungsgrundlagen stößt man bislang nur vereinzelt. (Dr. Claudia Veh)



Anpassung laufender Leistungen vor dem Hintergrund der Änderung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie – BAG-Urteil vom 13.12.2016 (3 AZR 342/15)

Im Quartalsletter III/2015 haben wir über die BAG-Rechtsprechung vom 30.09.2014 (u.a. 3 AZR 613/12) zur Anpassungsprüfungspflicht bei einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Rahmen einer regulierten Pensionskasse berichtet. Konkret ging es um die „Escape“-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, wonach eine Anpassungsprüfungspflicht bei einer Direktversicherung oder Pensionskassenversorgung dann als erfüllt gilt, wenn sämtliche Überschussanteile ab Rentenbeginn leistungserhöhend verwendet werden. Hier hat das BAG entschieden, dass die Anpassungsprüfungspflicht des § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG nicht durch § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG abbedungen ist, da diese „Escape“-Klausel keine Anwendung finden kann, wenn es sich um eine regulierte Pensionskasse handelt, die der Berechnung der garantierten Leistung einen höheren Rechnungszins als den nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrAVG geregelten Höchstrechnungszins zugrunde legt. Das war vorliegend der Fall. Zudem kann

diese „Escape“-Klausel auch nicht bei Versorgungszusagen angewandt werden, die vor dem 16.05.1996 (Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung – DeckRV) erteilt wurden. Dies folgte daraus, dass § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG über die Verweisung auf den nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 lit. a VAG festgesetzten Höchstzinssatz den in § 2 DeckRV bestimmten Höchstrechnungszins in Bezug nahm und die DeckRV erst am 16.05.1996 in Kraft getreten ist und damit erst ab diesem Zeitpunkt die in § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG genannten Voraussetzungen erfüllbar waren. In diesem Punkt hat sich durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie eine Änderung ergeben (vgl. Quartalsletter II/2016).

Die Bedingung, dass zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 lit. a des VAG festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird, wurde gestrichen. Damit gilt die Anpas-

sungsprüfungspflicht des § 16 BetrAVG unabhängig vom zugrunde liegenden Rechnungszins dann als erfüllt, wenn die bAV über eine Direktversicherung oder Pensionskasse organisiert wird und alle auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der Betriebsrenten verwendet werden. Hiervon profitieren vor allem Arbeitgeber, die ihre bAV über eine regulierte Pensionskasse durchführen, die bei der Berechnung der garantierten Leistung oftmals einen höheren Rechnungszins als den o.g. Höchstzinssatz

zugrunde gelegt haben. Diese Änderung ist bereits am Tag nach der Gesetzesverkündung, d.h. am 31.12.2015, in Kraft getreten.

Das BAG hat nun im Urteil vom 13.12.2016 (3 AZR 342/15) klar gestellt, dass diese Änderung nicht für Anpassungstichtage vor dem 31.12.2015 gilt. Eine rückwirkende Anwendung dieser aus Arbeitgebersicht „erleichterten“ Escape-Klausel scheidet also aus. (Dr. Claudia Veh)



Verbeitragung einer Abfindungszahlung aus betrieblicher Altersversorgung – Urteil des LSG Hessen vom 09.02.2017 (L 1 KR 67/15)

Im Quartalsletter III/2016 haben wir über die geänderte Handhabung bei der Verbeitragung von Abfindungszahlungen aus betrieblicher Altersversorgung (bAV) berichtet (vgl. die Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der DRV Bund und der Bundesagentur für Arbeit vom 20.04.2016). Demzufolge stellen Abfindungen beitragsrechtlich nun generell einen Versorgungsbezug dar. Die neue Handhabung ist spätestens für Abfindungen von Versorgungsanwartschaften umzusetzen, die nach dem 30.06.2016 ausgezahlt werden. Wenn bei zuvor erfolgten Abfindungszahlungen Gesamtsozialversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, kommt eine Erstattung nach § 26 Abs. 2 und 3 SGV IV als zu Unrecht gezahlte Beiträge in Betracht.

Am 09.02.2017 hatte sich nun das Landessozialgericht (LSG) Hessen mit der Verbeitragung einer Abfindungszahlung aus dem Jahr 2011 zu befassen.

Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin hatte eine Anwartschaft auf bAV im Durchführungsweg Unterstützungskasse. Die Altersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze betrug monatlich 99,01 EUR. Im gegenseitigen Einvernehmen wurde die betriebliche Versorgungsanwartschaft im laufenden Arbeitsverhältnis mit einem einmaligen Kapitalbetrag in Höhe von 7.665 EUR abgefunden.

Das Arbeitgeberunternehmen führte auf die Abfindungszahlung Gesamtsozialversicherungsbeiträge mit einem Arbeitnehmeranteil in Höhe von 1.580,91 EUR an die Einzugsstelle ab. Hiermit war die Arbeitnehmerin nicht einverstanden. Sie bat die Einzugsstelle um Überprüfung und beantragte die Erstattung der abgeführten Sozialabgaben. Die Einzugsstelle wies die Arbeitnehmerin darauf hin, dass Abfindungen von Anwartschaften auf bAV im laufenden Arbeitsverhältnis im Allgemeinen zum beitragspflichtigen (einmalig gezahlten) Arbeitsentgelt gehören. Nach weiteren Schriftwechseln klagte die Arbeitnehmerin

schließlich am 19.07.2012 vor dem Sozialgericht Gießen. Bei der Abfindung handele es sich gerade nicht um Arbeitsentgelt. Da die Höhe der Abfindung insgesamt ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nicht überstieg, scheidet eine Beitragspflicht als Versorgungsbezug aus. Die Einzugsstelle beharrte auf ihrer Sicht der Dinge. Das Sozialgericht Gießen gab am 03.02.2015 der Arbeitnehmerin Recht und verurteilte die Einzugsstelle zur Erstattung der gezahlten Sozialabgaben sowie der außergerichtlichen Kosten. Die Einzugsstelle ging beim LSG in Revision und wies zur Begründung erneut darauf hin, dass die Abfindung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt darstellt.

Entscheidung

Das LSG bestätigte die Auffassung der Klägerin, wonach die Abfindungszahlung beitragsrechtlich Versorgungsbezug und kein Arbeitsentgelt darstellt. Damit sind die auf die Abfindung gezahlten Beiträge zur Sozialversicherung zu erstatten, da sie ohne Rechtsgrund gezahlt wurden.

Eine Ausnahme besteht lediglich bei den Beiträgen zur gesetzlichen Pflegeversicherung, da es hierfür an einer gesetzlichen Grundlage fehlt.

Die Verbeitragung als Versorgungsbezug schied im vorliegenden Fall aus, da die Kapitalzahlung rechnerisch über 120 Monate zu verteilen ist und dieser Betrag unterhalb der Beitragspflichtgrenze von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße lag. Konkret war im vorliegenden Fall die einmalige Kapitalleistung in Höhe von 7.665 EUR durch 120 zu dividieren, was 63,88 EUR als „fiktiven“ monatlichen Zahlbetrag ergab. Dieser Betrag lag unterhalb der Beitragspflichtgrenze von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße. Diese betrug im Streitjahr 2011 127,75 EUR.

Die Revision war nicht zugelassen.

Damit hat das LSG den Fall entsprechend der Verlautbarung des GKV-Spitzenverbandes, der DRV Bund und der Bundesagentur für Arbeit vom 20.04.2016 entschieden. (Dr. Claudia Veh)

Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Am 24.05.2017 wurde zwischen den Parteien CDU, CSU und SPD ein Konsens über das Betriebsrentenstärkungsgesetz gefunden, so dass das Gesetz im Bundestag Anfang Juni verabschiedet werden konnte. Es steht nun noch die Zustimmung des Bundesrats aus, die am 07.07.2017 erfolgen soll. Wenn der Bundesrat, wie allgemein erwartet wird, dem Gesetz seine Zustimmung erteilt, gilt es als beschlossen und tritt zum 01.01.2018 in Kraft.

Im Folgenden sollen die maßgeblichen Änderungen und Neuerungen vorgestellt werden.

Die Änderungen lassen sich grob in zwei Teile gliedern: das Sozialpartnermodell und weitere Änderungen, die (auch) die bisherige bAV-Welt betreffen.

1. Das Sozialpartnermodell

In einem neuen Abschnitt VII. im BetrAVG, überschrieben mit „Betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag“ finden sich Regelungen zum sog. Sozialpartnermodell.

Im Wesentlichen sind dies zwei Neuerungen: Die Einführung einer reinen Beitragszusage – ohne Garantie, auch ohne eine optionale Garantie, und sog. Optionssysteme. Beides ist Vereinbarungen zwischen den Tarifvertragsparteien vorbehalten.

Die **reine Beitragszusage** beinhaltet keinerlei Haftung für den Arbeitgeber (außer im Hinblick auf die Beitragszahlung), keine Anpassungsprüfungspflicht, keinen PSV-Beitrag und ist in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG) möglich. Die Tarifverträge sollen einen Sicherheitszuschlag vereinbaren, um Schwankungen der Leistungen abzufedern bzw. auszuschließen.

Das sog. **Opting-Out** oder auch Auto-Enrollment beinhaltet die automatische Teilnahme der Arbeitnehmer am Entgeltumwandlungssystem, wobei der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat.

Beide Neuerungen können auch von nicht-tarifgebundenen Parteien genutzt werden, sofern die Tarifvertragsparteien zustimmen.

Diese Neuerungen sind mit zahlreichen aufsichtsrechtlichen Änderungen verbunden.

Es handelt sich um ein neues System – eine neue Welt der bAV, die parallel neben das bisherige System bzw. die bestehende bAV-Welt tritt. D.h. die bisherige bAV-Landschaft aus fünf Durchführungswegen und drei Zusagearten samt den flän-

kierenden rechtlichen Regelungen besteht weiterhin und kann von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach wie vor genutzt werden.

2. Weitere Änderungen

Neben der Einführung des Sozialpartnermodells, das den Sozialpartnern eine große Verantwortung bei der Verbreitung der bAV auferlegt, kommt es zu zahlreichen weiteren Änderungen, die auch die bestehende bAV-Welt betreffen.

§ 3 Nr. 63 EStG: 8 % statt 4 % der BBG

So wird der steuerliche Rahmen für Beiträge zum Aufbau einer kapitalgedeckten Anwartschaft auf bAV über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse und einen Pensionsfonds in § 3 Nr. 63 EStG von aktuell noch 4 auf 8 % der BBG ausgebaut. Diese Änderung ist zu begrüßen. Sozialversicherungsrechtlich bleiben allerdings weiterhin nur 4 % der BBG sozialabgabenfrei. Der bisherige Aufstockungsbetrag von 1.800 EUR entfällt und damit auch die Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusagen (vor bzw. ab dem 01.01.2005). Beiträge zu einer Direktversicherung, die nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuert werden, werden auf die weiteren 4% mit ihrer tatsächlichen Höhe angerechnet. Es kommt darüber hinaus zu Vereinfachungen bei der Vervielfältigungsregelung (4 % der BBG multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, maximal jedoch 10 Jahre). Für den Fall eines ruhenden Arbeitsverhältnisses können künftig 8 % der BBG, multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte, maximal jedoch 10 Jahre, steuerlich im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG gefördert werden.

Förderbeitrag

Für Geringverdiener (mit einem monatlichen Arbeitseinkommen bis zu 2.200 EUR) wird in § 100 EStG eine gezielte Förderung implementiert. Wenn der Arbeitgeber für diese Arbeitnehmer eine bAV finanziert, erhält er bis zu 144 EUR (30 % der Beiträge von mindestens 240 bis maximal 480 EUR) über die Lohnsteuer im nächsten Monat erstattet.

Keine Doppelverbeitragung mehr bei bAV-Riester-Verträgen

Bislang war die doppelte Verbeitragung bei Riester-Verträgen, die als bAV durchgeführt wurden, ein schlagendes Argument gegen bAV-Riester und für private Riester-Verträge. Künftig werden Leistungen aus bAV-Riester-Verträgen in der Leistungsphase nicht mit gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V). Dies gilt auch für bestehende

Verträge. Weiter wird die jährliche Grundzulage von aktuell 154 auf 175 EUR erhöht.

Freibetrag bei Grundsicherung

In den §§ 82 und 90 SGB XIII wird ein Freibetrag für zusätzliche Altersversorgung eingeräumt. Er gilt für die Personen, die Hilfe zum Lebensunterhalt oder Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung erhalten. Der Sockelfreibetrag beträgt 100 EUR. Darüber hinaus gibt es den erweiterten Freibetrag von 30 % des Betrags einer zusätzlichen Altersversorgung über 100 EUR, wobei der Sockelbetrag und der erweiterte Freibetrag auf 50 % der Regelbedarfsstufe 1 begrenzt sind. Aktuell wären damit bis zu 204,50 EUR freiwillige Zusatzrente anrechnungsfrei.

Weitergabe der Sozialabgabensparnis auf Arbeitgeberseite in Höhe von 15 %

Künftig wird die Weitergabe auf Seiten des Arbeitgebers eingesparter Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer verpflichtend sein. Die Weitergabe erfolgt als Zuschuss zur Entgeltumwandlung in pauschalierter Form mit 15% des umgewandelten sozialversicherungsfreien Entgelts. Dies gilt jedoch nicht für Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzulage und Unterstützungskasse.

Die verpflichtende Weitergabe gilt nicht nur für Entgeltumwandlung im Wege der reinen Beitragszulage, sondern auch für (bestehende) Entgeltumwandlung außerhalb des Sozialpartnermodells. So gilt die Verpflichtung hier für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 01.01.2019 geschlossen werden; bei bereits bestehenden Vereinbarungen haben Arbeitgeber vier Jahre Zeit, diese Umstellung in ihrem Bestand vorzunehmen. D.h. bei bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen müssen erst ab 2022 die eingesparten Sozialversicherungseiträge weitergegeben werden.

Schlussbemerkung

Es ist nicht verwunderlich, dass in verschiedenen Rechtsbereichen noch offene Fragen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz bestehen, z.B. im Arbeitsrecht und Aufsichtsrecht. Was das Steuerrecht anbelangt hat das Bundesfinanzministerium bereits angekündigt, offene Detailfragen zum Gesetz zeitnah in BMF-Schreiben zu klären, was zu begrüßen ist.

Letztlich bleibt zu hoffen, dass das mit dem Gesetz verfolgte Ziel, den Verbreitungsgrad der bAV signifikant zu erhöhen, erreicht wird. (Dr. Claudia Veh)

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.

Möchten Sie einzelne Artikel dieses Quartalsletters für Ihre Website oder anderweitig nutzen, sprechen Sie uns gerne an. Diesen und weitere Quartalsletter finden Sie im [Servicebereich von slpm.de](https://www.slpm.de).