

# GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr.1/2011

## Inhaltsverzeichnis

I. Gesetzesentwurf zur Einführung der Familienpflegezeit	1
II. Offene Fragen zum Versorgungsausgleich – Teilungskosten	2
III. Aktuelles	
1. BAGE v. 14.12.2010 Az.: 3 AZR 930/08: Invaliditätsversorgung – Auslegung eines Versorgungsstatus	3
2. BAGE v. 14.12.2010 Az.: 3 AZR 939/08: Versorgungsordnung – Auslegung – Beschäftigungsverhältnis	3
3. BAGE v. 30.11.2010 Az.: 3 AZR 754/08: Betriebsrentenanpassung – Essener Verband – Diskriminierung wegen Alters	4
4. BVerwGE v. 25.08.2010 Az.: 8 C 40.09 Bejahung der uneingeschränkten Beitragspflicht auch für die kongruent rückgedeckte, pfandrechlich gesicherte Direktzusage	4
5. BAGE v. 29.09.2010 Az.: 3 AZR 107/08 Unterstützungskasse – Rückdeckungsversicherung – Insolvenz des Arbeitgebers	4
6. BAGE v. 29.09.2010 Az.: 3 AZR 546/08 PSVaG – Leistungsbescheid – Verbindlichkeit	5
7. BAGE v. 29.09.1010 Az.: 3 AZR 564/09 Berechnung der Betriebsrente bei vorgezogener Inanspruchnahme nach vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis	5
8. BMF-Schreiben v. 02.03.2011 Az.: IV D 3 - S 7160-h/08/10001 Umsatzsteuerbefreiung für die Verwaltung von Versorgungseinrichtungen	6
9. EUGHE v. 01.03.2011 : Pflicht zu Uni-Sex Tarifen	6
10. BVerwG v. 15.09.2010 Az.: 8 C 32.09 Erhebung des Einmalbeitrages nach § 30i BetrAVG ist verfassungsgemäß	6

### I. Gesetzesentwurf zur Einführung der Familienpflegezeit

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat ein Gesetz zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entworfen. Dieses hat den Bundestag passiert. Die Stellungnahme des Bundesrates steht noch aus. Das Gesetz soll zum 01.01.2012 in Kraft treten.

Durch das Gesetz soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit reduzieren können, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen und betreuen wollen. Der Gesetzgeber sieht vor, dass Arbeitgeber und Beschäftigte eine Vereinbarung über die Durchführung einer Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten treffen können. Die Arbeitszeit kann dabei auf bis zu 15 Stunden wöchentlich reduziert werden. Das Arbeitsentgelt ist während der Dauer der Fa-

milienpflegezeit um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen und dem verringerten Entgelt aufzustocken. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht.

Die Aufstockung soll gem. § 3 FamPflegeZG zu Lasten eines bestehenden Wertguthabens des Beschäftigten oder, wenn ein solches nicht oder in nicht ausreichender Höhe besteht, durch den Arbeitgeber finanziert werden.

Die Arbeitgeber können für diese Aufstockungszahlungen ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen, wenn die oben genannten Voraussetzungen zur Dauer der Pflegezeit und Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit erfüllt sind. Es sind also Analogien zu den Verfahren bei Altersteilzeit zu erkennen.

Mögliche Ausfallrisiken, die z.B. durch Tod oder Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit des Beschäftigten entstehen, sind durch eine private Familienpflegezeitversicherung abzudecken. (§§ 4, 10 FamPflegeZG)

Eine Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit ist ausgeschlossen. Darüber hinaus werden Beschäftigte in der Pflegezeit von einer etwaigen Sozialauswahl im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung regelmäßig nicht erfasst.



## II. Offene Fragen zum Versorgungsausgleich - Teilungskosten

Gemäß § 13 VersAusglG kann der Versorgungsträger bei der internen Teilung die entstehenden Kosten – soweit sie angemessen sind – mit den Anrechten beider Ehegatten verrechnen.

Allerdings wurde weder im Gesetz noch in der Gesetzesbegründung eine klare Regelung zur Angemessenheit der Teilungskosten aufgenommen. Vielmehr wurde ausgeführt, dass es angemessen sein kann, die Kosten zu pauschalisieren. In diesem Zusammenhang wird auf die bestehende Rechtsprechung verwiesen, die pauschale Kostenabzüge nach bisher geltendem Recht von 2 bzw. 3 % des Deckungskapitals im Rahmen der Realteilung gebilligt hat gem. § 1 Abs. 2 VAHRG.

Der Kostenabzug unterliegt jedoch nach der Gesetzesbegründung der Kontrolle des Familiengerichts.

Eine einheitliche Rechtsprechung konnte sich in der kurzen Zeit seit Inkrafttreten des Versorgungsausgleichsgesetzes noch nicht entwickeln, trotzdem können schon einige Urteile bzw. Beschlüsse genannt werden, die Anhaltspunkte für die Angemessenheit der Höhe der Teilungskosten bieten.

Das OLG Stuttgart hat in einem Beschluss v. 25.6.2010 Az. 15 UF 120/10 Teilungskosten des Versorgungsträgers in Höhe von 3 % des Ehezeitanteils, mindestens 100 EUR und höchstens 500 EUR für angemessen gehalten mit der Begründung, dass der Versorgungsträger die tatsächlich entstehenden Kosten nachvollziehbar dargelegt hat, wobei vom OLG Stuttgart ein kollektiver Ansatz als Begründung akzeptiert wurde.

Der Beschluss des OLG Celle vom 6.8.2010 Az.: 15 UF 129/10 hielt Teilungskosten von 2% des ehezeitlich erworbenen Kapitalwertes für angemessen, wobei eine Begrenzung von mindestens 100 EUR und höchstens 800 EUR vorgenommen wurde.

Das OLG Bremen hat mit Beschluss vom 13.12.2010 Az.: 4 UF 103/10 entschieden, dass die gewählte Pauschale 2,5%, im vorliegenden Sachverhalt von über 800 EUR für nicht versicherungsförmig organisierte Unternehmen noch angemessen sei.

Das AG Stuttgart (Beschluss v. 3.12.2010 Az.: 28 F 496/09) hingegen hat Teilungskosten im konkreten Fall in Höhe von 1.095 EUR nicht akzeptiert und nur einen Pauschbetrag von 500 EUR berücksichtigt. Allerdings führte das Gericht hier zur Begründung an, dass der Versorgungsträger trotz Nachfrage den konkreten Verwaltungsaufwand nicht dargestellt, sondern nur allgemein auf verschiedene Kostenpositionen hingewiesen habe. Außerdem seien Kosten geltend gemacht worden, die nicht zu den Teilungskosten im Sinne des § 13 VersAusglG zählen.

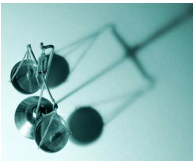
Diese Beschlüsse zeigen, dass es bisher noch keine einheitliche Größenordnung gibt, so dass grundsätzlich die vorgegebene Pauschalierung in der Gesetzesbegründung bei der Festsetzung der Kosten heranzuziehen ist, die nach altem Recht im Rahmen der Realteilung nach § 1 Abs. 2 VAHRG von den Gerichten gebilligt wurde.

Darüber hinaus aber belegen die Beschlüsse, dass die Kosten für das Gericht nachvollziehbar begründet werden müssen, damit vom Gericht anschließend eine Entscheidung getroffen werden kann.

Dabei ist immer auch zu prüfen, ob die dargelegten Kosten unter den Begriff der Teilungskosten im Sinne des § 13 VersAusglG fallen. Die Gesetzes-

begründung selbst trifft über die Kosten der internen Teilung keine Aussage. Im Zweifelsfall ist auch dies von den Gerichten zu klären.

Das OLG Stuttgart (25.6.2010 Az.: 15 UF 120/10) hat Sachbearbeiterkosten, Kosten für die EDV, das Drucken, den Versand und den vertragspezifischen Aufwand für die Umsetzung der internen Teilung durch die Einrichtung eines neuen Versicherungskontos und die Übertragung des Ausgleichswertes anerkannt.



### III. Aktuelles

#### 1. BAGE v. 14.12.2010 Az.: 3 AZR 930/08

##### Invaliditätsversorgung – Auslegung eines Versorgungsstatus

Der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat in dieser Entscheidung noch einmal zu Fragen der Auslegung einer Versorgungsordnung Stellung genommen, speziell zur Auslegung eines Versorgungsstatus.

Das Gericht hat im vorliegenden Fall entschieden, dass aus einem Verweis auf die Dienstunfähigkeit – hier ein Begriff aus dem Bayrischen Beamtenengesetz – kein Bezug auf die Invaliditätsrente aus der gesetzlichen Sozialversicherung genommen werden könne, da die Begriffe Dienstunfähigkeit und Invalidität im Sinne des Sozialversicherungsrechts nicht identisch seien.

Dies sei nach Ansicht des Gerichts auch dann anzunehmen, wenn sich, wie im vorliegenden Fall, der Status der betroffenen Person im Unternehmen derart ändert, dass ihr im Leistungsfall ein Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) zusteht.

Ein bloßer Verweis auf den Begriff der Dienstunfähigkeit bedeutet nach Ansicht des Gerichts aber nicht, dass damit auch geklärt ist, wie die Dienstunfähigkeit festgestellt wird, sondern der Verweis teilt nur mit, wie der Status bestimmt wird.

Im vorliegenden Fall hatte die gRV die Auszahlung einer Sozialversicherungsrente abgelehnt u.a. mit der Begründung, dass die Klägerin in ihrem bisherigen Beruf mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig sein kann. Damit sei nach Ansicht des Gerichts auch der Begriff der Dienstunfähigkeit nicht erfüllt und eine Klage unbegründet.

Das BAG wiederholt in diesem Urteil aber auch die bestehende Rechtsprechung, dass in der betrieblichen Altersversorgung im Regelfall eine dynamische und keine statische Verweisung anzunehmen ist, auch wenn die Formulierung „in der jeweils gültigen Fassung“ in der jeweiligen Versorgungsordnung fehlt. Das Gericht begründet dies damit, dass statische Verweise und die damit verbundene Festschreibung bestimmter Regelungen die Ausnahme seien. Als solche müssten sie deutlich zum Ausdruck gebracht werden. Erfolgt eine derartige Klarstellung nicht, handele es sich um eine dynamische Verweisung.

#### 2. BAGE v. 14.12.2010 Az.: 3 AZR 939/08,

##### Versorgungsordnung – Auslegung – Beschäftigungsverhältnis

Das BAG hatte in dieser Entscheidung eine Versorgungsordnung dahingehend auszulegen, ob bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch als Dienstzeit im Sinne der Versorgungsordnung zu berücksichtigen sind.

Die Versorgungsordnung sah in Punkt 4.1 vor, dass als anrechenbare Dienstzeiten alle vollen Monate und Jahre nach Vollendung des 21. Lebensjahres gelten, längstens jedoch bis zum normalen Pensionierungstag, in denen der Mitarbeiter ununterbrochen in den Diensten der Firma gestanden hat. Zeiten, in denen keine Bezüge gezahlt werden, sollten nicht als anrechenbare Dienstzeiten gelten, es sei denn, es handele sich um Zeiten, die nach den gesetzlichen Bestimmungen der Betriebszugehörigkeit gleichgestellt sind oder um Ausfallzeiten infolge Krankheit, wenn das Beschäftigungsverhältnis mit der Firma hierdurch nicht unterbrochen wird.

Das BAG hat entschieden, dass Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung nicht als anrechenbare Dienstzeit zu berücksichtigen sind, da die Versorgungsordnung so auszulegen ist, dass damit nicht der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gemeint ist, sondern das Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Dies sei aber bei Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung nicht gegeben.

Begründet wird dies vom BAG damit, dass bei Übernahme eines im Sozialversicherungsrecht gebräuchlichen Rechtsbegriffes, ohne dessen Voraussetzungen selbst festzulegen, diese aus dem Sprachgebrauch des Sozialversicherungsrechts abzuleiten sind. Das bedeutet, dass bei Verwendung eines Begriffes aus dem Sozialversicherungsrecht auch dessen Bedeutung maßgeblich ist, solange vom Verwender keine eigene De-

definition für den maßgeblichen Begriff festgelegt wurde.

### 3. BAGE v. 30.11.2010 3 AZR 754/08

#### **Betriebsrentenanpassung – Essener Verband – Diskriminierung wegen Alters**

Der 3. Senat des BAG hatte in dieser Entscheidung die Anwendung des AGG auf die betriebliche Altersversorgung und einen möglichen Verstoß der Diskriminierung wegen Alters zu prüfen.

Im vorliegenden Fall wurde eine Differenzierung dahingehend vorgenommen, dass Mitarbeiter, die erst im Leistungsfall aus dem Unternehmen ausscheiden, eine regelmäßige Überprüfung ihrer Ruhegehälter und damit verbunden eine ggf. erforderliche Anpassung erfahren, wohingegen bei Mitarbeitern, die vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheiden, eine Anpassung nach den Vorschriften des § 16 BetrAVG erfolgt.

Das BAG stellt noch einmal klar, dass das AGG trotz des § 2 Abs. 2 S. 2 AGG auch für die betriebliche Altersversorgung gilt, soweit das Betriebsrentenrecht nicht Sonderregelungen enthält, die vorrangig zu behandeln sind.

Die hier vorgenommene Differenzierung bewirke keine unzulässige Diskriminierung wegen Alters. Begründet wird dies damit, dass die Regelung nicht unmittelbar an das Alter anknüpft; die Differenzierung sich aber auch nicht auf ein Kriterium stütze, das unmittelbar mit dem Alter verbunden sei. Differenzierungsgrund sei vielmehr der Zeitpunkt des Ausscheidens – unabhängig ob es sich um das Erreichen der festen Altersgrenze, um vorgezogene Inanspruchnahme oder um einen Versorgungsfall der Dienstunfähigkeit handelt – so dass der Punkt altersunabhängig ausgestaltet ist.

Weiter liegt nach Ansicht des Gerichts auch keine unzulässige mittelbare Diskriminierung gem. § 3 Abs. 2 AGG vor, da die Benachteiligung schon durch ein sachlich legitimes Ziel gerechtfertigt sei und als Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wäre. Das sachliche Ziel besteht hier neben der Honorierung der Betriebs-treue auch darin, einen Anreiz für künftige Betriebszugehörigkeit zu schaffen. Das BAG stellt in diesem Zusammenhang heraus, dass dabei der Differenzierungszweck nicht ausdrücklich in der Leistungsordnung genannt sein muss.

Auch steht dem Ziel der Förderung künftiger Betriebs-treue nicht entgegen, dass die bAV über den Versorgungscharakter hinaus auch Entgeltcharakter hat, da dies durch den verfolgten Zweck nicht in Frage gestellt wird.

### 4. BVerwGE v. 25.08.2010 Az.: 8 C 40.09

#### **Bejahung der uneingeschränkten Beitragspflicht auch für die kongruent rückgedeckte, pfandrechtlich gesicherte Direktzusage**

Das BVerwG hat entschieden, dass kongruent rückgedeckte, pfandrechtlich gesicherte Direktzusage wie ungesicherte Direktzusagen der PSV-Beitragspflicht gem. § 10 Abs. 1 und 3 Nr. 1 BetrAVG unterliegen.

Begründet wird dies zum einen mit dem unterschiedlichen Insolvenzrisiko zwischen unmittelbaren Zusagen und mittelbaren Zusagen. Rechtsgeschäftliche Abreden zur Sicherung beeinflussen das abstrakte Insolvenzrisiko nicht, sondern dienen nur der Absicherung der Sekundäransprüche. Des Weiteren führt das BVerwG aus, dass nach dem Gesetzeswortlaut keine Unterscheidung danach vorgenommen wird, ob zusätzliche Sicherungsabreden getroffen wurden. Die Rückdeckung und pfandrechtliche Sicherung einer Direktzusage habe auch keinen Einfluss auf die Konstruktion des Primäranspruchs. Fällt der Arbeitgeber in die Insolvenz, hindert die Verpfändung nicht die Verwertung der Forderung. Dem Arbeitnehmer wird durch die Sicherung nur das Recht eingeräumt, die Hinterlegung des Erlöses aus der Verwertung der Forderung zur Erfüllung des Versorgungsanspruchs, z.B. aus dem Verkauf der Rückdeckungsversicherung, zu verlangen.

Auch einen Verstoß gegen Art 3 GG verneint das BVerwG in diesem Zusammenhang mit der Begründung des unterschiedlichen Ausmaßes der jeweiligen abstrakten Gefahr einer durch die Insolvenz des Arbeitgebers bedingten Nichterfüllung des Versorgungsanspruchs.

Ebenso wird eine Reduzierung der Beitragspflicht wie bei einem Pensionsfonds abgelehnt, da diese zwar weniger strengen Bedingungen unterliegen als Direktversicherungen oder Pensionskassen, aber dennoch der Versicherungsaufsicht unterstehen.

### 5. BAGE v. 29.09.2010 Az.: 3 AZR 107/08

#### **Unterstützungskasse – Rückdeckungsversicherung – Insolvenz des Arbeitgebers**

In dem zu Grunde liegenden Rechtsstreit geht es um die Frage, ob eine Unterstützungskasse gegenüber dem Insolvenzverwalter eines Trägerunternehmens verpflichtet ist, aufgelaufene Rückkaufswerte aus einer von ihr zur kongruenten Rückdeckung von Altersversorgungsleistungen abgeschlossenen Versicherung an die Insolvenzmasse auszukehren.



Das BAG lehnt einen Anspruch auf Auskehrung ab mit der Begründung, dass dafür keine Rechtsgrundlage bestehe. Insbesondere vertragliche Rechte scheiden aus, da die Unterstützungskasse Versicherungsnehmerin ist und daher nur sie eine Bezugsberechtigung widerrufen bzw. die Versicherung kündigen kann.

Auch ein mitgliedschaftlicher Anspruch des insolventen Unternehmens gegenüber der Unterstützungskasse ergibt sich nach Ansicht des BAG aus der Satzung nicht.

Das BAG nimmt eine Widerrufsmöglichkeit nur aus dem vorgesehenen Freiwilligkeitsvorbehalt an, der üblicherweise in jeder Satzung einer Unterstützungskasse geregelt ist und einen Widerruf aus sachlichen Gründen, bspw. bei wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens, u.U. rechtfertigt. Allerdings sei ein Widerruf bei gesetzlich unverfallbaren Ansprüchen wegen einer wirtschaftlichen Notlage aufgrund des Freiwilligenvorbehaltes von vornherein unter jedem rechtlichen Gesichtspunkt ausgeschlossen.

#### 6. BAGE v. 29.09.2010 Az.: 3 AZR 546/08

##### PSVaG – Leistungsbescheid – Verbindlichkeit

Das BAG stellt in dieser Entscheidung klar, dass Leistungsbescheide des PSVaG keine Willenserklärungen enthalten, sondern lediglich Wissenserklärungen sind. Dies führe dazu, dass wie im vorliegenden Fall, falsche Berechnungen nicht zu Lasten des PSVaG gehen und daraus höhere Leistungen für den Betroffenen als die gesetzlich vorgesehene Leistungshöhe resultieren. Auch handele es sich bei dem Leistungsbescheid nicht um einen rechtsbegründenden Verwaltungsakt, der nur unter den Voraussetzungen der §§ 48 ff VwVerfG zurückgenommen werden kann, da die Rechtsbeziehungen zwischen PSVaG, Unternehmen und Arbeitnehmer privatrechtlicher Natur sind. Hoheitliche Bezüge, die zur Anwendung des öffentlichen Rechts führen und damit u.U. einen Verwaltungsakt darstellen, der wiederum dazu führt, dass der PSVaG andere Durchsetzungsinstrumente hat, stünden dem PSVaG nur im Bereich der Beitragseinziehung zu.

Ebenso lehnt das BAG einen Anspruch wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben gem. § 242 BGB ab mit der Begründung, dass nicht jedes widersprüchliche Verhalten, hier die fehlerhafte Berechnung und Mitteilung als Leistungsbescheid, rechtsmissbräuchlich sei.

#### 7. BAGE v. 29.09.1010 Az.: 3 AZR 564/09

##### Berechnung der Betriebsrente bei vorgezogener Inanspruchnahme nach vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Die Parteien streiten über die Anwendung einer Vorschrift aus der zugesagten Versorgungsordnung, die eine Kürzung wegen vorgezogener Inanspruchnahme der gesetzlichen Rentenversicherung vorsieht, wenn der Versorgungsberechtigte vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus diesem Grund aus dem Unternehmen ausscheidet. Der Kläger lehnt die Anwendung der Vorschrift ab, da er nicht in den Anwendungsbereich der Vorschrift falle. Er sei nicht ausgeschieden, um von der flexiblen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung Gebrauch zu machen, sondern das Arbeitsverhältnis wurde aus anderen Gründen beendet. Die Vorschrift sei nach Ansicht des Klägers aber nur auf betriebstreue Arbeitnehmer anwendbar.

Das BAG wies die Klage als unbegründet zurück. Das Gericht lehnt zwar in der Begründung eine unmittelbare Anwendung der Vorschrift in der Versorgungsordnung zur Vornahme von versicherungsmathematischen Abschlägen im Streitfall ab, aber berechtigt den Beklagten trotzdem zur Vornahme von Abschlägen, da die in der Vorschrift angesprochene Wertung auch auf ausgeschiedene Arbeitnehmer anzuwenden sei, wonach die Rente bei vorzeitiger Inanspruchnahme zu kürzen ist.

Das Gericht bestätigt mit dieser Entscheidung auch noch einmal die bestehende Rechtsprechung zur Berechnung der vorgezogenen Inanspruchnahme bei vorzeitigem Ausscheiden. Danach ist nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 und 5 BetrAVG zunächst die erreichbare Vollrente zu ermitteln und unter Berücksichtigung der Veränderungssperre und des Festschreibungseffekts zeitratierlich zu kürzen; sodann kann die vorzeitige Inanspruchnahme dadurch berücksichtigt werden, dass die Versorgungsordnung einen versicherungsmathematischen Abschlag vorsieht.

Im vorliegenden Fall bestand noch die Besonderheit, dass der Kläger beim vorzeitigem Ausscheiden bereits die Kappungsgrenze bzw. die Höchstrente erreicht hatte. Das BAG stellt in diesem Zusammenhang heraus, dass trotzdem eine Kürzung vorgenommen werden kann, wenn in der Versorgungsordnung nicht festgelegt wurde, ab welcher Betriebszugehörigkeit ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Ausscheidens die Höchstrente erreicht wird. Deshalb könne daraus nicht abgeleitet werden, dass die Höchstrente unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens zu zahlen ist.

## 8. BMF-Schreiben v. 02.03.2011 Az.: IV D 3 - S 7160-h/08/10001

### Umsatzsteuerbefreiung für die Verwaltung von Versorgungseinrichtungen

Das BMF gibt unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterungen mit den obersten Finanzbehörden der Länder mit diesem Schreiben bekannt, dass Abschnitt 4.8.13 Abs. 20 des Umsatzsteuer-Anwendungserlasses vom 1.10.2010 (BStBl 2010 I S. 846), der zuletzt durch das BMF-Schreiben vom 4.02.2011, IV D 3 - S 7117/10/10006 (2011/0101498), BStBl 2011 I S. geändert worden ist, wie folgt ergänzt wird:

„<sup>7</sup> Bei Leistungen zur Durchführung des Versorgungsausgleichs nach dem Gesetz über den Versorgungsausgleich (VersAusglG) handelt es sich abweichend von diesem BMF-Schreiben um typische und somit steuerfreie Verwaltungsleistungen.“

Grund für die vorgenommenen Ergänzungen sind die strukturelle Änderung des Versorgungsausgleichs und damit verbunden der sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht erheblich erweiterte Aufgabenbereich des Versorgungsträgers.

Die Grundsätze dieses Schreibens sind in allen offenen Fällen anzuwenden. Sofern bisher ergangene Anweisungen dem entgegenstehen, sind diese nicht mehr anzuwenden.

## 9. EUGHE v. 01.03.2011

### Pflicht zu Uni-Sex Tarifen

**Geschlechtsspezifische Prämien und Leistungen in Versicherungsverträgen sind diskriminierend**

**Berücksichtigung des Geschlechts von Versicherten als Risikofaktor ab 21. Dezember 2012 unzulässig**

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass die Berücksichtigung des Geschlechts von Versicherten als Risikofaktor in Versicherungsverträgen eine Diskriminierung darstellt.

Daher sei eine Abweichung von der Grundregel geschlechtsneutraler Prämien und Leistungen im

Versicherungssektor mit Wirkung vom 21. Dezember 2012 ungültig.

Maßgeblich ist die Richtlinie 2004/113/EG. Diese untersagt jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. So verbietet sie grundsätzlich die Berücksichtigung des Geschlechts als Kriterium für die Berechnung von Prämien und Leistungen nach dem 21. Dezember 2007 geschlossener Versicherungsverträge.

## 10. BVerwG v. 15.09.2010 Az.: 8 C 32.09

### Erhebung des Einmalbeitrages nach § 30i BetrAVG ist verfassungsgemäß

Das BVerwG hat entschieden, dass die Erhebung eines Einmalbeitrages nach § 30i BetrAVG verfassungsgemäß ist.

Das Gesetz regelt die Finanzierung aufgelaufener Versorgungsanwartschaften im Zusammenhang mit der Umstellung der Beitragsfinanzierung der gesetzlichen Insolvenzversicherung vom Rentenumlageverfahren auf ein kapitalgedecktes Finanzierungssystem. Zum Beitrag verpflichtet sind jedoch nur Mitglieder, die im Jahre 2005 noch beitragspflichtig waren. Altmitglieder, die vor 2005 ausgeschieden sind und Neumitglieder, die ab 2006 Beiträge zu zahlen haben, sind von dieser Regelung nicht betroffen.

Das BVerwG bestätigt das Urteil des vorinstanzlichen Gerichtes und führt in seinen Gründen aus, dass weder der allgemeine Gleichheitssatz nach Art. 3 GG noch das rechtstaatliche Rückwirkungsverbot nach Art. 20 Abs. 3 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG verletzt seien.

Ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz scheidet aus, weil die in § 30i BetrAVG geregelte Ungleichbehandlung verhältnismäßig sei und nicht gegen das Willkürverbot verstoße. Die Differenzierung zu erst seit 2006 beitragspflichtig gewordenen Arbeitgebern beruht auf der Erwägung, dass nur die bereits vor 2005 beitragspflichtigen Altmitglieder von den Liquiditätsvorteilen, die mit dem Finanzierungsaufschub verbunden waren, profitieren.

Eine Ungleichbehandlung gegenüber Mitgliedern, die vor 2005 aus der Beitragspflicht ausgeschieden sind, ist nach Ansicht des Gerichts ebenfalls willkürfrei, weil eine Beitragsbelastung nur denjenigen auferlegt werden darf, die noch insolvenzversicherungspflichtig sind und am versicherten Risiko teilhaben.

Auch eine periodengerechte, nach der Dauer der Beitragspflicht gestaffelte Erhebung des Einmalbe-

trages, konnte nach den Ausführungen des BVerwG unterbleiben, da der Gesetzgeber zur Ordnung von komplexen Sachverhalten grundsätzlich typisierende und pauschalierende Regelungen treffen könne, ohne dass der Gleichheitssatz verletzt würde. Der Aufwand einer periodengerechten Beitragsstaffelung wäre für den PSVaG unverhältnismäßig gewesen. Das BVerwG führt weiter aus, dass selbst bei Annahme der Verhältnismäßigkeit einer periodengerechten Beitragsstaffelung trotzdem kein Gleichheitsverstoß vorläge, da die durch die Schließung entstandene Regelungslücke nur durch die Arbeitgeber geschlossen werden sollte, die von den Liquiditätsvorteilen des alten Systems profitiert hatten.

Ein Verstoß gegen Art. 14 GG wird abgelehnt, weil die Eigentumsgarantie der Betroffenen nicht verletzt sei.

Ebenso wird ein Verstoß gegen das rechtsstaatliche Rückwirkungsverbot vom Gericht verneint. Vorliegend handele es sich um eine unechte Rückwirkung, da noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen für die Zukunft geregelt werden. Eine solche unechte Rückwirkung ist nur durch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und den Grundsatz des Vertrauensschutzes begrenzt.

**Wünschen Sie nähere Informationen zu diesen und weiteren Themen, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.**

**Redaktion:**

Andrea Bahr  
Telefon: (040) 325780-23  
Telefax: (040) 325780-22

**Impressum:**

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH  
Burchardstr. 19-21  
20095 Hamburg  
Telefon: (040) 325780-0  
Telefax: (040) 325780-22  
E-Mail: [hamburg@gbg-consulting.de](mailto:hamburg@gbg-consulting.de)  
Internet: [www.gbg-consulting.de](http://www.gbg-consulting.de)

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem dreimal jährlich erscheinenden Newsletter „GBG-aktuell“ künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an [hamburg@gbg-consulting.de](mailto:hamburg@gbg-consulting.de). Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.