

Inhaltsverzeichnis

1. Referentenentwurf zum BetrAVG v. 12.11.2019	1
2. Beitragsentlastung für Betriebsrentner	2
3. Neues zur Drei-Stufen-Theorie des Bundesarbeitsgerichts	2
4. BMF-Schreiben vom 17.12.2019 - Steuerliche Gewinnermittlung.....	3
5. BAG Urteil vom 10. Dezember 2019 - 3 AZR 122/18.....	4
6. Beitragspflicht einer Hinterbliebenenversorgung.....	5



GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH
www.gbg-consulting.de

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem drei- bis viermal jährlich erscheinenden Newsletter „GBG-aktuell“ künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an info@gbg-consulting.de. Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.

1. Referentenentwurf zum BetrAVG v. 12.11.2019

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales plant eine Anpassung des Betriebsrentengesetzes in Bezug auf die Absicherung der Insolvenz des Arbeitgebers, wenn dieser betriebliche Altersversorgung (bAV) über den Durchführungsweg der regulierten Pensionskassen anbietet und diese ihre Leistungen wegen einer wirtschaftlichen Schieflage kürzen müssen.

Damit sollen Fälle abgesichert werden, in denen der Arbeitgeber, bei dem eine Einstandspflicht gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG bestünde, weil die Pensionskasse Leistungskürzungen vornimmt, selbst zahlungsunfähig wird. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung der Betriebsrenten seitens des Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) besteht derzeit nicht.

Eine weitere Änderung, die im geplanten Referentenentwurf ebenfalls vorgesehen ist, befasst sich mit der versicherungsvertraglichen Lösung. Dies soll nach dem Referentenentwurf als Standardfall eingestuft werden. Im Einzelnen sind folgende Änderungen geplant:

- Für den Fall, dass die Pensionskasse die zugesagte Leistung nicht mehr erbringen kann, übernimmt der PSVaG die Differenz zwischen zugesagter und tatsächlicher gezahlter Leistung der Pensionskasse, vorausgesetzt der Arbeitgeber ist insolvent. Vom PSV-Schutz ausgenommen sind solche Pensionskassen, die dem Sicherungsfonds Protektor angehören oder Pensionskasse, die auf tarifvertraglicher Grundlage eine gemeinsame Einrichtung betreiben.
- Geplant ist, dass der PSV-Schutz auch für bereits bestehende Leistungen und Anwartschaften gelten soll, wenn die Insolvenz des Arbeitgebers zukünftig eintritt.
- Die Beitragsbemessung soll sich in pauschalisierender Form an den vom PSVaG zusätzlich zu tragenden Risiken orientieren. Im Referentenentwurf wird das Schadensrisiko für den

PSVaG bei Pensionskassen in etwa dem Schadensrisiko bei Pensionsfonds gesehen.

- Eine weitere Änderung liegt darin, dass die versicherungsvertragliche Lösung zum neuen Standard werden soll. Das bedeutet die Voraussetzung „auf Verlangen des Arbeitgebers“ in § 2 Abs. 2 S. 2 BetrAVG wird ersatzlos gestrichen. Der Arbeitgeber müsste zukünftig nicht mehr aktiv werden, um die versicherungsvertragliche Lösung durchzuführen.

Wir informieren Sie über den weiteren Verlauf des geplanten Gesetzgebungsverfahrens und der Umsetzung.



2. Beitragsentlastung für Betriebsrentner

Am 18.11.2019 wurde der Kabinettsentwurf des Bundesgesundheitsministeriums zur Beitragsentlastung der Betriebsrentner beschlossen. Der deutsche Bundestag stimmte am 12.12.2019 dem Gesetz zu. Das Gesetz soll zum 01.01.2020 in Kraft treten. Der Bundesrat muss dem Gesetz nicht zustimmen.

Geplant ist eine Entlastung der bei den Krankenkassen pflichtversicherten Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner ab dem kommenden Jahr in Höhe von 1,2 Mrd. EUR jedes Jahr.

Die bisherige Freigrenze von derzeit 155,75 EUR bleibt weiter erhalten. Zudem soll ab dem 01.01.2020 ein Freibetrag in Höhe von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2020: 159,25) eingeführt werden. Im Gegensatz zur Freigrenze müssen Betriebsrentner, die den Freibetrag überschreiten nicht komplett verbeitragt werden, sondern nur auf den den Freibetrag übersteigenden Rentenbetrag werden Beiträge zur Krankenversicherung fällig.

Von dem Freibetrag sollen auch Betriebsrentner und Betriebsrentnerinnen profitieren, deren Rentenbezug vor 2020 begonnen hat oder deren Kapitalauszahlung weniger als 10 Jahre zurückliegt.

Der Freibetrag ist an die sozialversicherungsrechtliche Bezugsgröße gekoppelt und wird sich dementsprechend jährlich verändern.

Nicht vom neuen Freibetrag umfasst sind die Beiträge zur Pflegeversicherung, hier gilt weiterhin die Freigrenze.

Die Mindereinnahmen der gesetzlichen Krankenkassen werden bis 2023 ganz oder teilweise aus der Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds finanziert. Ab 2024 sind die Beitragsausfälle von den Krankenkassen in voller Höhe zu tragen.

3. Neues zur Drei-Stufen-Theorie des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat das sogenannte Drei-Stufen-Modell entwickelt, um betroffenen Mitarbeitern im Falle einer Verschlechterung der bestehenden Zusage die Möglichkeit einzuräumen, die Neuregelung einer Rechtskontrolle durch die Gerichte zu unterwerfen.

Die mit der Versorgungszusage begründete Rechtsposition ist grundsätzlich als „Besitz“ geschützt. Eingriffe in diese Rechtsposition bleiben aber wegen der Langfristigkeit der Verträge und der Abhängigkeit von nicht absehbaren Ereignissen grundsätzlich möglich. Die Rechtfertigung und das Ausmaß solcher Eingriffe richtet sich nach dem Gewicht der Eingriffsgründe – „zwingend“, „triftig“ und „sachlich-proportional“ und nach der Schutzwürdigkeit des jeweiligen Eingriffes. Das Drei-Stufen-Modell fußt auf dem Rechtsinstitut der Störung der Geschäftsgrundlage.

Das dreistufige Prüfungsschema ist in den vergangenen Jahren vom Bundesarbeitsgericht immer wieder bestätigt worden, zuletzt auch im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang.

a. BAG Urteil vom 22.10.2019 3 AZR 429/18

Die vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelte Drei-Stufen-Theorie zum Schutz vor Eingriffen in Versorgungsrechte findet nach aktueller Rechtsprechung auch Anwendung, wenn eine Versorgungsordnung infolge eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB durch eine beim Erwerber bereits geltende Betriebsvereinbarung abgelöst wird.

Der Entscheidung liegt folgender Sachverhalt zu Grunde:

Dem Kläger war bei seinem ursprünglichen Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden. Im Jahre 1998 kam es zu einer Verschmelzung mit der Beklagten. Im Jahr 2000 schloss die Beklagte mit den zuständigen Gewerkschaften einen Tarifvertrag. Danach sollten die bei der Beklagten bereits geschlossenen Ruhegeldordnungen für die Mitarbeiter, die durch Betriebsübergang übernommen worden sind, einmalig geöffnet werden, um die übernommenen Mitarbeiter in die Versorgungszusagen einzubeziehen und die bestehenden Zusagen abzulösen. Die Einzelheiten sollten nach dem Tarifvertrag in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt werden.

Der Kläger erhielt auf dieser Grundlage ein Altersruhegeld. Im Jahr 2014 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass das Ruhegeld fehlerhaft berechnet worden sei und zahlte eine neu ermittelte niedrigere Altersrente.

Nach Ansicht des 3. Senats des BAG war die beim Erwerber bestehende Versorgungsordnung ungeeignet, die beim Veräußerer geltende Versorgungsordnung abzulösen. Die damit verbundenen Eingriffe hielten einer Überprüfung des dreistufigen Prüfungsschemas nicht stand.

Zwar seien die Grundsätze der Drei-Stufen-Theorie bei Tarifverträgen nur eingeschränkt anwendbar. Vorliegend seien die im Tarifvertrag geregelten Verschlechterungen aber gerechtfertigt. Dies gelte aber nicht für die Verschlechterungen, die in der Betriebsvereinbarung geregelt worden. Dort seien weitere Verschlechterungen vorgenommen worden, die vom Tarifvertrag nicht gedeckt seien. Diese Verschlechterungen seien teilunwirksam.

b. LAG Baden-Württemberg Urteil vom 08.05.2019 -

Das LAG Baden-Württemberg hat in einem Urteil vom 08.05.2019 Az.: 10 Sa 44/18 in einer viel beachteten Entscheidung erstmals Zweifel an der Drei-Stufen-Theorie des BAG geäußert. Es stellte fest, dass die Prüfung der Wirksamkeit einer 32 Jahre zurückliegenden Änderung einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung anhand der Drei-Stufen-Theorie bedenklich sei. Es sei für die gerichtliche Praxis mitunter schwierig, retrospektiv zu klären, wie sich die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens zu einem Zeitpunkt, der mehrere Jahrzehnte zurückliegt, im

Einzelnen dargestellt hat. Weiter führt das Gericht aus, dass der Ansatz, einen Eingriff in die 3. Stufe vom Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe abhängig zu machen, nicht über jeden Zweifel erhaben sei.

Soweit das BAG die betriebliche Altersversorgung als aufgeschobene Vergütung einstuft, stelle sich die Frage, mit welcher Rechtfertigung dieser aufgeschobene Teil der Vergütung einem höheren Änderungsschutz unterliege als ein sonstiger in einer Betriebsvereinbarung geregelter Vergütungsbestandteil, etwa eine Regelung zum Bonus oder zum Weihnachtsgeld.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG sind Betriebsvereinbarungen frei kündbar, ohne dass es einen sachlichen Grund bedürfe. Nur für die betriebliche Altersversorgung würde diesbezüglich eine Ausnahme gemacht.

Es bleibt abzuwarten, ob dieser Ansatz langfristig zu einer Änderung der Rechtsprechung des BAG führt.



4. BMF-Schreiben vom 17.12.2019 - Steuerliche Gewinnermittlung

Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG für Versorgungszusagen, die im Jahr des Übergangs auf neue Rechnungsgrundlagen erteilt werden

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Beschluss vom 13.02.2019 Az.: XI R 34/16 entschieden, dass Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG für im Jahr der Veröffentlichung neuer Rechnungsgrundlagen vereinbarte Versorgungszusagen nicht nach § 6a Abs. 4 S. 2 EStG zu verteilen sind.

Das Bundesfinanzministerium hat dazu mit Schreiben vom 17.12.2019 Stellung genommen und das BMF-Schreiben vom 19.10.2018 in RN 5 angepasst.

Danach gilt die Verteilungsregelung nicht für Versorgungszusagen, die im Übergangsjahr erteilt werden.

Die entsprechenden Pensionsrückstellungen sind zum Schluss des Wirtschaftsjahres in Höhe der Teilwerte unter Zugrundlegung der Heubeck-Richttafeln 2018 G anzusetzen. Aus Billigkeitsgründen wird es jedoch nicht beanstandet, auch Pensionsrückstellungen im Sinne des Satzes 1 gemäß § 6a Abs. 3 S. 2 EStG zu verteilen.

Die Neufassung der Randnummer 5 ist in allen noch offenen Fällen anzuwenden.



5. BAG Urteil vom 10. Dezember 2019 - 3 AZR 122/18

Betriebsrentenanpassungsprüfung - Ausschluss bei Pensionskassenrente mit Überschussbeteiligung

Im vorliegenden Verfahren ging es um die Frage, wann der Arbeitgeber nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) von seiner Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG befreit ist.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Klägerin erhielt von ihrer Arbeitgeberin, der Beklagten, im November 1984 eine Versorgungszusage, die über den Bankenversicherungsverein (BVV), eine Pensionskasse, durchgeführt wurde. Die Klägerin bezieht seit Oktober 2011 vom BVV eine Betriebsrente.

Die Klägerin begehrt mit der Klage die Anpassung ihrer Betriebsrente zum 1. Oktober 2014. Die Beklagte hat eine Anpassung unter Hinweis auf § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG wegen der Absicherung über den BVV abgelehnt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts war teilweise erfolglos, weil die Klägerin ihre Forderung falsch berechnet hatte. Im Übrigen führte die Revision zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht.

Das Betriebsrentengesetz sieht in § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG vor, dass die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers, im Abstand von drei Jahren zu prüfen, ob die Betriebsrente anzupassen ist, entfällt, wenn die Versorgung über eine Pensionskasse durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

Das Gericht führt aus, dass die in dieser Ausnahmenvorschrift genannten Voraussetzungen aufgrund einer unabdingbaren vertraglichen Regelung bei Beginn der Betriebsrentenleistung rechtlich feststehen müssen. Diese Voraussetzung sei vorliegend erfüllt, da es sich bei der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse um einen Vertrag zugunsten Dritter handelt, der nicht ohne Zustimmung der Betriebsrentner geändert werden darf.

Des Weiteren müsse bei Eintritt des Versorgungsfalls durch die vertraglichen Regelungen sichergestellt sein, dass die Überschussanteile - falls solche anfallen - weder dem Arbeitgeber noch der Pensionskasse zustehen.

Ob die Überschussanteile jeweils entsprechend den versicherungsrechtlichen Vorgaben angemessen und auch sonst richtig berechnet seien, betrifft nicht die Anwendung der betriebsrentenrechtlichen Ausnahmbestimmung, sondern das Verhältnis zwischen Betriebsrentner und Pensionskasse. Zudem müsse bei Eintritt des Versorgungsfalls sichergestellt sein, dass die für die Überschussbeteiligung notwendige Abgrenzung der Versicherungsbestände verursachungsorientiert im Sinne des Versicherungsrechts erfolge und auch bleibe.

Änderungsklauseln in Versorgungsverträgen stehen den vorgenannten Erfordernissen nicht entgegen, da sie strukturelle Veränderungen nicht decken. Dazu gehören auch Neuabgrenzungen des Versicherungsbestandes, die dem Gesichtspunkt der Verursachungsorientierung nicht hinreichend gerecht werden.

Ferner müsse bei Rentenbeginn gewährleistet sein, dass die Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Hierfür sei erforderlich, dass dauernde und ggf. vorübergehende Rentenerhöhungen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Der Anteil der nur befristeten Erhöhung der Betriebsrente darf nicht unangemessen hoch sein; diese Grenze ist bei einem Anteil von 25 vH eingehalten.

ten. Die den Betriebsrentnern aus den Überschussanteilen gewährten Leistungen müssen zudem betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes darstellen; Sterbegeld gehört nicht dazu.

Aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts steht noch nicht fest, ob die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind.

6. Beitragspflicht einer Hinterbliebenenversorgung

BSG-Urteil vom 26.2.2019, B 12 KR 12/18 R

Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden, dass für Leistungen aus einer Direktversicherung in Form einer Hinterbliebenenleistung keine Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung entsteht, vorausgesetzt der Hinterbliebene ist ein Kind, das im Zeitpunkt des Todes des Anwärters bereits das 27. Lebensjahr vollendet hat und der Versorgungszweck des Direktversicherungsvertrages auf eine Hinterbliebenenleistung gerichtet ist.

Die 1978 geborene Klägerin ist sozialversicherungsrechtlich pflichtversichert. Nach dem Tod ihres Vaters erhielt sie im April 2013 eine Kapitalleistung aus einer Direktversicherung ausbezahlt. Die Direktversicherung hatte der ehemalige Arbeitgeber des Vaters der Klägerin 1989 im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen. Nach seinem Eintritt in den Ruhestand führte er die Direktversicherung ab Mai 2009 im eigenen Namen fort. Das Bezugsrecht im Todesfall lautete auf die Klägerin. Sie war auch Alleinerbin. Von der Kapitalleistung entfielen 82.548,64 € auf die bis einschließlich April 2009 erworbene betriebliche Altersversorgung. Gegen die geltend gemachte Beitragspflicht der Krankenkasse wehrte sich die Klägerin. Sie führte an, dass die Heranziehung von Direktversicherungsleistungen zu Krankenkassenbeiträgen nur zulässig sei, soweit eine betriebliche Altersversorgung den Charakter der Ersetzung oder Ergänzung einer gesetzlichen beitragspflichtigen Versorgungsrente habe. Dies sei bei der Klägerin nicht gegeben, da ihr Vater ihr gegenüber als ein volljähriges und erwerbstätiges Kind nicht mehr unterhaltspflichtig gewesen sei.

Das BSG schloss sich den Argumenten der Klägerin an. Einnahmen aus einer vom früheren Arbeitnehmer begründeten betrieblichen Altersversorgung in Form der Direktversicherung seien nach Auffassung des Bundessozialgerichts jedenfalls dann keine beitragspflichtigen, der gesetzlichen Rente vergleichbaren

Versorgungsbezüge in der Kranken- und Pflegeversicherung, wenn sie nach dem Tod des Arbeitnehmers an ein im Todesfall bezugsberechtigtes Kind ausgezahlt werden, das im Zeitpunkt des Versicherungsfalls bereits das 27. Lebensjahr vollendet habe.

Für einen auf Hinterbliebenenversorgung gerichteten Versorgungszweck genüge es nicht, dass dem früheren Arbeitnehmer in dem von seinem Arbeitgeber abgeschlossenen Direktversicherungsvertrag vertraglich auch Leistungen der Hinterbliebenenversorgung zugesagt wurden und der Empfänger der Leistung über ein eigenes Bezugsrecht im Todesfall verfügt. Vielmehr müsse die Leistung u.a. „zur Hinterbliebenenversorgung erzielt“ worden sein. Handele es sich bei der Hinterbliebenen um ein Kind, ist eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung bei typisierender Betrachtung jedenfalls dann nicht mehr zur Hinterbliebenenversorgung erzielt, wenn sie im Zeitpunkt des Versicherungsfalls die im § 48 Abs. 4 Nr. 2 SGB VI vorgesehene Höchstaltersgrenze von 27 Jahren überschritten habe.

Wünschen Sie nähere Informationen zu diesem 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: info@gbg-consulting.de
Internet: www.gbg-consulting.de

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung