

1. Klauseln zur Hinterbliebenenversorgung: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich kürzlich mit zwei Fällen zu beschäftigen, bei denen es um Klauseln zur Hinterbliebenenversorgung in Versorgungszusagen ging. Im ersten Fall entschied es, dass eine **Altersabstandsklausel**, nach der die Leistungen des jüngeren hinterbliebenen Ehepartners für jedes volle, über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds der Ehegatten um 5% gekürzt wird, nicht zu beanstanden sei. Die Benachteiligung wegen des Alters sei gerechtfertigt, weil der Arbeitgeber ein legitimes Interesse daran habe, das mit der Versorgungszusage verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Bei Neuzusagen bietet es sich somit an, eine solche Klausel in die Regelung zur Hinterbliebenenversorgung aufzunehmen. (BAG-Urteil vom 11.12.2018 – 3 AZR 400/17)

Im zweiten Fall ging es um eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Versorgungsklausel, die ein Entfallen der Witwenversorgung vorsah, wenn die Ehe im Zeitpunkt des Todes des Versorgungsberechtigten nicht mindestens zehn Jahre bestanden hat. Das BAG sah in dieser **Mindestehedauerklausel** von zehn Jahren eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten. Die Klausel ist somit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Eine solche Klausel sollte deswegen in Neuzusagen nicht mehr verwendet werden. (BAG-Urteil vom 19.02.2019 – 3 AZR 150/18)

2. Keine Beitragspflicht bei privater Fortführung einer Pensionsfonds-Versorgung: Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) unterliegen grundsätzlich der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Für **Direktversicherungen**, die vom Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus einem Unternehmen **privat fortgeführt** werden, hatte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bereits am 28.9.2010 entschieden, dass die Leistungen nicht im vollen Umfang beitragspflichtig sind. Der Teil der Rentenleistung, der auf privat eingezahlten Beiträgen beruht, ist wie bei einer privaten Lebensversicherung frei von Beiträgen. Nachdem das BVerfG am 27.06.2018 entschieden hatte, dass dies auch für privat weitergeführte **Pensionskassenzusagen** gilt, war jedoch noch offen, ob die Entscheidung auch auf Pensionsfonds übertragbar

ist. Nun hat sich der GKV-Spitzenverband in einem Rundschreiben vom 04.02.2019 hierzu positioniert: Er empfiehlt, den BVerfG-Beschluss vom 27.06.2018 entsprechend auf Leistungen von **Pensionsfonds** zu übertragen. Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds werden beitragsrechtlich somit gleich behandelt. Es bleibt zu hoffen, dass sich die jeweiligen Krankenkassen an die Empfehlung des Verbandes halten. (GKV-Rundschreiben vom 04.02.2019, RS2019/059)

3. Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz: Der Rechnungszins für Pensionsrückstellungen wird aus dem durchschnittlichen Marktzins der letzten zehn Jahre berechnet. Für die Berechnung einer Ausschüttungssperre ist außerdem der Durchschnittszins der letzten sieben Jahre relevant. Im Vergleich zum Jahresende 2018 hat sich das Zinsniveau noch einmal deutlich nach unten bewegt, womit auch die Zinsprognosen für zukünftige Jahre niedriger ausfallen. Bleibt das der Durchschnittsbildung zugrunde liegende Zinsniveau zukünftig unverändert, werden die Rechnungszinsen folgendermaßen absinken:

31.12.	2018	2019	2020	2021	2022	2023
7J-Zins in %	2,32	1,99	1,68	1,45	1,32	1,25
10J-Zins in %	3,21	2,73	2,36	1,96	1,70	1,48

Quelle: Eigene Berechnungen zum 01.07.2019.

4. Steuerliche Begünstigung (Fünftelungsregelung) bei Entschädigung für den Verlust von Versorgungsansparungen: Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte sich mit einem Fall zu beschäftigen, bei dem ein Arbeitgeber einseitig die bisherige betriebliche Versorgungszusage widerrufen und den Beschäftigten eine neue betriebliche Altersversorgung angeboten hat, die zu niedrigeren Versorgungsansprüchen führt. Als Entschädigung wurde den Beschäftigten eine „Wechselprämie“ gezahlt, die den zukünftigen Einnahmenverlust teilweise ausgleichen sollte. Das Finanzamt und das Finanzgericht (FG) München haben die Wechselprämie nicht als außerordentliche Einkünfte i.S. von § 34 Abs. 2 EStG eingestuft und daher die Zulässigkeit der Fünftelung gemäß § 34 Abs. 1 EStG für diese Zahlung verneint. Der BFH hat das FG-Urteil jedoch aufgehoben.

Für die Wechselprämie kann die steuerliche Begünstigung in Form der Fünftelungsregelung angewendet werden. Gemäß BFH-Urteil handelt es sich bei der Zahlung des Arbeitgebers nämlich um eine Entschädigung i.S. von § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG, die nicht zwingend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraussetzt, und damit um außerordentliche Einkünfte i.S. von § 34 EStG. (BFH-Urteil vom 13.03.2018 – IX R 12/17)

5. Haftung bei Betriebsübergang in der Insolvenz: Das Bundesarbeitsgericht hatte in zwei Fällen zu entscheiden, wie mit Betriebsrentenansprüchen umzugehen ist, die nach einer Insolvenz im Rahmen eines Betriebsübergangs auf einen neuen Arbeitgeber übergegangen sind. Der erste Kläger bezog bereits monatliche Renten vom neuen Arbeitgeber und vom Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG). Der PSVaG legte für die Berechnung der Höhe der Leistung das zum Eintritt der Insolvenz maßgebliche Endgehalt zugrunde. Der Kläger verlangt vom neuen Arbeitgeber eine höhere Leistung auf Grundlage seines Endgehalts bei Eintritt des Leistungsfalls abzüglich des vom PSV geleisteten Anteils. Der zweite Kläger besaß bei Insolvenzeröffnung noch keine unverfallbare Anwartschaft, sodass er keinen Anspruch gegen den PSVaG hatte. Er fordert von dem neuen Arbeitgeber eine Rente auf der Basis des Gehalts bei Eintritt des Leistungsfalls, d.h. im Ergebnis eine Berücksichtigung seiner Dienstzeit vor der Insolvenz.

Gemäß bisheriger Rechtsprechung hat der Erwerber nur für den Teil zu haften, der **nach** Eröffnung des Insolvenzverfahrens verdient wurde. Die Teile, die vor Insolvenzeröffnung verdient wurden, nehmen an der Verteilung als Insolvenzforderung teil. Für die unverfallbaren Anwartschaften haftet der PSVaG. Das BAG möchte jetzt beim Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) klären, ob seine bisher vertretene Ansicht europäischem Recht entspricht. Es bleibt abzuwarten, wie

der EuGH entscheidet. (BAG-Beschluss vom 16.10.2018 – 3 AZR 139/17 und 3 AZR 878/16)

6. PSV-Beitragssatz 2019: Nachdem der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) den Beitragssatz für das Jahr 2018 auf 2,1 Promille festgesetzt hatte, wird der Beitragssatz für 2019 wohl etwas niedriger liegen. Zur Jahresmitte wäre ein Beitragssatz für 2019 von weniger als 2,0 Promille erforderlich gewesen. Die Anzahl der Insolvenzen hat sich im Vergleich zum Vorjahr zwar erhöht. Das den PSVaG betreffende Schadenvolumen ist gegenüber dem entsprechenden Vorjahreszeitraum dagegen zurückgegangen. Aufgrund der noch ungewissen Entwicklung im zweiten Halbjahr kann sich ein höherer oder auch ein niedrigerer Beitragssatz ergeben. Ein Vorschuss für 2019 wird nicht erhoben. Der Beitragssatz für 2019 wird Anfang November endgültig festgesetzt

7. Doppelverbeitragung: Seit 2004 müssen gesetzlich krankenversicherte Rentner auf ihre Betriebsrente nicht nur den Arbeitnehmer- sondern auch den Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung zahlen. Hiermit sollte den damals in finanziellen Schwierigkeiten steckenden Krankenkassen geholfen werden. Betriebliche Altersversorgung wurde dadurch jedoch deutlich unattraktiver. Die Bundesregierung ist sich nun einig, an dieser Doppelverbeitragung etwas zu ändern. Eine Rückkehr zum halben Beitragssatz wurde aus Kostengründen zwar bereits abgelehnt. Die Überlegungen gehen nun jedoch in die Richtung, die bisher bestehende Freigrenze bei den Betriebsrenten (derzeit 155,75 Euro monatlich) in einen abgabenfreien Freibetrag umzuwandeln. Unklar ist jedoch noch, ob die Finanzierung voll zu Lasten der Krankenkassen geht.

Redaktion:

Dr. Susanne Gutmair-Lincke
Dr. Kerstin Löffler

© Uhlmann & Ludewig GmbH

Uhlmann, Ludewig & Menzel GmbH

Dienstleistungen zur Altersversorgung
Ferdinandstr. 36
20095 Hamburg

Telefon: (040) 5700 309 10
impULse@uhlmann-ludewig.de
www.uhlmann-ludewig.de

Datenschutzhinweise: www.uhlmann-ludewig.de/datenschutzerklaerung.html