

Rechtsprechung

- 1** Bundesverfassungsgericht – Beschlüsse vom 06.09.2010 und 28.09.2010: Bundesverfassungsgericht nimmt Stellung zur sozialversicherungsrechtlichen Verbeitragung von Kapitalleistungen der betrieblichen Altersversorgung
- 2** Bundesverwaltungsgericht – Entscheidungen vom 15.09.2010: Einmalbeitrag zur Insolvenzversicherung nach dem Betriebsrentengesetz verfassungsgemäß
- 3** Bundesverwaltungsgericht – Entscheidung vom 25.08.2010: Beitragspflicht für rückgedeckte Versorgungsmöglichkeiten höchstrichterlich bestätigt
- 4** BAG-Entscheidung vom 26.10.2010: Betriebsrentenanpassung – wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Rentner- oder Abwicklungsgesellschaft
- 5** BAG-Entscheidung vom 26.10.2010: Wirksamkeit einer Dienstvereinbarung – Bindung der Betriebsrente an die Entgeltentwicklung der aktiv Beschäftigten
- 6** BAG-Entscheidung vom 17.08.2010: Altersteilzeit im öffentlichen Dienst – Blockmodell
- 7** BAG-Entscheidung vom 28.07.2010: Ausschlussfrist bei Arbeitszeitkonto
- 8** BAG-Entscheidung vom 15.06.2010: Betriebliche Altersversorgung – gesetzliche Unverfallbarkeit
- 9** BAG-Entscheidung vom 20.04.2010: Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten – betriebliche Altersversorgung
- 10** BAG-Entscheidung vom 23.02.2010: Keine Durchgriffshaftung bei fehlender Insolvenzversicherung für Altersteilzeit
- 11** Arbeitsgericht Marburg – Entscheidung vom 15.10.2010: Verfall von Versorgungsansprüchen - Alleinige Maßgeblichkeit der Regelungen in §§ 1b und 30f BetrAVG
- 12** FG Köln – Entscheidung vom 22.09.2009: Kein Betriebsausgabenabzug für Zuwendungen an Unterstützungskasse bei Inanspruchnahme einer Vorauszahlung auf die Versorgungsleistungen
- 13** FG Bremen – Entscheidung vom 12.11.2009: Schriftformerfordernis bei Berechnung der Überdotierung einer Unterstützungskasse; Abzug der Leistungen an berechnete Personen keine Betriebsausgaben
- 14** EuGH-Entscheidung vom 12.10.2010: Verbot der Diskriminierung wegen Alters – Ausschluss einer Abfindung bereits bei Altersrentenanspruch unzulässig

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben (I): Betriebliche Altersversorgung; Auswirkungen des Gesetzes zur Struktur des Versorgungsausgleiches (VAstrRefG) auf Unterstützungskassen nach § 4d EStG und Pensionszusagen nach § 6a EStG
- 2** Neues BMF-Schreiben (II): Lohnsteuerliche Behandlung der Gewinnausschüttungen einer betrieblichen Versorgungseinrichtung
- 3** Insolvenzversicherung von Betriebsrenten: Beitragssatz des PSV für 2010 auf 1,9 Promille gesenkt
- 4** Entgeltabrechnung: Neues Verfahren für Betriebsrenten
- 5** Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) lädt ein zur »1. BRBZ-Makler-Konferenz 2010 – Aufklärung zur rechtssicheren bAV-Beratung für Finanzdienstleister und Makler«

Rechtsprechung

1 Bundesverfassungsgericht – Beschlüsse vom 06.09.2010 und 28.09.2010: Bundesverfassungsgericht nimmt Stellung zur sozialversicherungsrechtlichen Verbeitragung von Kapitalleistungen der betrieblichen Altersversorgung

Gemäß § 229 Absatz 1 Satz 1 Ziffer 5 SGB V sind Renten der betrieblichen Altersversorgung der Altersrente vergleichbare Einnahmen, aus denen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner abgeführt werden. Das gilt nach § 229 Absatz 1 Satz 3 SGB V in der seit dem 01.01.2004 geltenden Fassung auch dann, wenn eine nicht regelmäßig wiederkehrende Leistung vor Eintritt des Versicherungsfalles vereinbart oder zugesagt worden war. Das Bundesverfassungsgericht hatte sich in zwei unterschiedlich gelagerten Fällen mit der Frage befasst, ob die Erhebung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen auch bei Leistungen aus einer vom Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers geschlossenen Kapitallebensversicherung verfassungskonform ist, wenn deren Prämien teilweise vom Arbeitnehmer selbst entrichtet wurden.

Das Bundesverfassungsgericht kam vor diesem Hintergrund zunächst im Verfahren »1 BvR 739/08« (Beschluss vom 06.09.2010) zu dem

Ergebnis, dass das Betriebsrentenrecht auch die ausschließlich arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung als betriebliche Altersversorgung qualifiziert. Voraussetzung hierfür ist, dass der Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber abgeschlossen wurde und er Versicherungsnehmer ist.

Hinsichtlich solcher Beiträge, die der Beschwerdeführer im beurteilten Sachverhalt sodann nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in die Direktversicherung eingezahlt hat, sei der Berufsbezug nach Auffassung des Gerichts noch insoweit gewahrt, als der Arbeitgeber die Direktversicherung als Versicherungsnehmer innerhalb der Vorgaben des Betriebsrentengesetzes fortgeführt hat. Der Beschwerdeführer habe sich den institutionellen Rahmen der Direktversicherung im Sinne des Betriebsrentengesetzes zunutze gemacht, so dass auch hieraus erwirtschaftete Erträge noch als Versorgungsbezüge qualifiziert und damit zu Beiträgen zur Krankenversicherung der Rentner herangezogen werden können.

Anders verhält es sich nach Vorgaben des Gerichts jedoch bei Kapitalleistungen der betrieblichen Altersversorgung, die auf Beiträgen beruhen, die ein Arbeitnehmer nach Beendigung seiner Erwerbstätigkeit auf den Lebensversicherungsvertrag unter Einrücken in die Stellung des Versicherungsnehmers eingezahlt hat. Denn mit der Vertragsübernahme durch den Arbeitnehmer sei der Kapitallebensversicherungsvertrag vollständig aus dem betrieblichen Bezug gelöst worden und unterscheide sich hinsichtlich der dann noch erfolgenden Einzahlungen nicht mehr von anderen privaten Lebensversicherungen. Auf die Einzahlungen des betroffenen Bezugsberechtigten in einen von ihm als Versicherungsnehmer fortgeführten Kapitallebensversicherungsvertrag finden hinsichtlich der von ihm nach Vertragsübernahme eingezahlten Beiträge keine Bestimmungen des Betriebsrentenrechts mehr Anwendung. Es begegne auch keinen praktischen Schwierigkeiten, bei der Auszahlung einer Lebensversicherung den auf privater Vorsorge beruhenden Anteil des Zahlungsbetrags getrennt auszuweisen. Folglich kommt das Gericht im Verfahren »1 BvR 1660/08« (Beschluss vom 28.09.2010) zum Ergebnis, dass auf die zuvor beschriebenen Bestandteile von Kapitalleistungen der betrieblichen Altersversorgung keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.

2 Bundesverwaltungsgericht – Entscheidungen vom 15.09.2010: Einmalbeitrag zur Insolvenz-sicherung nach dem Betriebsrentengesetz verfassungsgemäß

Das BVerwG hat mit seinen Urteilen vom 15.9.2010 (8 C 32.09 und 35.09) entschieden, dass der im Betriebsrentengesetz vorgesehene Einmalbeitrag zur Umstellung der Finanzierung von Versorgungsanwartschaften rechtmäßig ist. Die Klagen zweier Arbeitgeber gegen Einmalbeitrags-Bescheide des beklagten Pensions-Sicherungs-Vereins sind damit auch in letzter Instanz erfolgreich geblieben.

Der PSV sichert die betriebliche Altersversorgung bei Insolvenz des Arbeitgebers. Für die Finanzierung dieser Sicherung durch Arbeitgeberbeiträge galt bis einschließlich 2005 das Rentenwertumlagesystem. Danach mussten im Insolvenzfall zunächst nur bestehende Versorgungsansprüche finanziert werden. Die Finanzierung der Versorgungsanwartschaften wurde bis zum Eintritt des Versorgungsfalls aufgeschoben. Zum Jahresbeginn 2006 führte der Gesetzgeber ein kapitalgedecktes Finanzierungssystem ein. Seither sind auch die Anwartschaften schon im Jahr der Insolvenz zu finanzieren. Zur Deckung der noch nicht finanzierten Anwartschaften früherer Jahre wird von den bereits im Jahr 2005 beitragspflichtigen Arbeitgebern ein Einmalbeitrag erhoben. Die dagegen erhobenen Klagen blieben vor dem VerwG Düsseldorf und dem OVG Münster ohne Erfolg.

Die Zurückweisung der Revisionen hat das BVerwG damit begründet, dass die Heranziehung zum Einmalbeitrag weder das Rückwirkungsverbot noch den Gleichheitssatz verletzt. In der Belastung der bereits im Jahr 2005 beitragspflichtigen Arbeitgeber liege keine »echte« Rückwirkung i. S. einer Rückbewirkung von Rechtsfolgen, sondern nur eine grundsätzlich zulässige »unechte« Rückwirkung. Die Regelung knüpfe zwar an einen vergangenen Sachverhalt an, bewirke eine Beitragspflicht aber erst für die Zukunft. Die Rückanknüpfung belastet entsprechend dem Gesetzeszweck diejenigen Arbeitgeber, denen die Vorteile des Finanzierungsaufschubs zugute gekommen seien. Die Benachteiligung der betroffenen Arbeitgeber gegenüber anderen, die keinen Einmalbeitrag zahlen müssten, sei durch sachliche Gründe gerechtfertigt und verhältnismäßig. Die vor Inkrafttreten des Gesetzes aus der Beitragspflicht ausgeschiedenen Arbeitgeber dürften zu keinem Beitrag mehr herangezogen werden. Die erst seit 2006 beitragspflichtigen Arbeitgeber finanzierten die Anwartschaften nach dem neuen System bereits mit und hätten vom alten System nicht profitiert. Der Gesetzgeber sei schließlich nicht verpflichtet, innerhalb der Gruppe derjenigen, die den Einmalbeitrag

zahlen müssten, nach der Dauer der jeweiligen Beitragspflicht zu differenzieren. Den Aufwand, den von rund 60 000 Arbeitgebern aufzubringenden Einmalbeitrag für rund 167 000 Anwartschaften über einen Zeitraum von 31 Jahren zu staffeln, habe der Gesetzgeber für unverhältnismäßig halten dürfen (Quelle: Pressemitteilung 78/2010 des Bundesverwaltungsgerichts vom 15.09.2010).

3 Bundesverwaltungsgericht – Entscheidung vom 25.08.2010: Beitragspflicht für rückgedeckte Versorgungsansprüche höchstrichterlich bestätigt

Das Bundesverwaltungsgericht entschied in seinem Urteil vom 25.08.2010 (BVerwG, Urteil vom 25.08.2010 - 8 C 40.09 -), dass unmittelbare Versorgungszusagen (Direktzusagen) der Insolvenzsicherungs- und Beitragspflicht nach dem Betriebsrentengesetz auch dann unterfallen, wenn sie durch den Abschluss einer Rückdeckungsversicherung und die Verpfändung des Versicherungsanspruchs an den Versorgungsberechtigten gesichert sind. Die für Pensionsfonds geltende Regelung zur Reduzierung der Beitragsbemessungsgrundlage ist auf solche Zusagen nicht entsprechend anzuwenden. Das Gericht bekräftigte mit diesem Urteil somit, dass sich nach der aktuellen Rechtslage die gesetzliche Sicherungspflicht ausschließlich nach dem ausgewählten Durchführungsweg richtet.

4 BAG-Entscheidung vom 26.10.2010: Betriebsrentenanpassung – wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Rentner- oder Abwicklungsgesellschaft

Nach § 16 BetrAVG hat der Versorgungsschuldner alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Er kann eine Anpassung der Renten ganz oder teilweise ablehnen, wenn und soweit dadurch das Unternehmen übermäßig belastet würde. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn der Versorgungsschuldner annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, die Anpassungsleistungen aus den Unternehmenserträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens in der Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag aufzubringen. Demzufolge kommt es auf die voraussichtliche Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung des Unternehmens an. Diese für werbende Unternehmen entwickelten Grundsätze gelten auch für Rentner- und Abwicklungsgesellschaften. Sie sind ebenfalls nicht verpflichtet, die Kosten für die Betriebsrentenanpassung aus ihrer Vermögenssubstanz aufzubringen; auch

ihnen ist eine angemessene Eigenkapitalverzinsung zuzubilligen. Dabei ist allerdings lediglich der Basiszins entsprechend der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen in Ansatz zu bringen; für einen Risikozuschlag in Höhe von 2 %, wie er werbenden Unternehmen zugebilligt wird, ist bei einer Rentner- oder Abwicklungsgesellschaft kein Raum.

Danach hatte die Klage eines Betriebsrentners auf Anpassung seiner Betriebsrente an den Kaufkraftverlust vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg (BAG-Urteil vom 26.10.2010 - 3 AZR 502/08 -). Der Senat konnte offenlassen, ob es sich bei der Beklagten um ein werbendes Unternehmen oder eine Rentner- oder Abwicklungsgesellschaft handelte. Auch ohne Risikozuschlag ließ sich für die Zeit nach dem Anpassungsstichtag eine angemessene Eigenkapitalverzinsung nicht prognostizieren.

5 BAG-Entscheidung vom 26.10.2010: Wirksamkeit einer Dienstvereinbarung – Bindung der Betriebsrente an die Entgeltentwicklung der aktiv Beschäftigten

Eine Dienstvereinbarung über das Ruhegeld ehemaliger Beschäftigter eines öffentlichen Nahverkehrsunternehmens bestimmt, dass sich das Ruhegeld bei einer Änderung des Einkommens der aktiv Beschäftigten erhöht oder vermindert. Die Auslegung ergibt, dass dies auch dann gilt, wenn die Verringerung des Arbeitsentgelts der aktiv Beschäftigten auf einer Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit beruht. Zweck der Dienstvereinbarung ist es, den Lebensstandard der Betriebsrentner entsprechend dem Verdienstniveau und dem Lebensstandard der Aktiven zu verändern. Dies entspricht den von Dienststelle und Personalvertretung zu beachtenden Grundsätzen von Recht und Billigkeit, sofern die bei Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlende Ausgangsrente unberührt bleibt. Soweit die Dienstvereinbarung eine Verringerung der bereits erdienten Ausgangsrente ermöglicht, ist die Regelung unbillig und deshalb unwirksam.

Das hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts zur Revision eines Betriebsrentners entschieden, dessen Betriebsrente herabgesetzt wurde, weil die Tarifentgelte der aktiv Beschäftigten entsprechend einer Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit um 6,41 % gesenkt worden waren (BAG-Urteil vom 26.10.2010 - 3 AZR 711/08 -). Die Revision war erfolgreich. Der Rechtsstreit wurde an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, da dieses – ebenso wie zuvor das Arbeitsgericht – die Klage abgewiesen hatte ohne zu prüfen, ob die Kürzung auch die Ausgangsrente betrifft.

6 BAG-Entscheidung vom 17.08.2010: Altersteilzeit im öffentlichen Dienst – Blockmodell

In dem BAG-Urteil vom 17.08.2010 (BAG-Urteil vom 17.08.2010 - 9 AZR 414/09 -) zugrunde liegenden Sachverhalt stritten die Parteien über Fragestellungen zur Altersteilzeit im öffentlichen Dienst. Das BAG fasste sodann folgende Leit- bzw. Orientierungssätze hinsichtlich seiner Entscheidungsbegründung:

1. Nach § 2 Abs. 2 Satz 1 TV ATZ haben Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. § 3 Abs. 2 TV ATZ bestimmt, dass die Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Block- oder im Teilzeitmodell verteilt werden kann.

2. Der Arbeitnehmer hat nach §§ 2, 3 TV ATZ keinen Vollaanspruch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber hat vielmehr nach billigem Ermessen über die Verteilung der Arbeitszeit zu entscheiden (§ 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB).

3. Der Arbeitnehmer kann sein Angebot auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags auf ein bestimmtes Modell der Verteilung der Arbeitszeit beschränken. Einen solchen Antrag kann der Arbeitgeber nur einheitlich annehmen oder ablehnen. Zu einer Annahme des Angebots auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Blockmodell ist der Arbeitgeber nach §§ 2, 3 TV ATZ lediglich dann verpflichtet, wenn jede andere Entscheidung über die Verteilung der Arbeitszeit billigem Ermessen widerspricht.

4. Welche tatsächlichen Umstände in die Ermessensabwägung einzubeziehen sind, richtet sich nach dem jeweiligen Regelungsgegenstand. Geht es um die Verteilung der Arbeitszeit, können alle sachlichen Gründe berücksichtigt werden, die sich auf die Lage der Arbeitszeit als solche beziehen. Das kann wegen der Aufgabenstellung des Arbeitnehmers im Einzelfall auch zum Vorrang eines der beiden Altersteilzeitmodelle - des Block- oder des Teilzeitmodells – führen.

5. Mit dem Wunsch nach Verteilung der Arbeitszeit im Blockmodell bringt der Arbeitnehmer eine bestimmte Lebensplanung zum Ausdruck. Das Gewicht dieses Wunschs haben die Tarifvertragsparteien anerkannt, indem sie in § 3 Abs. 3 TV ATZ das Recht des Arbeitnehmers begründet haben, eine Erörterung zu verlangen. Hat der Arbeitgeber Einwände gegen die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit im Blockmodell, ist er gehalten, Sachgründe vorzubringen. Sonst überwiegen die Interessen des Arbeitnehmers.

7 BAG-Entscheidung vom 28.07.2010: Ausschlussfrist bei Arbeitszeitkonto

Mit seinem Urteil vom 28.07.2010 stellte das BAG klar, dass die vorbehaltlose Mitteilung eines Arbeitgebers an den Arbeitnehmer über den Stand des für ihn geführten Arbeitszeitkontos dessen Saldo ebenso streitlos stellt wie eine Lohn- oder Gehaltsmitteilung die darin ausgewiesene Geldforderung (BAG-Urteil vom 28.07.2010 - 5 AZR 521/09).

8 BAG-Entscheidung vom 15.06.2010: Betriebliche Altersversorgung – gesetzliche Unverfallbarkeit

In dem BAG-Urteil vom 15.06.2010 (BAG-Urteil vom 15.06.2010 - 3 AZR 31/07 -) zugrunde liegenden Sachverhalt stritten die Parteien darüber, ob der beklagte Insolvenzverwalter den zur Masse gezogenen Rückkaufswert einer Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung an den Kläger auszukehren hat. Das BAG fasste sodann folgende Leit- bzw. Orientierungssätze hinsichtlich seiner Entscheidungsbegründung:

1. Ein Ersatzaussonderungsrecht nach § 48 InsO setzt voraus, dass der Insolvenzverwalter eine gegenüber dem Aussonderungsberechtigten wirksame Verfügung getroffen hat. Ist die Verfügung unwirksam, können Rechte nicht gegenüber dem Insolvenzverwalter, sondern nur gegenüber Dritten geltend gemacht werden. Hat sich der Insolvenzverwalter den Rückkaufswert einer Lebensversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung vom Versicherer auszahlen lassen, kann dies ein Ersatzaussonderungsrecht des Arbeitnehmers daher nur begründen, wenn ihm dadurch Rechte gegenüber der Versicherung verloren gehen, die Versicherung also mit Erfüllungswirkung leisten konnte.

2. Enthält der Versicherungsvertrag ein eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht, wonach der Arbeitgeber es widerrufen kann, falls das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass dem Arbeitnehmer eine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft zusteht, kann der Versicherer nicht mit Erfüllungswirkung leisten, soweit die Voraussetzungen dieses Widerrufsrechts nicht vorliegen.

3. Ein derartiges eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht ist in der Regel dann, wenn nacheinander mehrere Arbeitgeber als Versicherungsnehmer in den Vertrag eintreten, dahingehend auszulegen, dass es endgültig unwiderruflich werden soll, sobald einmal bei einem Arbeitgeber eine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft entsteht. Auf den weite-

ren Verlauf der Versorgungszusage bei späteren Arbeitgebern kommt es dann nicht mehr an.

4. Hinsichtlich der Berechnung der gesetzlichen Unverfallbarkeit gilt beim Eintritt mehrerer Arbeitgeber als Versicherungsnehmer in einen Versicherungsvertrag zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung Folgendes:

a) Bei der Berechnung der gesetzlichen Unverfallbarkeit ist grundsätzlich auf jedes Arbeitsverhältnis getrennt abzustellen. Eine Ausnahme gilt in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber die Anrechnung von Dienstzeiten bei einem früheren Arbeitgeber zusagt. Es muss jedoch die frühere Betriebszugehörigkeit von einer Versorgungszusage begleitet gewesen sein und die Betriebszugehörigkeit beim vorhergehenden Arbeitgeber an die Betriebszugehörigkeit beim neuen Arbeitgeber heranreichen.

b) Tritt ein nachfolgender Arbeitgeber als Versicherungsnehmer in einen Lebensversicherungsvertrag zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung ein, erteilt er damit in der Regel nicht nur eine Versorgungszusage, die – wenn kein Gruppenversicherungsvertrag vorliegt – so zu verstehen ist, dass der Versicherungsanspruch auch bei Ausscheiden vor gesetzlicher Unverfallbarkeit aufrechterhalten bleiben soll, sondern verpflichtet sich auch, vorangegangene Beschäftigungszeiten hinsichtlich der Versorgungszusage anzurechnen.

9 BAG-Entscheidung vom 20.04.2010: Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten – betriebliche Altersversorgung

In dem BAG-Urteil vom 20.04.2010 (BAG-Urteil vom 20.04.2010 - 3 AZR 370/08 -) zugrunde liegenden Sachverhalt stritten die Parteien darüber, ob bei der Berechnung eines tariflichen Besitzstandsbeitrags auch Erziehungsurlaubzeiten der Klägerin über den 23. 12. 1991 hinaus wie Umlagemonate im Sinne des Satzung der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost zu behandeln sind. Das BAG fasste sodann folgende Leit- bzw. Orientierungssätze hinsichtlich seiner Entscheidungsbegründung:

1. Der Ausschluss von Erziehungsurlaubzeiten von der Anwartschaftssteigerung stellt weder nach primärem europäischem Gemeinschaftsrecht noch nach deutschem Verfassungsrecht eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.

2. Eine unzulässige mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist sowohl nach Artikel 141 EG als auch dem nicht weitergehenden Artikel 3 Absatz II und III GG nicht gegeben, wenn die streitige Maßnahme durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

zu tun haben, und der vom Arbeitgeber für die Ungleichbehandlung angeführte Grund einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens entspricht und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich ist. Dies ist bei Versorgungsregelungen, die an die tatsächliche Arbeitsleistung anknüpfen und deshalb Zeiten des Erziehungsurlaubs nicht berücksichtigen, der Fall; das beim Erziehungsurlaub kraft Gesetzes eintretende Ruhen des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt objektiv eine Anspruchsminderung.

3. Wenn das Arbeitsverhältnis im Ganzen ruht, darf der Arbeitgeber seine Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung ebenfalls ruhen lassen. Der sowohl auf nationaler als auch auf gemeinschaftsrechtlicher Ebene anerkannte Charakter der betrieblichen Altersversorgung als Vergütung für erbrachte Betriebszugehörigkeit verbietet eine Gleichbehandlung mit einer Sozialplanabfindung.

4. Es bedeutet auch keine mittelbare Diskriminierung von Frauen, wenn Zeiten des Grundwehr- oder Ersatzdienstes (sowie von Wehrübungen) auf Grund § 14 a bis III ArbPISchG (gegebenenfalls i. V. mit § 78 ZDG) als umlagepflichtige Zeiten zu einer Steigerung des Besitzstandsbeitrags führen, obgleich das Arbeitsverhältnis während dieser Zeiten ebenfalls ruht, § 1 Absatz I ArbPISchG (ggf. i. V. mit § ZDG § 78 ZDG). Nach § 14 a Absatz II 2 ArbPISchG kann der – private – Arbeitgeber auf die Zeit des Wehr- oder Zivildienstes entfallende Beiträge beim Bundesministerium der Verteidigung oder der von ihm bestimmten Stelle bzw. beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder der von ihm bestimmten Stelle zur Erstattung anmelden. Dies erlaubt eine Differenzierung auch im Arbeitsverhältnis.

5. Dem durch Artikel 6 Absatz I und II GG gesicherten Mindestanspruch der Eltern wird durch zahlreiche Einzelvorschriften hinreichend Rechnung getragen. Darüber hinaus besteht aus Gründen des verfassungsrechtlich gebotenen Mindestschutzes nicht die Notwendigkeit, Erziehungszeiten auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung anwartschaftssteigernd zu berücksichtigen.

6. § 15 Absatz II 6 BEEG (gültig ab dem 1. 1. 2007) sowie § 15 Absatz II 6 BErzGG (letzte Fassung; vom 1. 1. 1992 bis zum 31. 12. 2000: § 15 Absatz III BErzGG, davor: § 15 Absatz IV BErzGG), wonach der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden kann, verbieten keine – tarifvertragliche oder satzungrechtliche – Regelung, nach welcher die Zeiten des ruhenden Arbeitsverhältnisses für eine zusätzliche tarifliche Leistung nicht anspruchsteigernd berücksichtigt werden.

10 BAG-Entscheidung vom 23.02.2010: Keine Durchgriffshaftung bei fehlender Insolvenz-sicherung für Altersteilzeit

Mit seinem Urteil vom 23.02.2010 stellte das BAG folgenden Sachverhalt heraus (BAG-Urteil vom 23.02.2010 - 9 AZR 71/09 -): § 8a Abs. 1 AltTZG a. F. verpflichtet den Arbeitgeber, Wertguthaben, die aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung aufgebaut werden, in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern. Die Vorschrift ist allerdings nur im Verhältnis zum Arbeitgeber Schutzgesetz i. S. v. § 823 Abs. 2 BGB. Sie begründet daher keine Durchgriffshaftung der gesetzlichen Vertreter juristischer Personen.

11 Arbeitsgericht Marburg – Entscheidung vom 15.10.2010: Verfall von Versorgungsanwartschaften – Alleinige Maßgeblichkeit der Regelungen in §§ 1b und 30f BetrAVG

Das Urteil des Amtsgerichts Marburg vom 15.10.2010 (Amtsgericht Marburg, Urteil vom 15.10.2010 - 3 Ca 192/10 -) befasste sich mit Fragestellungen zum Verfall betrieblicher Versorgungsanwartschaften. Das Gericht fasste sodann folgende Leit- bzw. Orientierungssätze hinsichtlich seiner Entscheidungsbegründung:

1. Mit der Altersgrenzenregelung von 35 Jahren in § 1 Abs. 1 BetrAVG a. F. bzw. von 30 oder 25 Jahren in § 1 Abs. 1 BetrAVG n. F. hat der Gesetzgeber bestimmt, dass jüngere Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keine unverfallbare Betriebsrentenanwartschaft erhalten.

2. Diese gesetzliche Regelung stellt zwar eine Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer wegen des Alters dar. Der Willensakt des Gesetzgebers ist jedoch durch ein legitimes Ziel sachlich gerechtfertigt und angemessen.

3. Der Zweck des Betriebsrentenversprechens besteht nicht nur darin, die schon erbrachte Betriebstreue eines Mitarbeiters zu belohnen. Vielmehr soll der Mitarbeiter durch die Betriebsrentenzusage veranlasst werden, möglichst lange im Arbeitsverhältnis zu verbleiben und dem Arbeitgeber auch zukünftig die vertraglich vereinbarten Leistungen zu erbringen.

4. Es ist deshalb sachgerecht, dass der Gesetzgeber jüngeren Arbeitnehmern, die weit vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nicht zubilligt. Der Gesetzgeber hat bei dieser Entscheidung in legitimer Weise neben den Arbeitnehmerinteressen auch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers an

einer kontinuierlichen Beschäftigung der Mitarbeiter berücksichtigt.

5. Der Rechtmäßigkeit der gesetzlichen Entscheidung steht nicht entgegen, dass solche Stichtagsregelungen zu Härtefällen führen können. Dies folgt aus dem Wesen einer Stichtagsregelung.

6. Die Übergangsregelung des § 30 f. Abs. 1 BetrAVG setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis am 1. 1. 2001 noch bestanden hat. Wurde das Arbeitsverhältnis schon früher beendet, verbleibt es bei der Regelung des § 1 Abs. 1 BetrAVG a. F., wonach bei einem Ausscheiden vor Vollendung des 35. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nicht entsteht.

12 FG Köln – Entscheidung vom 22.09.2009: Kein Betriebsausgabenabzug für Zuwendungen an Unterstützungskasse bei Inanspruchnahme einer Vorauszahlung auf die Versorgungsleistungen

Das Urteil des Finanzgerichts Köln vom 22.09.2009 (FG Köln, Urteil vom 22.09.2009 - 1 K 2957/06, Revision eingelegt, Az. BFH: VIII R 32/10) befasste sich mit Fragestellungen zum Betriebsausgabenabzug für Zuwendungen an Unterstützungskassen. Das Gericht fasste sodann folgende Leit- bzw. Orientierungssätze hinsichtlich seiner Entscheidungsbegründung:

1. Zuwendungen an Unterstützungskassen sind auch bei Abschluss einer Rückdeckungsversicherung dann nicht als Betriebsausgaben abzugsfähig, wenn Rechte aus dieser Versicherung beliehen, abgetreten oder Vorauszahlungen auf die künftige Versicherungsleistung z. B. durch ein Policendarlehen in Anspruch genommen werden.

2. Auch schon vor der ausdrücklichen Regelung eines Beleihungsverbots ab dem Veranlagungszeitraum 1992 führte die Inanspruchnahme einer Vorauszahlung auf die Versicherungsleistung zur Versagung des Betriebsausgabenabzugs.

13 FG Bremen – Entscheidung vom 12.11.2009: Schriftformerfordernis bei Berechnung der Überdotations einer Unterstützungskasse; Abzug der Leistungen an berechnete Personen keine Betriebsausgaben

Das Urteil des Finanzgerichts Bremen vom 12.11.2009 (FG Bremen, Urteil vom 12.11.2009 - 1 K 12/08 (6); Revision eingelegt,

Az. BFH: I R 110/09) befasste sich ebenfalls mit Fragestellungen zur Unterstützungskassenbehandlung. Das Gericht fasste sodann folgende Leit- bzw. Orientierungssätze hinsichtlich seiner Entscheidungsbegründung:

1. Im Rahmen der Ermittlung des zulässigen Kassenvermögens einer Unterstützungskasse in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft sind der Berechnung des Reservepolsters auch bei Wahl der vereinfachten Berechnung nach § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b Satz 3 EStG nur die Leistungsempfänger zugrunde zu legen, denen Leistungen schriftlich zugesagt worden sind.

2. Das Abzugsverbot des § 10 Nr. 1 KStG für Ausgaben, die eine juristische Person in Erfüllung ihres satzungsmäßigen Zwecks macht, gilt nur für solche Ausgaben, die nicht gleichzeitig Betriebsausgaben i. S. des § 4 Abs. 4 EStG sind. Sind gleichzeitig die Voraussetzungen des § 10 Nr. 1 KStG und des § 4 Abs. 4 EStG erfüllt, so geht § 4 Abs. 4 EStG vor.

3. Die Zahlungen einer Unterstützungskasse in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft an die begünstigten Leistungsempfänger stellen keine Betriebsausgaben dar. Damit kann sie diese im Rahmen ihres partiell steuerpflichtigen Gewerbebetriebs nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. e Satz 3 i. V. m. § 6 Abs. 5 KStG nicht gewinnmindernd ansetzen.

14 **EuGH-Entscheidung vom 12.10.2010: Verbot der Diskriminierung wegen Alters – Ausschluss einer Abfindung bereits bei Altersrentenanspruch unzulässig**

Der Europäische Gerichtshof stellte mit seinem Urteil vom 12.10.2010 fest (EuGH-Urteil vom 12.10.2010 - Rs. C-499/08 -; Andersen):

Die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 des Rates vom 27. 11. 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der Arbeitnehmer, die eine Altersrente beziehen können, die von ihrem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem sie vor Vollendung ihres 50. Lebensjahrs beigetreten sind, allein aus diesem Grund eine Entlassungsabfindung nicht beziehen können, die dazu bestimmt ist, die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwölf Jahren zu fördern.

Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben (I): Betriebliche Altersversorgung; Auswirkungen des Gesetzes zur Struktur des Versorgungsausgleiches (VAStRefG) auf Unterstützungskassen nach § 4d EStG und Pensionszusagen nach § 6a EStG

Mit Datum zum 12.11.2010 hat das BMF ein konkretisierendes Schreiben zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Struktur des Versorgungsausgleiches (VAStRefG) auf Unterstützungskassen nach § 4d EStG und Pensionszusagen nach § 6a EStG veröffentlicht (BMF-Schreiben vom 12.11.2010, IV C 6 - S 2144-c/07/10001 / 2010/0892687). Hierdurch erhält der Rechtsanwender nun klarstellende Beratungshinweise zur steuerlichen Umsetzung des »neuen« Versorgungsausgleichs.

Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter www.kenston-pension.de/sites/Rechtsservice/BMF-Schreiben.htm. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

2 Neues BMF-Schreiben (II): Lohnsteuerliche Behandlung der Gewinnausschüttungen einer betrieblichen Versorgungseinrichtung

Zur lohnsteuerlichen Behandlung der Gewinnausschüttungen einer betrieblichen Versorgungseinrichtung nahm das BMF mit seinem Schreiben vom 28.09.2010 Stellung (BMF-Schreiben vom 28.09.2010, IV C 5 - S 2373 / 10/10001 / 2010/0727227).

Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter www.kenston-pension.de/sites/Rechtsservice/BMF-Schreiben.htm. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

3 Insolvenzversicherung von Betriebsrenten: Beitragssatz des PSV für 2010 auf 1,9 Promille gesenkt

Der Pensions-Sicherungs-Verein, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers die Betriebsrenten weiter zahlt, hat seinen Beitragssatz für das Jahr 2010 auf 1,9 Promille (Vorjahr 14,2 Promille) festgesetzt. Damit muss die deutsche Wirtschaft in diesem Jahr deutlich weniger für die Pensionssicherung insolventer Unternehmen aufbringen als im Vorjahr. Der Beitragssatz wird bezogen auf die von den Arbeitgebern bis 30. 9. 2010 gemeldete Beitragsbemessungsgrundlage. Dabei handelt es sich um die abgesicher-

ten Rückstellungen für Betriebsrenten in den Bilanzen der Mitgliedsunternehmen, die 288 Mrd. € betragen. Insgesamt müssen die Mitgliedsunternehmen in diesem Jahr somit rd. 547 Mio. € (im Vorjahr rd. 4 Mrd. €) zahlen.

Damit hat sich die bereits zur Jahresmitte festgestellte Entspannung bei der Insolvenzentwicklung gegenüber dem Vorjahr verstärkt fortgesetzt, insbesondere auch deshalb, weil kein außerordentlicher Großschaden zu verzeichnen ist. Mit dem jetzt für das Jahr 2010 festgesetzten Beitragssatz, der auch deutlich unter dem durchschnittlichen Beitragssatz von 3,2 Promille liegt, hat die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung durch den PSVaG die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise bewältigt und ist wieder in der Normalität angelangt.

Im Pensions-Sicherungs-Verein sind rund 79.000 Unternehmen Mitglied. Rechtsgrundlage ist das Betriebsrentengesetz. Hierin ist dem PSVaG ein Umlageverfahren zur Finanzierung seiner Leistungen vorgeschrieben. Deshalb spiegelt sich die Schadenentwicklung eines Jahres im jeweiligen Beitragssatz wider (Quelle: Pressemitteilung des PSVaG vom 05.11.2010).

4 Entgeltabrechnung: Neues Verfahren für Betriebsrenten

Das Jahr 2011 bringt insbesondere für Zahlstellen von Versorgungsbezügen grundlegende Änderungen. Ab dem 01.01.2011 wird der maschinelle Datenaustausch, der optional schon seit dem 1. Januar 2009 zur Verfügung stand, obligatorisch: Die Zahlstellen von Versorgungsbezügen müssen der zuständigen Krankenkasse also Beginn, Höhe, Veränderung und Ende der Versorgungsbezüge, insbesondere von Betriebsrenten und Pensionen (§ 202 Abs. 1 SGB V), elektronisch mitteilen.

Die Nutzung der Datenübermittlung im Rahmen des maschinellen Meldeverfahrens setzt ein systemuntersuchtes Entgeltabrechnungsprogramm voraus. Alternativ haben Zahlstellen die Möglichkeit, Meldungen mittels einer systemuntersuchten Ausfüllhilfe an die Krankenkassen zu übermitteln. Viele Unternehmen haben die Abrechnung von Pensionen bzw. Betriebsrenten an Drittanbieter überantwortet. Dies kann im neuen Jahr zu Problemen führen. Da für die Abgabe von Meldungen bisher keine zertifizierte Software notwendig war, können viele Drittanbieter nicht auf ein solches systemuntersuchtes System zurückgreifen. Für Unternehmen stellt sich nun die Frage: »Kümmere ich mich wieder selbst um meine Betriebsrentner oder greife ich auf einen professionellen payroll-Dienstleister zurück?« Viele Entscheider tendieren daher dazu, den Prozess an Rechenzentrums-Anbieter mit zertifizierter Software zu übergeben.

Im Gegensatz zu anderen maschinellen Meldeverfahren ist beim Datenaustausch zwischen Zahlstellen und Krankenkassen die Verwendung der Rentenversicherungsnummer nicht zulässig. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist die Krankenversicherungsnummer des Versorgungsbeziehers anzugeben. Bei erstmaliger Gewährung eines Versorgungsbezugs ist diese meist nicht bekannt. Dann ist der Versorgungsbezieher zu befragen. Führt das nicht zum Erfolg, übermittelt die Zahlstelle mit der Meldung die Geburtsangaben des Versorgungsbeziehers an die Krankenkasse. Anhand dieser Daten ermittelt die Krankenkasse die Krankenversicherungsnummer und teilt sie der Zahlstelle mit.

5 Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) lädt ein zur »1. BRBZ-Makler-Konferenz 2010 – Aufklärung zur rechts-sicheren bAV-Beratung für Finanzdienstleister und Makler«

Der Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) veranstaltet am 17.12.2010 in Köln die erste BRBZ-Makler-Konferenz, um Finanzdienstleister über eine rechtssichere bAV-Beratung zu informieren.

Der BRBZ beobachtet, dass derzeit viele Makler verunsichert sind, wie sie rechtssicher in der bAV beraten können und wie ein solcher Beratungsprozess aussehen kann. Hierzu will der BRBZ aufklären und der Frage nachgehen, wo die Rechtsberatung in der bAV aufhört und die Produktempfehlung anfängt. Makler erhalten einen umfassenden Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen in der bAV-Beratung.

Hintergrund sind die aktuellen Bestrebungen des BRBZ, dass künftig im Rahmen der bAV rechtskonform auf der Grundlage der in Deutschland geltenden Grundsätze der Rechtsberatung zum Schutz der rechts- und finanzberatenden Berufsgruppen beraten wird. Das ist nach Auffassung des BRBZ dringend geboten, denn viele Versicherungs- und Finanzdienstleistungsgesellschaften verkaufen entsprechend gleichzeitig und rechtswidrig Finanzdienstleistungsprodukte und bieten auch umfassende

zivil-, arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Beratungsdienstleistungen an. Teilweise versuchen Gesellschaften sogar über Tochtergesellschaften offizielle Rechtsberatungszulassungen nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) zu erhalten, obwohl auch dies gesetzlich nicht erlaubt ist.

Daher hat der BRBZ in den vergangenen Wochen zahlreiche gerichtliche Verbots- und Unterlassungsverfahren gegen Beratungshäuser eingeleitet, die als Versicherungsmaklerunternehmen rechtswidrig eine Rechtsberatungserlaubnis nach dem RDG besitzen und/oder grundsätzlich unerlaubte Rechtsberatung im Sinne des RDG anbieten und durchführen.

Einen ersten Erfolg konnte der BRBZ bereits erzielen. In einem Klageverfahren gegen die Sparkassen PensionsBeratung GmbH (SPB) wurde durch die Anerkenntnis der Klage die Rechtsauffassung des BRBZ eindeutig bestätigt, wonach die Beratung von Kunden bei der Einführung einer bAV eindeutig nicht durch § 34d Absatz 1 Satz 4 Gewerbeordnung (GewO) abgedeckt ist. Gleichzeitig ist der RBZ in seiner Ansicht bestätigt worden, nach der eine rechtliche Beratung im Bereich der bAV auch keine erlaubnisfreie Nebenleistung im Sinne des § 5 RDG sein kann.

Zum Herausgeber des Newsletters:

Die Kenston Pension GmbH fungiert, in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberaterskanzlei für die betriebliche Altersversorgung und dementsprechendes Organ der Rechtspflege, als Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themengebiete der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten konzentriert.

Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH und gleichzeitig die zur Ausübung der Rechts- und Rentenberatung im Themenfeld der betrieblichen Altersversorgung berechnigte Person ist Herr Sebastian Uckermann.



1. BRBZ-Makler-Konferenz 2010

Um Maklern künftig mehr Sicherheit zu geben, wie eine rechtskonforme Beratung in der bAV aussehen sollte, lädt der BRBZ Mitte Dezember zur ersten BRBZ-Makler-Konferenz nach Köln ein. Makler können dort ihre Fragen direkt an führende bAV-Experten richten.

Weitere Informationen und die Anmeldeunterlagen zur »1. BRBZ-Makler-Konferenz 2010 – Aufklärung zur rechtssicheren bAV-Beratung für Finanzdienstleister und Makler« finden Sie unter www.brbz.de. Darüber hinaus erhalten Sie auch weitere Informationen zum BRBZ unter www.brbz-kongress.de und www.brbz-akademie.de.

Gleichzeitig ist Herr Uckermann Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten.

Herr Uckermann ist zudem in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter www.kenston-pension.de und www.kenston-akademie.de.

Verantwortlich im Sinne des Presserechts (V. i. S. d. P.): Sebastian Uckermann