

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

ausland

Longial GmbH

Prinzenallee 13  
40549 Düsseldorf  
Tel. 02 11 49 37-76 00  
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35  
22297 Hamburg  
Tel. 0 40 63 76-21 32  
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de  
www.longial.de

Postanschrift:  
Postfach 10 35 65  
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

## Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sie erhalten heute die neue Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick".

Die aktuellen Diskussionen rund um die bAV spiegeln sich in den Beiträgen im Ressort "aktuelles": Eine Einschätzung der sogenannten "Nahles-Rente", Auswirkungen des neuen Erbschaftsteuergesetzes auf Pensionslasten, Umfrageergebnisse zur Sicht der Arbeitgeber sowie die neuesten Entwicklungen zum BSG-Urteil über KV-Beiträge bei privat fortgeführten Pensionskassen sind die Themen. Die Erfahrungen bei der Umsetzung des Versorgungsausgleichs und betriebliche Krankenzusatzleistungen als Benefits bieten einen Einblick in die unternehmerische Praxis. Unsere Rechtsanwälte geben Antworten auf die Fragen, ob Entgeltumwandlung bei Mindestlohn möglich und die Hauptnährerklausel in der Versorgungszusage wirksam ist. Dem BAG-Urteil zur "Escape-Klausel" bei Pensionskassen und mögliche Konsequenzen ist ein weiterer Beitrag gewidmet. Angesichts der politischen Bestrebungen, die bAV zu verändern, werfen wir zum Schluss einen Blick auf die bAV-Szene in der EU.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Gefällt Ihnen unser Newsletter, freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial-Geschäftsleitung



Dr. Paulgerd Kolvenbach



Mark Walddörfer

PS: Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).

## Kommt die "Nahles-Rente"?

Wie berichtet, nahmen die Diskussionen um Vorschläge zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu Beginn des Jahres 2015 kräftig an Fahrt auf. Insbesondere die Vor- und Nachteile der mittlerweile bereits als "Nahles-Rente" bekannten neuartigen bAV auf der Basis sogenannter gemeinsamer Einrichtungen der Tarifparteien wurden in der Fachwelt heftig diskutiert. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Urheber des Vorschlages hatte am 9. März zu einer Anhörung der Tarifparteien gebeten. Danach kann man derzeit von folgendem Stand ausgehen:

### BMF-Gutachten abwarten

Vor einer Konkretisierung möchte die Politik das vom Bundesfinanzministerium (BMF) in Auftrag gegebene Gutachten zur Verbesserung bei den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung abwarten. An diesem Gutachten arbeitet derzeit der Lehrstuhl für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre der Universität Würzburg. Dabei geht es insbesondere um die Interessen von unterdurchschnittlich verdienenden Arbeitnehmern einerseits sowie von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) andererseits. Ziel ist es, zu erfassen, was diese Arbeitnehmer und Arbeitgeber von der betrieblichen Altersversorgung abhält. Hieraus sollen Optimierungsmöglichkeiten abgeleitet werden, mit denen die bestehenden Hemmnisse abgebaut und neue Anreize gesetzt werden können, um dadurch den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung weiter auszubauen.

Ergebnisse sollen bis Ende 2015 vorliegen, so dass mit Konsequenzen des Gesetzgebers erst im kommenden Jahr gerechnet werden kann.

### Vorschläge für "mehr bAV" vorhanden

Gleichzeitig liegen aber konkrete Veränderungsvorschläge auf dem Tisch, zum einen die erwähnte "Nahles-Rente" und zum anderen der Vorschlag, die Obergrenzen des § 3 Nr. 63 EStG von derzeit 4 Prozent auf 8 bis 10 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zu erhöhen. Damit soll mehr bAV in einem einheitlichen, anerkannt verwaltungs- und risikoarmen Durchführungsweg untergebracht werden können.

### Ausweitung der steuerlichen Obergrenze?

Ob sich der Gesetzgeber auf eine Erhöhung steuerlicher Obergrenzen einlässt, hängt von der Einschätzung der damit verbundenen finanziellen Belastungen ab, und damit direkt von den Ergebnissen des erwähnten Gutachtens im Auftrag des BMF. Um befürchteter "Ausuferung" zu begegnen, wird derzeit bereits vorgeschlagen, eine Ausweitung der steuerlichen



Obergrenze nur dann zuzulassen, wenn nicht gleichzeitig weitere steuerlich geförderte Durchführungswege genutzt werden.

#### **"Nahles- Rente" Schwierige Umsetzung**

Als "Nahles- Rente" sollen bekanntlich reine Beitragszusagen ohne Haftung des Arbeitgebers für eine bestimmte Mindestleistung zugelassen werden, die dann aber über gemeinsame Einrichtungen (Pensionskassen, Pensionsfonds) der Tarifparteien zu finanzieren wären. Die Garantie für eine Mindestleistung wäre von der gemeinsamen Einrichtung zu übernehmen und deren Insolvenzfall über den Pensionssicherungsverein (PSVaG) abzusichern. Die Flächenwirkung einer solchen Lösung bis in die KMUs hinein würde durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines entsprechenden Tarifvertrages herbeigeführt, soweit sie nicht bereits durch freiwillige Teilnahme der nicht tarifgebundenen Unternehmen erreicht wird. So einfach der Vorschlag sich anhört, so schwierig und weitreichend wäre seine Umsetzung in die Praxis. Die Bedenken sind vielfältig: Wieso wird das bisher nachgewiesenermaßen erfolgreiche Modell Direktversicherung ausgegrenzt? Was fordern Aufsichtsrecht und Risikomanagement der gemeinsamen Einrichtungen? Öffnet der Vorschlag Tür und Tor für die Reduzierung bereits bestehender bAV- Systeme? Was passiert beim Zusammentreffen von "Nahles- Rente" und bereits bestehenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen? Welche Veränderungen bedeutet der Vorschlag für den PSV und seine Finanzierung? Diese Liste könnte ohne Weiteres fortgesetzt werden...

#### **➤ Fazit:**

Eine derzeit noch sehr vielgestaltige Diskussion um den richtigen Weg zur Verbreitung der bAV. Der gemeinsame Wille zur Lösung ist erkennbar – wie sie aussehen mag, ist völlig offen. Vor einer weiteren Konkretisierung stehen die Ergebnisse des Forschungsvorhabens im Auftrag des BMF. Auch und insbesondere die Frage, ob man ohne sanften Zwang auskommen wird, also ohne "Opting-out", bleibt bis dahin völlig offen.

Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer, Longial

## **Die Rolle der Altersvorsorge bei der Unternehmensnachfolge – Konsequenzen aus der Diskussion über ein neues Erbschaftsteuerrecht**

Mit seinem Urteil vom 17.12.2014 (1 BvL 21/12) hat das Bundesverfassungsgericht entscheidende Paragrafen des Erbschaftsteuerrechtes für verfassungswidrig erklärt. Der Gesetzgeber ist aufgefordert, bis Mitte 2016 eine grundgesetzkonforme Neuregelung zu schaffen.

#### **Kritik: Verschonung des Verwaltungsvermögens**

Besonders in der Kritik steht dabei die bisher (zu) weitgehende Verschonung des sogenannten Verwaltungsvermögens. Dabei handelt es sich um nicht produktives Vermögen, wie zum Beispiel Wertpapiere, fremdvermietete Immobilien oder Forderungen und Bankguthaben. Während das produktive Vermögen (Betriebsvermögen) weiterhin auch bei großen Unternehmen verschont werden kann, erkennen die Diskussionsteilnehmer weitgehend an, dass das Verwaltungsvermögen in bedeutend geringerem Umfang als bisher einer Verschonung unterliegen kann.

#### **Nutzen zur Auslagerung von Pensionslasten**

Hier kommt nun die Verbindung zur betrieblichen Altersversorgung ins Spiel. Soweit also Nettoverwaltungsvermögen (das ist das (Brutto-) Verwaltungsvermögen abzüglich der Rückstellungen und Schulden) in einem Maße vorhanden ist, das eine erhebliche Erbschaft- beziehungsweise Schenkungsteuer erwarten lässt, kann dieses Verwaltungsvermögen gegebenenfalls genutzt werden, um Pensionslasten des Unternehmens auszulagern. Auf diese Weise kann im Einzelfall erreicht werden, dass zum einen den Effekten der Zinsschmelze entgegengewirkt wird und zum anderen, dass die Erbschaftsteuer vermieden oder reduziert wird. Es zeigt sich, dass die Entwicklungen der Erbschaftsteuerreform genau verfolgt werden sollten und, dass eine präzise Kenntnis und Analyse der betrieblichen Altersversorgungsverpflichtungen weitreichende Spielräume eröffnen kann.

#### **➤ Fazit:**

Die Diskussion um die Reform der Erbschaftsteuer lässt zunächst keine Verbindung zur betrieblichen Altersversorgung vermuten. Bei genauerem Hinsehen können sich allerdings Effekte ergeben, die zu positiven Ergebnissen führen. Eine genaue Analyse und Kenntnis der eigenen Versorgungslandschaft erweist sich einmal mehr als dringend erforderlich.

Mark Walddörfer, Geschäftsführer, Longial

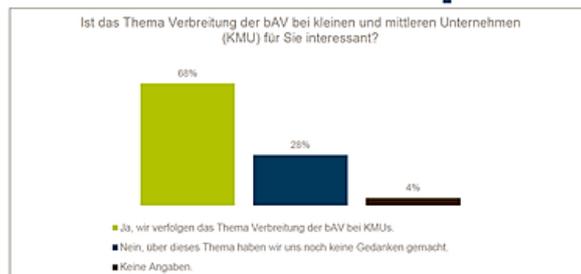
## **Aktuelle Diskussionen rund um die bAV: Was sagen die Arbeitgeber dazu?**

Die betriebliche Altersvorsorge steht vor zahlreichen Umbrüchen, und nicht nur Arbeitnehmer und Anbieter sind davon betroffen. Die Unternehmen haben sich in der öffentlichen Diskussion aber bisher kaum zu Wort gemeldet. Die Ergebnisse einer von der Longial initiierten, aktuellen TED- Umfrage bei der Handelsblatt- Jahrestagung sowie unter 300 Entscheidern von mittelständischen Unternehmen aus dem Longial- Kundenstamm zeigen jetzt deren Sicht auf "Nahles- Rente", "Opting-out" und welche Maßnahmen sie selbst als notwendig ansehen.

#### **Relevanz der Verbreitung der bAV**

Die überwiegende Mehrheit der Longial- Kunden (68 Prozent - Grafik 1) hält die Verbreitung der bAV in kleinen und mittleren Unternehmen für sehr wichtig. Das bestätigt auch ihr Engagement für eine Betriebsrente im eigenen Betrieb: Knapp die Hälfte beteiligt sich entweder in Form einer rein arbeitgeberfinanzierten Versorgungsleistung oder durch Zuschüsse zur Entgeltumwandlung, beispielweise in Höhe der ersparten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, an der Altersversorgung ihrer Mitarbeiter. Die reine

Ergebnisse einer Umfrage unter  
Entscheidern in mittelständischen Unternehmen  
(Quelle: Umfrage zur Verbreitung der tarifvertraglichen bAV bei kleinen  
und mittleren Unternehmen, Longial, Zeitraum März bis April 2015)



Grafik 1\_Longial Kunden- Umfrage



Grafik 2\_Longial Kunden- Umfrage

### Kritische Stimmen zum "Sozialpartnermodell Betriebsrente"

Die Ergebnisse der Longial- Umfrage zeigen eine deutliche Ablehnung der sogenannten "Nahles- Rente": Nur eine Minderheit von 19 Prozent (Grafik 3) befürwortet die Verlagerung der bAV auf die Tarifpartner. Mit 26 Prozent (Seite 13) ist auch bei den teilnehmenden Arbeitgebern der TED- Umfrage die Zustimmungsrate zum BMAS- Vorschlag sehr niedrig. Noch entschiedener fiel die Ablehnung im Falle der Einbeziehung nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus: Gerade mal vier Prozent der Befragten können diesem Modell etwas Positives abgewinnen.

### "Opting- out" findet keine Mehrheit

Ebenfalls in der Diskussion um unterstützende Maßnahmen zur Verbreitung der bAV ist das "Opting- out"- Modell: Hilft die verbindliche Festlegung zur Entgeltumwandlung im Arbeitsvertrag, mehr Arbeitnehmer für eine bAV zu gewinnen? Die Arbeitgeber lehnen diesen sanften Zwang mehrheitlich ab: 94 Prozent der Longial- Kunden (Grafik 3) halten diesen Vorschlag für keineswegs zielführend, bei den Teilnehmern der TED- Umfrage sind es 80 Prozent (Seite 6).

### Arbeitgeber befürworten Verdoppelung der staatlichen Förderung

Als zielführender erachtet eine große Mehrheit der Longial- Kunden (Grafik 3) die Verdoppelung der steuerlichen Förderung, zum Beispiel für die Direktversicherung. Auch 37 Prozent (Seite 15) der TED- Befragten mahnen eine Anpassung des steuerlichen Zuwendungsrahmens (nach § 3 Nr. 63 EStG) an den faktisch höheren Finanzierungsbedarf an.



Grafik 3\_Longial Kunden- Umfrage

### Fazit:

Die Umfrageergebnisse zeigen deutlich, dass die Unternehmen einer stärkeren Verbreitung der bAV eine große Relevanz zusprechen. Allerdings sehen sie den Vorstoß des BMAS mehrheitlich kritisch. Sie würden die Beseitigung vorhandener Hemmnisse, wie die beschränkte steuerliche Förderung, der Schaffung eines neuen Systems vorziehen.

**Katja Rheude**, Senior PR- Beraterin, Hartzkom;  
**Ines Klinger- Nolle**, Marketing | PR, Longial

## Verfassungsbeschwerde gegen BSG- Urteil zu KV- Beiträgen bei privat fortgeführten Pensionskassenversicherungen eingelegt

Im Weitblick 4-2014 haben wir über ein Urteil des Bundessozialgerichts vom 23. Juli 2014 (B 12 KR 28/12 R) berichtet. Das Bundessozialgericht hatte entschieden, dass – anders als bei Direktversicherungen – auf Versorgungsleistungen aus privat fortgeführten Pensionskassenversicherungen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu zahlen sind.

Wir werden über den Fortgang des Verfahrens berichten. Allerdings können Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht Jahre dauern.

**Susanne Kayser-Dobiey**, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern, Longial

## praxis

# Umsetzung des Versorgungsausgleichs in der BAV: Erfahrungen aus der Praxis

Die ersten Hürden bei der Umsetzung der Reform scheinen genommen. In den Unternehmen kehrt allmählich Routine bei der Bearbeitung von Versorgungsausgleichsfällen ein. Jedoch stellt sich ihnen jetzt immer drängender die Frage, wie der erhebliche administrative Mehraufwand für die Versorgungsträger begrenzt werden kann.

70 mittelständische und große Unternehmen äußerten sich in einer Befragung von Towers Watson zu ihren Erfahrungen mit dem neuen Versorgungsausgleichsgesetz.

### **Bearbeitungsaufwand ist immer noch hoch**

Über 70 Prozent der Versorgungsträger haben die reformbedingten Neuerungen durch neue interne Prozesse oder externe Dienstleistungen für sich zufriedenstellend umgesetzt. Mehrheitlich formulierten sie allgemeine interne Verfahrensanweisungen – meist in Form einer Teilungsordnung. Trotz dieser Maßnahmen gaben 70 Prozent der befragten Unternehmen eine Bearbeitungsdauer pro Versorgungsausgleich in Höhe von einer bis fünf Stunden an. Bei der zumeist genannten Anzahl von 21 bis 50 Versorgungsausgleichsfällen pro Jahr ein enormer Zeitaufwand!

### **Problembereiche verschieben sich**

Seit Inkraftsetzen der Reform scheinen sich durch die gewonnenen Erfahrungen die Problemfelder bei der Bearbeitung von Versorgungsausgleichsfällen verschoben zu haben: Die Erstellung der Auskunft nannten nur 15 Prozent kritisch, wohingegen 36 Prozent die Umsetzung der gerichtlichen Entscheidung als Herausforderung ansahen. Besonders durch die Nachfragen der Gerichte beziehungsweise Verfahrensbeteiligten fühlen sich 41 Prozent der Befragten belastet. Die Unternehmen haben mehrheitlich den Eindruck, dass Gerichte beziehungsweise Anwälte gelegentlich bis häufig ihre Aufgaben innerhalb eines Versorgungsausgleichs auf die Unternehmen abwälzen. So verwundert es nicht, dass die Befragten in der Aus- und Weiterbildung der zuständigen Gerichte und Anwälte in Bezug auf die betriebliche Altersvorsorge ein Verbesserungspotential sehen.

### **Rechtsmittel versprechen Erfolg**

Erwähnenswert ist auch, dass die Unternehmen, die Rechtsmittel einlegen, mehrheitlichangaben, meistens damit Erfolg zu haben. Dabei gehen über die Hälfte der Befragten nur dann diesen Weg, wenn es für das eigene Unternehmen finanzielle Auswirkungen hat.

### **Diskrepanzen vorhanden**

Abweichungen zwischen den Vorschlägen im Auskunftsbogen und dem Beschluss stellten die Unternehmen meist bei der Nennung der Versorgungsträger beziehungsweise bei den Ausgleichswerten / korrespondierenden Kapitalwerten fest. Nicht anerkannte Teilungskosten bemerkten 36 Prozent der Befragten. Die Diskrepanz bei der Kostenanerkennung verwundert, da die Unternehmen bei der Festsetzung überwiegend die Überlegungen des Gesetzgebers umgesetzt haben. Die Mehrheit der Befragten erklärte, die Kosten der internen Teilung in Höhe von drei Prozent des ehezeitanteiligen Anwartschaftsbarwerts / Deckungskapitals festzusetzen, meist nach oben und unten begrenzt durch einen festen Eurobetrag.

### **Kostenumlage erwünscht**

Die Umlage der Kosten beziehungsweise deren Erstattung war ein zentraler Punkt bei den geäußerten Änderungswünschen der Unternehmen. Vorgeschlagen wurde neben der Umlage der Kosten auf den Verursacher des jeweiligen Aufwandes auch ein Kostenansatz bei der externen und nicht nur bei der internen Teilung. Ebenso erhoffen sich die Unternehmen eine Reduktion ihres Aufwandes, zum Beispiel durch standardisierte Verfahren und vermehrte Verfahrensvereinbarungen zwischen den Parteien.

### **➤ Fazit:**

Resümierend konnten die Unternehmen die vom Gesetzgeber angestrebte Vereinfachung auch fünf Jahre nach der Reform mehrheitlich eher nicht feststellen. Allerdings zeigen die Erfahrungen der Longial GmbH, welche mit der ERGO Versicherungsgruppe AG im Sinne von § 15 AktG (Aktiengesetz) verbunden ist und die Verwaltung der Altersversorgung des Mutterkonzerns durchführt, dass der Mehraufwand durch geregelte Prozesse beherrschbar wird.

**Vanessa Angele**, Ass.jur. im Bereich Recht | Steuern, Longial

## Betriebliche Krankenzusatzleistungen "finanziert" durch Bruttoentgeltumwandlung

Treffen Arbeitnehmer die Entscheidung, sich durch Bruttoentgeltumwandlung eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung aufzubauen, hat dies bekanntermaßen eine Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen und damit eine Personalaufwandsentlastung des Arbeitgebers zur Folge. Ein heute in der Praxis sehr häufig anzutreffendes Beispiel für die Verwendung der eingesparten Arbeitgeberbeiträge – sofern der Arbeitgeber diese nicht stillschweigend dem Betriebsvermögen zuführt – ist regelmäßig die

individuelle Förderung der Entgeltumwandlung des Mitarbeiters mindestens in Höhe dieser eingesparten Beiträge.

#### **Sozialbeiträge sinnvoll investieren**

Dieser Einsatz der eingesparten Sozialbeiträge zur Förderung der Entgeltumwandlung ist ein folgekonsequenter Weg der Verwendung. Gleichwohl gibt es aus Arbeitgebersicht und sicherlich auch im Interesse der Arbeitnehmer anderweitige Möglichkeiten einer sinnvollen Investition dieser "freien" Mittel.

#### **Benefit "Krankenzusatzversicherung"**

In den letzten Jahren wird stetig steigend die Möglichkeit von Krankenzusatzversicherungen für Belegschaften als zusätzlicher Vergütungsbeziehungsweise Benefitbaustein in das Angebotsportfolio von Arbeitgeberleistungen aufgenommen. Die Einrichtung eines solchen Modells basiert vor allem auf sozial- und personalpolitischen Motiven des Arbeitgebers, wie zum Beispiel der Mitarbeiterbindung und -gewinnung sowie der Imageaufwertung des Unternehmens. Eher indirekt kennzahlenorientierte Ziele wie die Erhöhung der Produktivität von Arbeitskräften durch gesundheitsfördernde oder -präventive Maßnahmen spielen ebenfalls eine Rolle. Aus Arbeitnehmersicht sind diese Maßnahmen angesichts stetiger Leistungskürzungen in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ebenso lukrativ wie notwendig. Weitere Vorteile für den Arbeitnehmer als Versicherter und Leistungsempfänger sind die vergünstigten Beiträge, der regelmäßig sofortige Schutz ohne Wartezeiten, die verkürzte oder häufig wegfallende Gesundheitsprüfung, eine Aufnahmegarantie, eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und sogar der Familienabsicherung. Von diesem Angebot profitieren damit Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gleichermaßen.

#### **Modulare Basis für individuelle Gestaltung**

Die individuellen Tarifbausteine der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) sind üblicherweise modular ausgerichtet, angelehnt an die sogenannten Modularife der privaten Krankenzusatzversicherung. Dies bietet dem jeweiligen Unternehmen die Möglichkeit, die verschiedenen Leistungsspektren an den Betrieb, seine speziellen Rahmenbedingungen und die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen. Beispielhaft kommen hier Leistungen wie

- Zahnzusatzversicherungen,
- zusätzliche Tarife für den stationären und ambulanten Bereich,
- Erweiterung der Krankentagegeldversicherung,
- Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen,
- Leistungen beim Heilpraktiker,
- Sehhilfen,
- Pflegevorsorge, aber auch
- Auslandskrankenversicherungsschutz

in Betracht.

#### **Modell aus Arbeitgebersicht sinnvoll**

Seit der Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 14.04.2011 (VI R 24/10) können geleistete arbeitgeberfinanzierte Beiträge in die Gewährung von privatem Krankenversicherungsschutz einfließen. Zudem werden diese Beiträge gemäß dem am 10.10.2013 ergangenen Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen (GZ IV C 5 S 2334/13/10001) als versteuernder Sachlohn eingeordnet und profitieren nunmehr nicht mehr von der 44- Euro- Freigrenze. Doch unabhängig davon ist die Verwendung der eingesparten Sozialversicherungsteile in ein solches Modell aus Sicht des Arbeitgebers weiterhin sehr sinnvoll – insbesondere auch unter präventiv betriebsspezifischem Einsatz.

#### **"Individualversteuerung" oder "Pauschalversteuerung"**

Die geleisteten Beiträge unterliegen dann allerdings der sogenannten "Individualversteuerung", bei der die Beiträge zu betrieblichen Krankenversicherungen als Nettolohn betrachtet und auf den Bruttolohn hochgerechnet werden. Die darauf anfallenden Sozialversicherungsbeiträge werden anhand der spezifischen Merkmale der Lohnsteuerkarte der einzelnen Mitarbeiter gezahlt. Alternativ ist auch die sogenannte "Pauschalversteuerung" möglich, bei der die Versicherungsbeiträge als "sonstige Bezüge" jährlich gezahlt werden. In diesem Fall ist ein Antrag beim lokalen Betriebsstättenfinanzamt notwendig. Bei einem Positivbescheid gilt ein Pauschalsteuersatz von 30 Prozent. Dieser ist theoretisch bis zu einem Beitrag von maximal 1.000 Euro pro Mitarbeiter und Wirtschaftsjahr möglich. Die Aufwendungen des Arbeitgebers (inklusive betriebliche Krankenversicherungs- Beiträge) werden dabei als Betriebsausgabe gewertet.

#### **➤ Fazit:**

Die Praxis in der Beratung zeigt, dass sich die meisten Arbeitgeber bei Einführung eines solchen Systems entscheiden, die Gesundheit der Mitarbeiter nicht allein durch Arbeitgeberbeiträge für ausgewählte Risikobausteine zu fördern: Sie bieten ihren Mitarbeitern regelmäßig auch arbeitnehmerbedarfsausgerichtete zusätzliche beitragsreduzierte Tarifbausteine gegen Bruttoentgelt an.

**Oliver Möbs**, Prokurist, Consultant, Longial

## MiLoG: Recht auf Entgeltumwandlung bei Mindestlohn?

Durch die Einführung des Mindestlohns durch das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) stellen sich auch in der betrieblichen Altersversorgung einige neue Fragen. Zum Beispiel wird die Frage diskutiert, ob ein Arbeitnehmer, der den allgemeinen Mindestlohn verdient, Entgeltumwandlung praktizieren kann. In diesen Fällen führt sie dazu, dass dem Arbeitnehmer tatsächlich weniger als der Mindestlohn netto ausbezahlt wird. Fraglich ist, ob dies zulässig ist.

### Ausnahme für Entgeltumwandlung

§ 3 MiLoG regelt, dass der Mindestlohn unabdingbar ist. Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Das Gesetz will also verhindern, dass der Mindestlohn durch missbräuchliche Vereinbarungen umgangen wird.

Die Gesetzesbegründung zu § 3 MiLoG stellt aber ausdrücklich fest, dass eine Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz davon ausgenommen ist. Vereinbarungen nach § 1a BetrAVG (Entgeltumwandlungsvereinbarung) seien keine Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnsanspruches führen. Eine Entgeltumwandlung ist daher möglich. Das ist auch konsequent, da der Arbeitnehmer hier freiwillig auf die Auszahlung des Lohnes zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verzichtet. Der Lohn wird aber zunächst in voller Höhe – also mindestens Mindestlohn – fällig und wird erst durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers in der tatsächlichen Auszahlung gekürzt.

### Verstoß bei Teilauszahlungen

Anders sind Sachverhalte zu beurteilen, bei denen Vereinbarungen getroffen werden, wonach ein Teil des Mindestlohnes ausbezahlt wird und ein anderer Teil durch eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung abgegolten werden soll. Solche Vereinbarungen würden gegen § 3 MiLoG verstoßen.

### ➤ Fazit:

Eine Entgeltumwandlung ist auch für Arbeitnehmer möglich, die nur den allgemeinen Mindestlohn verdienen. Das Unterschreiten des Mindestlohniveaus in der Auszahlung ist aber nur für die Entgeltumwandlung und nicht bei einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung möglich.

**Susanne Kayser-Dobiey**, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern, Longial

## Unwirksamkeit einer Haupternährerklausel in der Versorgungszusage - BAG- Urteil vom 30.09.2014 – 3 AZR 387/99

In diesem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die in einer Pensionszusage enthaltene Klausel, wonach die Gewährung einer Witwenrente voraussetzt, dass der Versorgungsberechtigte "den Unterhalt der Familie überwiegend bestritten hat", nicht klar und verständlich und damit unwirksam ist.

In dem zugrunde liegenden Fall stritten die Parteien darüber, ob der Ehefrau des Versorgungsberechtigten nach dessen Tod eine Hinterbliebenenversorgung zu gewähren ist. Nach der Versorgungszusage sollte der Ehefrau eine Witwenpension in Höhe von 60 Prozent der Altersrente zustehen, wenn der Versorgungsberechtigte den Unterhalt seiner Familie überwiegend bestritten hatte. Die Ehefrau des Versorgungsberechtigten war auch erwerbstätig. Während einiger Jahre und unter Berücksichtigung der erzielten Einkünfte aus Kapitalvermögen lag ihr Einkommen über dem ihres Mannes.

### Unwirksamkeit führt uneingeschränkt zur Gewährung einer Hinterbliebenenrente

Die erste Instanz und auch das Berufungsgericht wiesen die Klage mit der Begründung zurück, dass der Versorgungsberechtigte nicht Haupternährer der Familie gewesen sei. Das BAG hat die Klausel allerdings als nicht klar und verständlich angesehen und sie als unwirksam erklärt. Damit ist auch der Ehefrau bei Tod ihres Mannes ohne Einschränkung eine Witwenpension zu gewähren.

### Vorliegen eines Verstoßes gegen Allgemeine Geschäftsbedingungen

Zur Begründung hat das BAG zunächst festgestellt, dass es sich bei der fraglichen Bestimmung in der Versorgungszusage um eine allgemeine Geschäftsbedingung handele. Denn sie ist für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert und wird von einer Vertragspartei der anderen bei Abschluss des Vertrages gestellt. Prüfungsmaßstab sind daher die gesetzlichen Bestimmungen zur Inhaltskontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§ 307 Bürgerliches Gesetzbuch).

Nach der gesetzlichen Regelung sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner unangemessen benachteiligen.

### ... insbesondere mangelnde Klarheit und Verständlichkeit

Die Benachteiligung kann sich auch aus der mangelnden Klarheit und Verständlichkeit der Bedingung ergeben. Das ist vorliegend der Fall. Die Pensionszusage regelt lediglich, dass ein Anspruch besteht, wenn der Versorgungsberechtigte den Unterhalt seiner Familie überwiegend bestritten hat. Welche Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, lässt sich dem Wortlaut der Bestimmung nicht entnehmen. Das BAG hat insbesondere geprüft, ob möglicherweise eine Auslegung dahingehend in Betracht kommt, dass auf frühere Regelungen im Angestelltenversicherungsgesetz sowie der Reichsversicherungsordnung Bezug zu nehmen ist. Denn dort sind ähnliche Begrifflichkeiten enthalten gewesen. Das Gericht hat dies aber im Ergebnis verneint, weil diese Gesetze noch lange vor Erteilung der Versorgungszusage

außer Kraft getreten und durch abweichende Bestimmungen ersetzt worden waren. Hier hätte der Arbeitgeber einen direkten Bezug herstellen müssen, wenn das gewollt gewesen wäre.

#### **Wann liegt "Hauptnähreigenschaft" vor?**

Auch die tatbestandlichen Voraussetzungen für das Vorliegen der "Hauptnähreigenschaft" sind nicht hinreichend bestimmbar. So ist fraglich, welcher Zeitraum zugrunde zu legen ist; soll die gesamte Ehezeit, die gesamte Dauer des aktiven Erwerbslebens oder nur der Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber bestanden hat, relevant sein?

Weiterhin ist keine Vorgabe vorhanden, wann ein "überwiegendes Bestreiten des Familienunterhalts" anzunehmen ist und welche Einkünfte des Ehegatten zu berücksichtigen sind.

#### **➤ Fazit:**

Vorliegend hat sich das BAG nicht mit der Frage auseinander gesetzt, ob die Klausel möglicherweise eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt. Durch die Auseinandersetzung des BAG mit der Intransparenz der Bestimmung kommt unseres Erachtens aber zum Ausdruck, dass eine solche Bestimmung bei klarer und verständlicher Formulierung und bei Geltung sowohl für männliche als auch weibliche Arbeitnehmer wirksam sein dürfte. Da viele alte Versorgungszusagen noch unbestimmte Klauseln dieser Art enthalten, besteht hier gegebenenfalls Handlungsbedarf. Ihr Pensionsberater hilft Ihnen gerne weiter.

**Anja Sprick**, Rechtsanwältin im Bereich Recht | Steuern, Longial

## finanzen

### **BMAS contra BAG oder: Die Anpassungsprüfungspflicht bei regulierten Pensionskassen geht in die "zweite Runde"**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in mehreren Urteilen vom 30.09.2014 mit der Frage der Anpassungsprüfungspflicht von Arbeitgebern beschäftigt, die ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung über eine regulierte Pensionskasse gewähren. Das BAG kommt hierbei zu dem Ergebnis, dass für den Arbeitgeber in diesen Fällen weiterhin eine Anpassungsprüfungspflicht besteht, auch wenn Überschüsse leistungserhöhend verwendet werden. Insofern verweigert das BAG dem Arbeitgeber, sich auf die Überschusszuteilung durch die regulierte Pensionskasse zurückzuziehen.

#### **"Anpassungsprüfungspflicht" oder "Escape-Klausel"?**

Grundsätzlich ist jeder Arbeitgeber gehalten, alle drei Jahre zu prüfen, ob laufende Renten aufgrund des Kaufkraftverlustes anzupassen sind. Dabei sind sowohl die Belange der Versorgungsempfänger als auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen. Diese sogenannte Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers entfällt, wenn die bAV über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse durchgeführt wird und von Rentenbeginn an sämtliche Überschussanteile der Direktversicherung beziehungsweise der Pensionskasse leistungserhöhend verwendet werden (sogenannte "Escape-Klausel"). Dies gilt aber nur, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses der Direktversicherung oder der Pensionskassenversorgung der jeweils zugrunde liegende Tarif keinen höheren Rechnungszins für die sogenannte garantierte Leistung zusagt, als aufsichtsrechtlich nach der Deckungsrückstellungsverordnung zulässig war. Das BAG führt hierzu aus, dass nur so hinreichend Überschüsse für eine Leistungserhöhung erzielt werden könnten, die einer Erhöhung im Rahmen der generellen Anpassungsprüfungspflicht zum Ausgleich des Kaufkraftverlustes der Höhe nach entspricht.

#### **"Fluch" oder "Segen" der Regulierung?**

Der vorgenannte Höchstrechnungszins gilt verbindlich allerdings nur für Lebensversicherungsunternehmen und für sogenannte deregulierte Pensionskassen. Zum 01.01.2006 wurden durch eine aufsichtsrechtliche Änderung alle Pensionskassen dereguliert. Dies bedeutet, dass sie grundsätzlich den gleichen Anforderungen an den Rechnungszins und die sonstigen Kalkulationen wie Lebensversicherer unterliegen. Sie müssen ihre Bedingungen und Tarife mit samt ihren Kalkulationsgrundlagen sowie ihre Solvabilität (Zahlungsfähigkeit) gegenüber der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) zur Prüfung vorlegen. Allerdings konnten die Pensionskassen beantragen, weiterhin als regulierte Pensionskassen behandelt zu werden. Das hat zur Folge, dass auch weiterhin höhere genehmigte garantierte Rechnungszinssätze in den Tarifen verwendet werden konnten und die Tarife sich somit nicht nach den pauschalen Vorgaben der Deckungsrückstellungsverordnung richten müssen.

Das BAG sieht in der Entscheidung, sich nicht deregulieren zu lassen, einen freiwilligen Entschluss, mit dem einhergeht, dass die Rentenanpassung nicht über die Überschussverwendung erreicht werden kann, sondern der Arbeitgeber weiterhin in der Anpassungsprüfungspflicht bleibt.

#### **Wann kann die "Escape-Klausel" überhaupt helfen?**

Ferner stellt das BAG auch fest, dass die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers nicht für laufende Renten entfällt, die auf Zusagen beruhen, die vor dem Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung am 16.05.1996 erteilt worden sind. Das Urteil des BAG erfasst somit nicht nur regulierte Pensionskassenverträge, sondern kann auch Bedeutung für Direktversicherungsverträge gewinnen, die vor dem 16.05.1996 abgeschlossen wurden.

#### **"Weil nicht sein kann, was nicht sein darf ..."**

Von Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist man aber im Rahmen der Umsetzung der EU- Mobilitätsrichtlinie bestrebt, das Erfordernis, den aufsichtsrechtlichen Höchstrechnungszins nicht zu überschreiten, fallen zu lassen. Damit wäre für Arbeitgeber, die ihre bAV über eine regulierte Pensionskasse oder eine ältere Direktversicherung erbringen, zumindest für die Zukunft wieder Rechtssicherheit hergestellt.

## ➤ Fazit:

Aufgrund der aktuellen Gesetzeslage scheint das BAG- Urteil zwar nachvollziehbar. Für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wäre es aber ein schlechtes Zeichen, wenn sichere und erprobte Durchführungswege, wie Pensionskassen und Direktversicherungen, plötzlich zu Nachhaftungsrisiken für den Arbeitgeber führen würden. Denn gerade dies wollten die Arbeitgeber mit der Auswahl dieser Durchführungswege in der Regel vermeiden. Die gesetzgeberische Initiative ist somit zu begrüßen und die genaue Umsetzung abzuwarten.

**Bernd Wilhelm**, LL.M., Rechtsanwalt, Leiter Recht | Steuern, Longial

## ausland

# Informationen von unseren Partnern aus dem International Benefits Network (IBN)

## Der europäische Markt der bAV

Die bAV- Szene in den Mitgliedsstaaten der EU war stets sehr heterogen. Kulturelle Unterschiede, überlieferte Traditionen und die von den politischen Parteien definierte Rolle der staatlichen Sozialversicherungsträger bestimmen Form und Ausgestaltung der Eigenvorsorge im Allgemeinen und der betrieblichen Altersversorgung im Besonderen. Wo der Staat sich um die Vorsorge seiner Bürger durch ein staatliches System kümmert, hat die bAV eine entsprechend geringere Bedeutung und deren steuerliche Förderung ist eingeschränkt. Länder, die sich traditionell nur um eine Basisversorgung seiner Bürger kümmern (wie zum Beispiel Großbritannien), bieten steuerliche Anreize für die betriebliche und private Vorsorge. Der gebräuchlichste Durchführungsweg ist dabei der Pensionsfonds ("pension fund").

## Höhe der Pensionsvermögen in der EU

Wie groß die Unterschiede dieser Vorsorgephilosophien innerhalb der EU sind, zeigt eine kürzlich für die Jahre 2011 bis 2013 von der Europäischen Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung EIOPA (European Insurance and Occupational Pensions Authority) veröffentlichte Studie zur Höhe der Pensionsvermögen von "Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung" in den einzelnen Mitgliedsländern. In Deutschland zählen die Pensionskasse und der Pensionsfonds zu den sogenannten EbAVs (Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung). Die absoluten Zahlen gewinnen an Vergleichbarkeit, wenn man sie ins Verhältnis zum jeweiligen Bruttoinlandsprodukt (BIP) setzt. Danach spielt die bAV in den Niederlanden die bedeutendste Rolle. Mit knapp 1 Billion Euro Anlagevermögen der betrieblichen Pensionsfonds entspricht dies ca. 170 Prozent des BIP. Der in absoluten Zahlen größte bAV- Markt ist traditionell Großbritannien. Auf Basis der EIOPA- Angaben und ergänzender eigener Recherchen ergeben sich für 2013 Deckungsmittel in Höhe von ca. 2,4 Billionen EUR. Das entspricht einer BIP- Quote von 130 Prozent . Es folgt Irland mit 60 Prozent und mit großem Abstand Portugal (9 Prozent), Norwegen (7,5 Prozent) und – gleichauf mit Italien (6 Prozent) – Deutschland.

## Besonderheiten in Deutschland

Bekanntlich gibt es in Deutschland noch die drei weiteren Durchführungswege Direktzusage, Direktversicherung und Unterstützungskasse, die nach Definition der EIOPA aber nicht zu den EbAVs zählen und damit in der Vergleichsübersicht nicht enthalten sind. Nimmt man deren Deckungsmittel hinzu, ergibt sich eine Summe von insgesamt 520 Mrd. Euro. Dies entspricht einer Quote von 18 Prozent – ein Zehntel dessen, was gemessen am BIP in den Niederlanden an Mitteln zur Altersvorsorge vorhanden ist. Auch diese Quote spiegelt die von Politikern und Gewerkschaften beklagte zu geringe Verbreitung der bAV in Deutschland wider.

## Vereinheitlichung erfordert Abstimmung

Vor dem Hintergrund völlig unterschiedlicher Bedeutungsniveaus verwundert es nicht, dass Bestrebungen der Kommission nach Vereinheitlichung und Vereinfachung langwieriger und schwieriger Abstimmungsprozesse bedürfen und im Ergebnis immer nur grobe Rahmenbedingungen setzen können. Diese zielen insbesondere auf grenzüberschreitende Portabilität erworbener bAV- Anwartschaften und Angleichung der arbeitsrechtlichen Bedingungen ab.

## ➤ Fazit:

Die Diskussionen einer "Europäisierung" der bAV spielen sich auf Basis höchst unterschiedlicher bAV- Märkte ab. Die Spannen gemessen am BIP liegen zwischen 170 Prozent und nahe 0 Prozent in den osteuropäischen Beitrittsländern. Deutschland liegt dabei im unteren Feld. Die Initiativen der Europäischen Kommission zielen nicht auf die Vereinheitlichung der Versorgungsniveaus, sondern wollen die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitskräfte flankieren beziehungsweise fördern.

**Michael Ehlers**, Consultant, Longial



[Zurück zur Übersicht](#)