

Ausgabe: II. Quartal 2008



- newsletter -

## **bAV im Blick**

- ein Service der Longial GmbH -

**Zum Inhalt:**

**I. Neues vom AGG**

**II. Sozialversicherungsbeitragspflicht bei privat fortgeführten Direktversicherungen**

**III. EU-Richtlinienentwurf zur Arbeitskräftemobilität**

**IV. Quantitative Auswirkungen des BilMoG**

**Impressum**

**E-Mail und Web:**

info@longial.de, www.longial.de

**Herausgeber:**

Longial GmbH

**Redaktion:**

Dr. Ralf Kieser, Ines Klinger

**Longial GmbH**

Postfach 10 35 65, 40026 Düsseldorf  
Telefon 02 11 49 37-76 00, Telefax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35, 22297 Hamburg  
Telefon 0 40 63 76-21 32, Telefax 0 40 63 76-44 46

## I. Neues vom AGG

Im Hinblick auf die Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 11.12.2007 (Az.: 3 AZR 249/06) entschieden, dass das AGG auch für die bAV „gilt“. Das AGG enthalte keine Bereichsausnahme für die bAV, sondern lediglich eine Kollisionsregel. Ansonsten geht es bei dem Urteil um die Frage, ob eine „Hauptnährerklausel“ eine unzulässige Diskriminierung darstellt. Das BAG sah – wie erwartet – in der streitigen „Hauptnährerklausel“ eine unerlaubte Benachteiligung wegen des Geschlechts mit der Folge der Unwirksamkeit. Das BAG stellt allerdings klar, dass bereits vor Inkrafttreten des AGG als geltende Rechtslage anerkannt gewesen sei, dass eine solche „Hauptnährerklausel“ eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts darstelle.

Ferner hat die EU-Kommission am 31.01.2008 die erste Stufe eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen die Bundesrepublik Deutschland eingeleitet. Die EU-Kommission moniert die unvollständige Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG durch den deutschen Gesetzgeber. Dabei werden auch Defizite im Hinblick auf die Altersvorsorge durch das AGG benannt. Es wird z.B. bemängelt, dass bei der Versorgung der Beamten und Soldaten eingetragenen Lebenspartnern keine Hinterbliebenenversorgung gewährt wird. Nach Auffassung der EU-Kommission handelt es sich bei der Beamten- und Soldatenversorgung um ein „betriebliches System“, für welches die Richtlinie Anwendung finde und die Nichtberücksichtigung der Lebenspartner daher eine Diskriminierung wegen der sexuellen Identität darstelle. Ferner seien nach dem AGG geschlechtsbezogene Diskriminierungen in der bAV möglich. Das weitere Verfahren bleibt hier abzuwarten.

*(Bernd Wilhelm, Rechtsanwalt)*

## II. Sozialversicherungsbeitragspflicht bei privat fortgeführten Direktversicherungen

Bekanntlich unterliegen Leistungen – auch Kapitalleistungen – aus Direktversicherungen als Versorgungsbezüge der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Fraglich ist, ob Beiträge auch dann zu zahlen sind, wenn die Direktversicherung nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis mit eigenen Beiträgen **privat fortgeführt** wurde.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat diese Frage in zwei Urteilen vom 12.12.2007 bejaht. In der Urteilsbegründung hält das Gericht an seiner „institutionellen Abgrenzung“ fest, die sich allein daran orientiert, ob die Rente von einer Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung gezahlt wird, und weitere Modalitäten unberücksichtigt lässt. Leistungen aus einer Direktversicherung sind nach Auffassung des BSG sogar dann **in vollem Umfang** zu verbeitragen, wenn das Arbeitsverhältnis insolvenzbedingt endete und der Lebensversicherungsvertrag durch den Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer mit eigener Beitragszahlung fortgeführt wurde.

Die Urteile des BSG führen zu unsinnigen Ergebnissen, weil die ökonomisch in der Regel sinnvolle Fortführung der Direktversicherung gegenüber dem Neuabschluss eines privaten Lebensversicherungsvertrages, dessen Leistungen nicht der Beitragspflicht unterliegen, wirtschaftlich benachteiligt wird.

Die Urteilsgründe sind selbstverständlich auch auf den Fall eines Pensionskassenvertrages übertragbar und führen dort zum selben Ergebnis.

*(Dr. Ralf Kieser, Aktuar DAV / Sachverständiger IVS)*

### III. EU-Richtlinienentwurf zur Arbeitskräftemobilität

Nachdem der ursprüngliche Vorschlag für eine Portabilitätsrichtlinie im Ministerrat gescheitert war, hat die EU-Kommission am 9. Oktober 2007 einen geänderten *Vorschlag für eine Richtlinie über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen* vorgelegt. Dieser Entwurf beinhaltet nun im Gegensatz zur ursprünglichen Intention keine Vorschriften zur grenzüberschreitenden Übertragbarkeit von Betriebsrentenanswartschaften mehr, sondern setzt den Schwerpunkt auf die Einführung europäischer Mindeststandards hinsichtlich der Begründung und Wahrung solcher betrieblicher Anwartschaften.

So ist beispielsweise vorgesehen, die Wartezeit auf ein Jahr zu verkürzen, das Unverfallbarkeitsmindestalter auf 21 Jahre festzusetzen sowie die Unverfallbarkeitsfrist für über 25-Jährige auf ein Jahr zu verkürzen, während für unter 25-Jährige die Frist auf fünf Jahre festgelegt wurde. Für ruhende Ansprüche, also etwa Ansprüche von ausgeschiedenen Arbeitnehmern, ist u. a. vorgeschlagen, dass diese dem Wert der Ansprüche aktiver Arbeitnehmer entsprechen. Damit wird de facto eine gesetzliche Dynamisierungsverpflichtung für den Arbeitgeber geschaffen.

Da die vorgesehenen Regelungen zu einer erheblichen Verteuerung der betrieblichen Altersversorgung für den Arbeitgeber führen würden, ist der geänderte Vorschlag von deutscher Seite abgelehnt worden. Auf jeden Fall soll noch erreicht werden, dass sich der Anwendungsbereich der Richtlinie nach deren Inkrafttreten auf Neuzusagen beschränkt. Das weitere Verfahren bleibt abzuwarten.

(Anja Sprick, Rechtsanwältin)

### IV. Quantitative Auswirkungen des BilMoG

Der seit November 2007 vorliegende Referentenentwurf eines Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) sieht u. a. gravierende Modifikationen beim Ansatz von Rückstellungen in der Handelsbilanz vor. Im Folgenden soll exemplarisch anhand einer Musterzusage die quantitative Auswirkung des BilMoG auf die Pensionsrückstellung in der Handelsbilanz dargestellt werden. Betrachtet wird eine Rentenzusage zum Pensionsalter 65 mit Anwartschaften auf monatliche Alters- und Invaliden- sowie 60 % Witwenrente in Höhe von 10 % der letzten ruhegehaltfähigen Bezüge. Der Begünstigte sei im Jahre 1960 geboren. Zusage- und Diensteintrittsdatum liegen im Jahre 1990.

Unterstellt man als anzusetzenden Rechnungszins einen Durchschnittsmarktzins von 4,75%, so würde zum Bilanzstichtag 31.12.2009 – zu dem voraussichtlich erstmals das BilMoG anzuwenden sein wird – die Rückstellung in Höhe des Teilwertes um rd. 27 % im Vergleich zur bisherigen Regelung (mit einem Zinssatz von 6 %) steigen. Bei zusätzlichem Ansatz eines Gehaltstrends von 1,5 % p.a. erhöht sich die Rückstellung um dann insgesamt rd. 54 %. Bezieht man darüber hinaus auch noch eine Rentendynamik von 1 % p.a. ein, so ergibt sich zu diesem Stichtag eine um rd. 72 % erhöhte Rückstellung im Vergleich zu den bisherigen Ansatzvorschriften. Die Zuführung des Mehrbetrags kann allerdings auf 15 Jahre verteilt werden, was für diesen Zeitraum einer zusätzlichen jährlichen Belastung von rd. 4,8 % entspricht.

Bei Rentenbeginn fällt die dann zu bildende Rückstellung (bei weiterhin unverändertem Ansatz von Rechnungszins und Rentendynamik) nach neuer Regelung um rd. 26 % höher aus.

(Sven Bartels, Diplom-Wirtschaftsmathematiker)