

Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidungen zur bAV: Verrechnung bei Hinterbliebenenversorgung
- 2** BAG-Beschluss zur bAV: Bindung der Betriebsparteien an den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz
- 3** BAG-Orientierungssätze (I) zur bAV: Zusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses oder Beschäftigungsverhältnisses
- 4** BAG-Orientierungssätze (II) zur bAV: Abfindung der im Insolvenzverfahren erdienten Anwartschaften bei Betriebsübergang
- 5** BAG-Orientierungssätze (III) zur bAV: Verrechnung von Rentenstämmen
- 6** BAG-Orientierungssätze (IV) zur bAV: Keine Sicherheitsleistung nach § 303 AktG für künftige Betriebsrentenanpassung
- 7** BAG-Orientierungssätze (V) zur bAV: Außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze einer Versorgungsordnung
- 8** LAG Hessen – Entscheidung zur bAV: Einstandspflicht des Arbeitgebers bei reduzierter Leistung einer Pensionskasse
- 9** LAG Köln – Entscheidung zur bAV: Wirtschaftliche Lage des Unternehmens bei Betriebsrentenanpassung
- 10** BFH-Entscheidung zur bAV: Keine Durchschnittsberechnung nach § 40b Abs. 2 EStG für fortgeführte Direktversicherungseinzelnverträge bei Arbeitgeberwechsel
- 11** BFH-Beschluss zur bAV: Keine Rückstellung für Pensionsleistungen in Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen

Rechtsanwendung

- 1** Entwurf BMF-Schreiben: Einkommensteuerrechtliche Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen
- 2** PSVaG legt Jahresabschluss 2009 vor – Finanz- und Wirtschaftskrise führt zum höchsten Schadenvolumen (Pressem. 12.05.10)
- 3** Sozialversicherungsrecht: Überarbeitung des gemeinsamen Rundschreibens der Sozialversicherungsträger zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen
- 4** Zeitwertkonten: Neuer Frage-/Antwortkatalog zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung flexibler Arbeitszeitregelungen
- 5** 1. BRBZ-Rechtsberatkongress zur betrieblichen Altersversorgung 2010

Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung (I) zur bAV: Verrechnung bei Hinterbliebenenversorgung

Mit zwei Urteilen vom 18.05.2010 nahm das Bundesarbeitsgericht (BAG) Stellung zum rechtlichen Gehalt von Verrechnungsklauseln im Rahmen betrieblicher Versorgungszusagen (BAG-Urteile vom 18.05.2010; - 3 AZR 97/08 - / - 3 AZR 80/08 -). Demzufolge müssen Verrechnungsklauseln in einer die betriebliche Altersversorgung regelnden Betriebsvereinbarung dem betriebsverfassungsrechtlichen Gebot der angemessenen Behandlung aller Arbeitnehmer entsprechen. Das ist nach den Vorgaben des BAG nicht mehr der Fall, wenn sie durch Verrechnungsklauseln andere Bezüge unverhältnismäßig entwerten. Eine unverhältnismäßige Entwertung liegt demnach vor, wenn auf eine betriebliche Altersrente vom Altersrentner anderweitig bezogene Hinterbliebenenversorgung, auch eine aus öffentlichen Kassen geleistete, zu mehr als 80 % angerechnet wird. Ebenso darf auf eine betriebliche Hinterbliebenenrente die eigene gesetzliche Altersrente des Hinterbliebenen nur zu 80 % angerechnet werden. Eine gesetzliche Rente wegen Todes darf dagegen bis zu 100 % angerechnet werden, wenn sie wegen des Todes der Person gezahlt wird, nach deren Ableben auch die betriebliche Hinterbliebenenversorgung geleistet wird.

2 BAG-Beschluss zur bAV: Bindung der Betriebsparteien an den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Das BAG fasste am 19.01.2010 (BAG-Beschluss vom 19.1.2010 - 3 ABR 19/08 -) nachfolgende Beschlusspunkte zur Frage der zulässigen Ungleichbehandlung von neu eintretenden und den durch Betriebsübergang übernommenen Arbeitnehmern im Hinblick erteilter bzw. zu erteilender kollektivrechtlicher Versorgungszusagen:

- 1.** Betriebsvereinbarungen sind am betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen, wenn sie Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch einen Betriebs- oder Betriebsteilübergang auf den Arbeitgeber übergeht, von einer Versorgungsordnung ausnehmen, neu eintretende Arbeitnehmer jedoch nicht.
- 2.** Diese Herausnahme ist gerechtfertigt. Durch einen Betriebs- oder Betriebsteilübergang entsteht eine Übergangssituation. Es ist nicht von vornherein absehbar, welche Arbeits-, insbesondere Versorgungsbedingungen, in derarti-

gen Arbeitsverhältnissen gelten und welche Unterschiede zu denen der anderen Arbeitnehmer bestehen. Die Herausnahme erleichtert eine sachgerechte und angemessene Regelung dieser Übergangssituation.

3 BAG-Orientierungssätze (I) zur bAV: Zusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses oder arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisses

Im Zusammenhang seines Urteils vom 19.01.2010 machte das BAG (BAG-Urteil vom 19.01.2010 - 3 AZR 42/08 -) kürzlich nachfolgende Orientierungssätze zur Fragestellung, wann eine Versorgungszusage »aus Anlass« eines Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses i. S. d. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG erteilt worden ist, bekannt:

- 1.** Eine Versorgungszusage ist nur dann »aus Anlass« eines Arbeitsverhältnisses oder Beschäftigungsverhältnisses i. S. d. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG erteilt, wenn zwischen ihr und dem Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Erforderlich ist eine Kausalitätsprüfung, die alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt.
- 2.** Die Zusage ausschließlich an Gesellschafter ist insbesondere dann ein starkes Indiz für den Zusammenhang mit der Gesellschafterstellung, wenn es nur wenige Gesellschafter gibt.
- 3.** Ferner kommt es darauf an, ob die zugesagte Versorgung nach Art und Höhe auch bei Fremdkräften wirtschaftlich vernünftig und üblich gewesen wäre.
- 4.** Eine Rolle spielen kann auch, ob eine bereits während des Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses zu finanzierende Direktversicherung vorliegt oder eine Direktzusage, bei der die Belastungen erst bei Eintritt des Versorgungsfalles bestehen.

4 BAG-Orientierungssätze (II) zur bAV: Abfindung der im Insolvenzverfahren erdienten Anwartschaften bei Betriebsübergang

Im Zusammenhang seines Urteils vom 22.12.2009 veröffentlichte das BAG (BAG-Urteil vom 22. 12. 2009 - 3 AZR 814/07 -) nachfolgende Orientierungssätze hinsichtlich der Abfindung von im Insolvenzverfahren erdienter betrieblicher Versorgungsanwartschaften bei Betriebsübergang:

- 1.** Besteht ein mit einer Versorgungszusage unterlegtes Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, über dessen Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet wird, sind bis zur Insolvenz-

eröffnung erworbene Anwartschaften reine Insolvenzforderungen, die zur Tabelle angemeldet werden müssen. Für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften aus einer Direktzusage tritt der Pensionssicherungsverein ein.

2. Besteht das Arbeitsverhältnis nach Insolvenzeröffnung mit Wirkung für die Insolvenzmasse fort, entstehen nach der Eröffnung weitere Anwartschaften zu Lasten der Masse. Kommt es während des Insolvenzverfahrens zu einem Betriebsübergang, so haftet der Betriebserwerber hinsichtlich der übergegangenen Arbeitnehmer nicht nur für die Anwartschaften, die in der Zeit nach dem Betriebsübergang entstehen, sondern auch für die Anwartschaften, die vom Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs entstanden sind.

3. Im Falle eines Betriebsübergangs während des Insolvenzverfahrens hat der Insolvenzverwalter damit für die erst während des Insolvenzverfahrens erworbenen Anwartschaften all derjenigen einzustehen, die nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens, aber vor dem Betriebsübergang ausgeschieden sind, oder die von einem Betriebsübergang nicht erfasst werden oder einem Betriebsübergang gem. § 613a Absatz 4 BGB widersprochen haben. Diese Anwartschaften kann er unter den Voraussetzungen des § 3 Absatz 4 BetrAVG abfinden.

4. § 3 Absatz 4 BetrAVG dient, anders als § 613a BGB, nicht dem Kündigungsschutz, sondern verfolgt allein insolvenzspezifische Interessen. Das Abfindungsrecht des Insolvenzverwalters nach § 3 Absatz 4 BetrAVG soll die Liquidation eines Unternehmens im Insolvenzverfahren erleichtern. Für eine vollständige Einstellung der Betriebstätigkeit reicht es deshalb aus, wenn die Schuldnerin selbst keine gewerblichen Tätigkeiten mehr entfaltet.

5. Das Abfindungsrecht nach § 3 Absatz 4 BetrAVG besteht nicht nur bei Anwartschaften »geringen Umfangs«. Eine derartige Beschränkung würde dem Regelungsplan des Gesetzgebers zuwiderlaufen.

6. Die Ausübung des Abfindungsrechts ist nicht auf eine etwaige (Un-)Billigkeit zu überprüfen; § 315 BGB findet auf die Ersetzungsbefugnis des Insolvenzverwalters weder direkte noch analoge Anwendung.

7. Die Ausübung des Abfindungsrechts nach § 3 Absatz 4 BetrAVG und ein Verzicht hierauf sind insolvenzspezifische Handlungen, die nicht zum normalen Aufgabenbereich eines Personalleiters gehören.

5 BAG-Orientierungssätze (III) zur bAV: Verrechnung von Rentenstämmen

Im Zusammenhang seines Urteils vom 28.07.2009 veröffentlichte das BAG (BAG-Urteil vom 28.07. 2009 - 3 AZR 43/08 -) nachfolgende Orientierungssätze hinsichtlich der Verrechnung von Rentenstämmen bei betrieb-

lichen Versorgungsansprüchen aus zwei verschiedenen Versorgungsordnungen:

1. Erwirbt ein Versorgungsberechtigter auf Grund zweier Versorgungsordnungen für unterschiedliche Zeiten eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses Versorgungsansprüche, ist für jeden Zeitraum der sich aus der Versorgungsordnung ergebende Rentenstamm festzustellen. Überzahlungen aus einem Rentenstamm sind mit rückständigen Forderungen aus dem anderen Rentenstamm zu verrechnen. Das gilt auch, wenn sie von einer Unterstützungskasse geleistet wurden, die Forderungen aus dem anderen Rentenstamm sich jedoch aus einer Direktzusage ergeben und allein gegen den Arbeitgeber richten.

2. Bei einer Stufenklage schafft die Verurteilung zur Auskunft keine Rechtskraft über den Grund des Zahlungsanspruchs.

6 BAG-Orientierungssätze (IV) zur bAV: Keine Sicherheitsleistung nach § 303 AktG für künftige Betriebsrentenanpassung

Im Zusammenhang seines Urteils vom 26.05.2009 veröffentlichte das BAG (BAG-Urteil vom BAG-Urteil vom 26. 5. 2009 - 3 AZR 369/07 -) nachfolgende Orientierungssätze hinsichtlich von ggf. zu erbringenden Sicherheitsleistungen für künftige Betriebsrentenanpassungen:

1. Der Anspruch nach § 16 BetrAVG auf Anpassungsprüfung und -entscheidung ist eine sicherungsfähige Forderung i.S. des § 303 Absatz 1 AktG, denn er ist regelmäßig werthaltig. Zwar gewährt § 16 BetrAVG keine Anpassungsgarantie; jedoch gebieten es der Zweck der Versorgungsleistungen selbst und der Zweck des Betriebsrentengesetzes, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Anpassungen vorzunehmen sind, solange und soweit der Versorgungsschuldner leistungsfähig ist. Die Anpassung ist der Regelfall; die Nichtanpassung ist der Ausnahmefall.

2. Dem Anspruch auf Sicherheitsleistung durch das ehemals herrschende Unternehmen für künftige Anpassungsprüfungs- und -entscheidungsansprüche gegenüber dem ehemals abhängigen Unternehmen steht jedoch regelmäßig entgegen, dass es dem die Sicherheit beanspruchenden Versorgungsgläubiger an einem schützenswerten Sicherheitsinteresse fehlt.

3. Verlangen die Betriebsrentner der abhängigen Gesellschaft während des Bestehens eines Beherrschungsvertrags eine Anpassung ihrer Betriebsrenten, so rechtfertigt der Beherrschungsvertrag – ohne weitere Voraussetzungen – einen so genannten Berechnungsdurchgriff. Es kommt dann auf die wirtschaftliche Lage der herrschenden Gesellschaft an. Diese hat die in Folge der Anpassung der Betriebsrenten etwa entstehenden Verluste der abhängigen Gesellschaft nach § 302 AktG auszugleichen.

4. Der Schutzzweck der § 4 und § 16 BetrAVG erfordert keine erweiternde Auslegung des §

303 AktG. Führen gesellschaftsrechtliche Veränderungen während der Dauer eines Gewinnabführungs- und Beherrschungsvertrags dazu, dass die für eine Betriebsrentenanpassung erforderliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der abhängigen Versorgungsschuldnerin beeinträchtigt wird oder entfällt, kommen Schadensersatzansprüche der Versorgungsgläubiger gegenüber dem (ehemals) herrschenden Unternehmen in Betracht.

5. Das herrschende Unternehmen treffen bei Beendigung des Beherrschungsvertrags gegenüber den Betriebsrentnern der abhängigen Gesellschaft regelmäßig dieselben Verpflichtungen wie den bisherigen Versorgungsschuldner bei Ausgliederung einer Gesellschaft, auf die Versorgungsverbindlichkeiten übertragen werden.

7 BAG-Orientierungssätze (V) zur bAV: Außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze einer Versorgungsordnung

Im Zusammenhang seines Urteils vom 21.04.2009 veröffentlichte das BAG (BAG-Urteil vom 21. 4. 2009 - 3 AZR 695/08 -) nachfolgende Orientierungssätze hinsichtlich der außerplanmäßigen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze einer Versorgungsordnung:

1. Zahlreiche Versorgungsordnungen enthalten eine »gespaltene Rentenformel«. Danach sind für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Leistungen vorgesehen als für den Teil bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

2. Die »gespaltene Rentenformel« trägt dem höheren Versorgungsbedarf Rechnung, der daraus resultiert, dass die Einkommensteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze nicht mit Beiträgen an die gesetzliche Rentenversicherung belegt sind und dem Arbeitnehmer bei diesen Einkommensteilen deshalb eine entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung fehlt.

3. Stellt die Versorgungszusage auf die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung ab, so nimmt sie damit regelmäßig die Anpassungsregel des § 159 SGB VI in Bezug. Der Begriff der Beitragsbemessungsgrenze, wie er in Versorgungsordnungen allgemein verwendet wird, ist mit dem Prinzip der Anhebung der Beitragsbemessungsgrundlage entsprechend der tatsächlichen durchschnittlichen Lohn- und Gehaltsentwicklung nach § 159 SGB VI verbunden.

4. Versorgungsordnungen mit einer »gespaltenen Rentenformel« sind durch die außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze um € 500,- im Jahre 2003 nach § 275c SGB VI regelmäßig lückenhaft geworden und entsprechend dem ursprünglichen Regelungsplan zu ergänzen.

5. Danach berechnet sich die Betriebsrente ohne Berücksichtigung der außerplanmäßigen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze. Von

dieser Rente ist jedoch der Betrag in Abzug zu bringen, um den sich die gesetzliche Rente in Folge höherer Beitragszahlungen erhöht hat.

8 LAG Hessen – Entscheidung zur bAV: Einstandspflicht des Arbeitgebers bei reduzierter Leistung einer Pensionskasse

Der Arbeitgeber hat gegenüber ehemaligen Arbeitnehmern, denen er Altersversorgungen über eine Pensionskasse versprochen hat, dafür einzustehen, wenn die Pensionskasse ihre Leistungen herabsetzt. Dies geht aus dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 03.03.2010 (LAG Hessen vom 03.03.2010 - Az.: 8 Sa 187/09 -) hervor. Folgender Sachverhalt lag dieser Entscheidung zugrunde:

Ein Arbeitgeber hatte seinen Mitarbeitern arbeitsvertraglich zugesagt, sie bei einer Pensionskasse anzumelden und die Beiträge dafür zu zahlen. Die Pensionskasse zahlte den ausgeschiedenen Mitarbeitern die Pensionen entsprechend den Versicherungsbedingungen. Im Jahr 2003 beschloss sie durch ihre Mitgliederversammlung, die Pensionen dauerhaft jährlich um 1,4 Prozent zu kürzen. Sie berief sich dafür auf eine Satzungsbestimmung, wonach bei Fehlbeträgen eine Leistungsherabsetzung möglich sei. Bei der Pensionskasse war ein Fehlbetrag in dreistelliger Millionenhöhe aufgetreten, der auch nicht aus der Verlustrücklage und der Auflösung von Gewinnrücklagen gedeckt werden konnte. Daraufhin wurden entsprechende Klageverfahren eingeleitet:

Eine Klage der Rentenbezieher gegen die Pensionskasse blieb erfolglos. Darauf klagten die Pensionäre gegen ihren früheren Arbeitgeber und verlangten von ihm den Ausgleich der Herabsetzungen. Sie waren der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber für die ursprünglich gezahlten Pensionen einzustehen habe. Der Arbeitgeber meinte dagegen, er habe keine weiteren Pflichten übernommen als die Beiträge an die Pensionskasse zu zahlen. Jedenfalls sei seine Leistungspflicht darauf beschränkt, was die Pensionskasse zu zahlen habe.

Das zuständige Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers hatte nun Erfolg. Nach Ansicht des LAG Hessen muss der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einstehen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Seine Einstandspflicht ergebe sich aus § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Der Arbeitgeber habe die Versorgung nach den allgemeinen Versicherungsbedingungen und den Tarifbedingungen versprochen. Sie sei nicht begrenzt auf die Höhe der tatsächlichen Zahlungen der Pensionskasse oder deren wirtschaftlicher Möglichkeiten. Das wäre nur bei einer reinen Beitragszusage der Fall, wie sie gerade nicht vorgelegen habe.

Obwohl das LAG Hessen eine Revision im besagten Fall zugelassen hat, müssen sich Arbeitgeber an dieser Stelle noch einmal nachdrücklich ihrer Haftungsgefahren bewusst werden,

wonach sie grds. als »subsidiärer« Vollhafter für ggf. ausfallende mittelbare Versorgungsträger eintreten müssen.

9 LAG Köln – Entscheidung zur bAV: Wirtschaftliche Lage des Unternehmens bei Betriebsrentenanpassung

Im Zusammenhang seines Urteils vom 09.12.2009 stellte das LAG Köln (LAG Köln, Urteil vom 9. 12. 2009 - 8 Sa 1004/08 -) nachfolgende Leitsätze zur Frage einer ggf. vorzunehmenden Betriebsrentenanpassung nach § 16 BetrAVG heraus:

1. Für das bei der Betriebsrentenanpassung zu Grunde zu legende Geschäftsergebnis gilt, dass zur Ermittlung des Anpassungspotenzials einmalige außerordentliche Erträge nicht zu berücksichtigen sind. Ergibt sich hiernach unter Berücksichtigung des Substanzerhaltungsaufwands sowie einer angemessenen Eigenkapitalverzinsung ein so genanntes negatives Anpassungspotenzial, hat die geltend gemachte Betriebsrentenanpassung zu unterbleiben.

2. Ein Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG liegt nicht vor, soweit in einer Leistungsordnung für Betriebsrentenansprüche zwischen Erfüllern und Anwartschaftern nach Grundsätzen differenziert wird, die bereits in den Bestimmungen des BetrAVG angelegt sind.

10 BFH-Entscheidung zur bAV: Keine Durchschnittsberechnung nach § 40b Abs. 2 EStG für fortgeführte Direktversicherungseinzelverträge bei Arbeitgeberwechsel

Mit Urteil vom 11.03.2010 (BFH-Urteil vom 11. 3. 2010 - VI R 9/08 -) stellte der BFH klarstellend heraus, dass Beiträge zu Direktversicherungen nur dann in die Durchschnittsberechnung nach § 40b Absatz 2 Satz 2 EStG einbezogen werden können, wenn ein gemeinsamer Versicherungsvertrag vorliegt. Direktversicherungen, die nach einem Wechsel des Arbeitgebers beim neuen Arbeitgeber als Einzelversicherungen fortgeführt werden, erfüllen diese Voraussetzung nicht. Demzufolge müssen Arbeitgeber eindringlich diese höchstinstanzlichen Vorgaben beachten, um keine fehlerhaften Dotierungsabrechnungen im Rahmen der internen Entgeltabrechnungsaufzeichnungen vorzunehmen.

11 BFH-Beschluss zur bAV: Keine Rückstellung für Pensionsleistungen in Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen

Für eine Pensionsverpflichtung darf nach § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG eine Rückstellung nicht gebildet werden, wenn die Pensionszusage Pen-

sionsleistungen in Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen vorsieht. Das ist bei Gewinnbeteiligungen der Fall, welche nach Erteilung der Pensionszusage entstehen. So die Festlegung des BFH in seinem Beschluss vom 03.03.2010 (BFH-Beschluss vom 03.03.2010 - I R 31/09 -).

Im vorliegenden Fall gewährte die Klägerin ihren Geschäftsführern eine Pensionszusage i. H. von 70 % der Bezüge des Jahres vor deren Pensionierung. Daneben erhielten beide Geschäftsführer eine 6%ige Tantieme auf das in der Bilanz ausgewiesene Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit. Bei der Berechnung der Pensionsrückstellungen der Streitjahre bezog die Klägerin die im jeweiligen Jahr erfassten Tantiemen mit ein. Dem widersprachen FA, später FG und letztendlich auch der BFH. Letzterer entschied einstimmig ohne mündliche Verhandlung (§ 126a FGO), dass eine Pensionsrückstellung nur gebildet werden dürfe, wenn und soweit die Pensionszusage keine Pensionsleistungen in Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen vorsieht.

Rechtsanwendung

1 Entwurf BMF-Schreiben: Einkommensteuerrechtliche Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen

Zum Sonderausgabenabzug für Beiträge nach § 10 Abs. 1 und zur Besteuerung von Versorgungsbezügen nach § 19 Abs. 2 sowie von Einkünften nach § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a des Einkommensteuergesetzes (EStG) hat das BMF mit Datum zum 26.04.2010 einen aktualisierten Entwurf eines entsprechenden BMF-Schreibens mit der Überschrift »Einkommensteuerrechtliche Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen« veröffentlicht (Entwurf eines BMF-Schreibens vom 26.04.2010, IV C 3 - S 2222/09/10041 / IV C 5 - S 2345/08/0001). 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 PSVaG legt Jahresabschluss 2009 vor – Finanz- und Wirtschaftskrise führt zum höchsten Schaden volumen (Pressemeldung vom 12.05.2010)

Der PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN VVaG, gesetzlich bestimmter Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland und im Großherzogtum Luxemburg, hat den Geschäftsbericht für sein 35. Geschäftsjahr vorgelegt.

Ende 2009 waren beim PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN 76.029 (Vorjahr 73.093) Arbeitgeber mit insolvenzversicherungspflichtiger betrieblicher Altersversorgung als Mitglieder gemeldet. Insgesamt stehen wie im Vorjahr 10,0 Mio. Versorgungsberechtigte, davon 3,9 Mio. Rentner und 6,1 Mio. Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften unter Insolvenzschutz. Hieraus ergibt sich die große sozialpolitische Bedeutung der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung.

Die Zahl der den PSVaG treffenden Insolvenzen ist im Jahr 2009 auf 817 angestiegen. Die Anzahl der zu sichernden Renten und Anwartschaften erreichte mit zusammen rd. 170.000 noch nie dagewesene Größenordnungen. Das Rekordschadenvolumen summierte sich auf 4.356,3 Mio. € (Vorjahr 591,8 Mio. €). Zur Bewältigung dieses Schadenvolumens war ein Beitragssatz von 14,2 Promille (Vorjahr 1,8 Promille) erforderlich. Zur Abmilderung der Belastung für die beitragspflichtigen Unternehmen wurde erstmals die seit 2006 bestehende gesetzliche Möglichkeit genutzt, einen Teil des erforderlichen Beitrags auf die folgenden vier Jahre zu verteilen, d. h.: 8,2 Promille-Punkte - bezogen auf die Beitragsbemessungsgrundlage von rd. 285 Mrd. € (Vorjahr 277 Mrd. €) - waren Ende 2009 fällig. Jeweils 1,5 Promille-Punkte werden an den Jahresenden 2010 bis 2013 fällig. Hieraus ergab sich das Beitragsvolumen für 2009 mit 2.360,3 Mio. €.

Der durchschnittliche Beitragssatz für die bisherigen 35 Geschäftsjahre errechnet sich mit 3,2 Promille; über die letzten fünf Jahre beträgt er 5,5 Promille, über die letzten zehn Jahre 4,6 Promille. Aufgrund der im Jahr 2006 begonnenen Nachfinanzierung der bis zum 31.12.2005 aufgelaufenen »Altlast« von rd. 2,2 Mrd. € aus gesicherten Anwartschaften, flossen dem PSVaG zusätzliche Mittel von 107,5 Mio. € zu. Allen gesicherten Anwartschaften stehen inzwischen Deckungsmittel von 1.577,2 Mio. € gegenüber. D. h., diese Anwartschaften, deren Barwert zum 31.12.2009 rd. 3,3 Mrd. € beträgt, sind nunmehr bereits zu 47 % kapitalmäßig bedeckt. Die Nachfinanzierung läuft noch über weitere 12 Jahre, in denen pro Jahr rd. 92 Mio. € von den Mitgliedsunternehmen zu zahlen sind. Sie wird somit im Jahr 2021 abgeschlossen sein.

Die Bilanzsumme zum 31.12.2009 betrug 4,0 Mrd. €. Die Gewinn- und Verlustrechnung weist Erträge aus Kapitalanlagen von netto 106,9 Mio. € aus sowie 26,2 Mio. € Überschussbeteiligung vom Konsortium der deutschen Lebensversicherungswirtschaft, mit dem der PSVaG bei der Abwicklung der übernommenen Renten zusammenarbeitet. Dem Ausgleichsfonds wurden 177,4 Mio. € zugeführt. Dieser enthält nun 874,0 Mio. €.

Die zu Anfang des Jahres 2010 festzustellende Schadenentwicklung liegt auf hohem Niveau. Sofern Großschäden ausbleiben, ist von einer Verbesserung der Schadensituation gegenüber dem Vorjahr auszugehen.

3 Sozialversicherungsrecht: Überarbeitung des gemeinsamen Rundschreibens der Sozialversicherungsträger zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen

Durch das Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit vom 20.12.1999 (BGBl. 2000 I S. 2) wurde ein Anfrageverfahren zur Statusfeststellung Erwerbstätiger eingeführt. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten die sich hieraus ergebenden Auswirkungen auf die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen in ihrem gemeinsamen Rundschreiben vom 20.12.1999 zusammengefasst. Das Rundschreiben wurde zuletzt aufgrund der Änderung des Verfahrens zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit (BA) an Statusfeststellungen für abhängig Beschäftigte durch das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954) sowie das Gesetz zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht (Verwaltungsvereinfachungsgesetz) vom 21.03.2005 (BGBl. I S. 818) aktualisiert. In der Fassung vom 5.7.2005 berücksichtigte das Rundschreiben das für beschäftigte geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH sowie mitarbeitende Ehegatten und Lebenspartner eingeführte obligatorische Statusfeststellungsverfahren, an dessen Ergebnis die BA leistungsrechtlich gebunden ist. Die konkrete Ausgestaltung des Verfahrens zur leistungsrechtlichen Bindung der BA wurde in den »Gemeinsamen Grundsätzen zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit an Bescheide in Statusfeststellungsverfahren für Ehegatten/Lebenspartner und GmbH-Gesellschafter Geschäftsführer (Bindungsregelung Arbeitslosenversicherung)« vom 11.11.2004 zusammengefasst.

Durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19.12.2007 (BGBl. I S. 3024) wurde das obligatorische Statusfeststellungsverfahren auf mitarbeitende Abkömmlinge ausgedehnt und die Regelungen zum späteren Eintritt der Versicherungspflicht bei Statusfeststellungen abhängig Beschäftigter, die nach Ablauf eines Monats nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit eingeleitet worden sind, aufgehoben.

Aufgrund der gesetzlichen Änderungen, Rechtsprechung (z. B. zur verbindlichen Feststellung der Sozialversicherungspflicht durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund oder zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von mitarbeitenden Gesellschaftern ohne Geschäftsführerfunktion mit einer Kapitalbeteiligung von 50 v. H.) sowie zwischenzeitlich erzielter Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung wurde das gemeinsame Rundschreiben vom 05.07.2005 überarbeitet. Darüber hinaus wurden die gemeinsamen Grundsätze zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit an Bescheide in Statusfeststellungsverfahren für Ehegatten/Lebenspartner und

GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer vom 11.11.2004 eingearbeitet.

Das aktualisierte Rundschreiben löst mit Wirkung vom 01.06.2010 die gemeinsamen Grundsätze vom 11.11.2004 sowie das gemeinsame Rundschreiben vom 05.07.2005 ab. Die bisherige gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung von Angehörigen vom 11.11.2004 wurde als Anlage in das Rundschreiben aufgenommen und gilt unverändert weiter.

Das genannte Rundschreiben ist abrufbar unter <http://www.kenston-pension.de/sites/Rechtsservice/Rundschreiben%20der%20SV-Träger.htm>. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.

4 Zeitwertkonten: Neuer Frage-/ Antwortkatalog zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung flexibler Arbeitszeitregelungen

Aufgrund des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21.12.2008 (BGBl. I S. 2940) haben sich für flexible Arbeitszeitmodelle umfassende Änderungen mit Auswirkungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht ergeben. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben diese Änderungen und deren Auswirkungen in dem gemeinsamen Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31.03.2009 dargestellt.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben nun die zwischenzeitlich aufgetretenen Fragen und Sachverhalte erörtert und die Ergebnisse in einem überarbeiteten Frage-/ Antwortkatalog zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitregelungen vom 13.04.2010 zusammengefasst. Der Frage-/ Antwortkatalog dient der Ergänzung des gemeinsamen Rundschreibens zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31.03.2009.

Der genannte »Katalog« ist abrufbar unter <http://www.kenston-pension.de/sites/Rechtsservice/Rundschreiben%20der%20SV-Träger.htm>. Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung. Vor allem auch zur entsprechenden Fragestellung, inwieweit auch die neuesten Äußerungen der Sozialverwaltung zivil-, arbeits- und verfassungsrechtlich haltbar sein können.

5 1. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2010

Am 04.06.2010 fand in Köln der 1. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2010 – Die Fakten zur bAV und Rechtsberatung statt.

Der Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ) forderte auf dem ersten Fachkongress zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) eine Umkehr in der gängigen bAV-Beratungspraxis. In seiner Eröffnungsrede machte der BRBZ-Vorsitzende Sebastian Uckermann unmissverständlich klar, dass die aktuelle Situation nicht hinnehmbar sei. Denn in der Regel wird in der Beratungspraxis nicht zwischen der Versicherungslösung als Risikoabsicherung und den verschiedenen Rechtsgebieten unterschieden, die die Pensionsversprechen regeln. Uckermann kritisierte weiter, dass die bAV-Beratung derzeit unter anderem ausschließlich von Versicherungsmaklern, Finanzvertrieben und Beratungsgesellschaften betrieben werde, von denen die wenigsten die notwendige Erlaubnis für eine derartige Rechtsberatung haben. Damit werde das Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) verletzt, das der Gesetzgeber zum Schutz der Verbraucher geschaffen hat.

Der BRBZ-Vorsitzende sprach sich vor rund 150 Kongressteilnehmern dafür aus, die bAV nicht länger als Versicherungssparte aufzufassen sondern als Rechtsgebiet. Die meisten Berater verkennen das eigentliche Aufgabengebiet der bAV als Beratungstätigkeit, das zahlreiche Rechtsgebiete berührt. Daher könne die Beratung nur interdisziplinär zwischen Rechts-, Steuer- und Finanzberatern durchgeführt werden. »Jeder Beteiligte sollte nur das tun, was rechtlich erlaubt und haftungsrechtlich abgesichert ist«, so Uckermann.

Auf dem Fachkongress kamen zahlreiche hochkarätige Rechtsexperten zu Wort, die sich mit der Bedeutung des RDG und der Erlaubnispflicht der Beratung in der bAV befassten. Professor Dr. Martin Henssler, Leiter des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität Köln und als Nachfolger von Professor Dr. Paul Kirchhof Präsident des Deutschen Juristentages, erklärte, dass das RDG vom Gesetzgeber als modernes Verbraucherschutzgesetz angelegt wurde, um Ratsuchende vor unqualifizierten Rechtsdienstleistungen zu schützen. Was genau eine Rechtsdienstleistung ist, regelt der § 2 des RDG. Darin heißt es, dass eine Rechtsdienstleistung eine rechtliche Fragestellung in einem Einzelfall behandeln muss, die einer bestimmten Person (bzw. Organisation) zuzuordnen ist. Und für diese Tätigkeit ist eine gerichtliche bzw. behördliche Zulassung nötig. Im Rechtsdienstleistungsregister sind derzeit rund 640 Rentenbe-

ratgeber eingetragen. Für diese Personen gelten besondere Qualifikationsanforderungen. Dazu gehören Sachkunde, persönliche Eignung, Zuverlässigkeit und der Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung.

Bislang handelte die Versicherungsbranche danach, dass wer Pensionszusagen überprüft oder Zeitwertkontenmodelle einrichtet, diese Leistung als »erlaubte Nebenleistung« im Zusammenhang mit seiner Haupttätigkeit, der Vermittlung von bAV-Produkten, erbringt. Nach Auffassung von Dr. Christoph Imschweiler, Rechtsanwalt und Steuerberater bei honet + partner in München, ist diese Auslegung des RDG nicht zutreffend. Zwar sieht das Gesetz vor, dass Rechtsdienstleistungen im Zusammenhang mit anderen Tätigkeiten erlaubt sind, wenn sie als Nebenleistung zum Berufs- oder Tätigkeitsbild gehören, aber auf eine rechtliche bAV-Beratung trifft dies nicht zu. »Versicherungsmakler berufen sich zu Unrecht auf § 5 des RDG«, so Imschweiler. Die rechtliche bAV-Beratung wird auch nicht durch die §§ 34 d und 34 e der Gewerbeordnung (GewO) gedeckt. Denn darin wird ganz klar die Erlaubnis der Beratung in Zusammenhang mit Versicherungsverträgen geregelt. Imschweiler: »Die Beratung in der bAV geht weit über diesen Bereich hinaus und klärt unter anderem Sachverhalte im Arbeits-, Betriebsrenten-, Steuer- und Insolvenzrecht.«

Unterstützung bekam Imschweiler von Rechtsanwalt Dr. Volker Römermann aus Hamburg. Er sprach auf dem bAV-Fachkongress vom alltäglichen Rechtsbruch und einer unerlaubten Rechtsberatung trotz restriktiver Vorgaben durch das RDG und den Bundesgerichtshof. Römermann forderte die Spezialdienstleister in der bAV auf, sich zu entscheiden: »Entweder Rechtsberatung oder Finanzdienstleistungsvermittlung, beides gleichzeitig ist rechtswidrig.« Eine gleichzeitige Registrierung als Rentenberater bzw. Rechtsanwalt und Finanzberater ist nach eindeutiger Rechtsprechung des BGH sowie der amtlichen Begründung zum Rechtsdienstleistungsgesetz ausgeschlossen. Römermann plädierte zum Schutz der gesamten Versicherungsmaklerlandschaft dafür, im Rahmen der bAV zwingend rechtskonform zu beraten. Denn die Makler sind meist wegen mangelnden Versicherungsschutzes die »ersten« Verlierer bei unerlaubter Rechtsberatung. Dieser Umstand ist den wenigsten Versicherungsvermittlern klar ebenso wenig wie, dass Verträge nichtig sein können, denen eine unerlaubte Rechtsdienstleistung zugrunde liegt. Sobald die Beratungstätigkeit überwiegend rechtlicher Natur ist, zieht ein möglicher Beratungsfehler die persönliche Haftung nach sich. Die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung bietet in dieser Situation keinen Schutz. Außerdem verliert der Vermittler seinen Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Kunden und macht sich unter Umständen schadenersatzpflichtig.

Um das zu verhindern, hat der BRBZ ein Kooperationsmodell entwickelt, das der britische Versicherer Friends Provident International als erster und bisher einziger Versicherer in Deutschland umsetzt. In einem Netzwerk aus Rechts-, Steuer- und Finanzberatern werden die Kompetenzen klar getrennt, sodass rechtssicher gearbeitet werden kann. Der Bereich der Rechtsberatung kann sauber von der Ausgestaltung der Finanzierungsfragen und der damit einhergehenden Produktauswahl getrennt werden. »Berater, die in der betrieblichen Altersversorgung qualitativ hochwertig agieren wollen, sollten die bAV nicht als Produktabsatzvehikel betrachten, sondern als Dienstleistungsbereich, der hochwertige Fachkenntnisse erfordert«, so der Appell des BRBZ-Vorsitzenden Sebastian Uckermann.

In diesem Zusammenhang freut es den BRBZ ganz besonders bereits den Termin für den 2. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2011 – Die Fakten zur bAV und Rechtsberatung mitteilen zu können. Dieser findet am 27.05.2011 in Köln stattfinden wird. Wiederum wird sich dieser Tagesveranstaltung ein abendliches »Get Together« mit beeindruckendem Ambiente anschließen.

Weitere Informationen zum Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V erhalten Sie unter

www.brbz-kongress.de oder www.brbz.de.

Zum Herausgeber des Newsletters:

Die Kenston Pension GmbH fungiert in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei 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 berechtigte Person ist **Sebastian Uckermann**.

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.