

Newsletter 4/2018

Inhalt

Aus dem Arbeitsrecht	2
• Ersatzloser Wegfall einer Hinterbliebenenversorgung ist durch Tarifregelung nicht möglich	2
• EuGH entscheidet über Haftung des Erwerbers eines insolventen Betriebs.....	3
PSVaG	4
• PSVaG-Beitragssatz.....	4
Aus der Versicherungsmathematik	4
• Steuerliche Rückstellungen für Verpflichtungen aus Altersteilzeitvereinbarungen.....	4

**Informationen für Unternehmer, Vorstände und Führungskräfte,
für Rechtsanwälte, Steuerberater und Vermittler.**



Aus dem Arbeitsrecht (Nadine Stachowski)

Ersatzloser Wegfall einer Hinterbliebenenversorgung ist durch Tarifregelung nicht möglich

(BAG-Urteil vom 31.07.2018 -3 AZR 731/16)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine Hinterbliebenenversorgung den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit unterliegt und nicht vollständig und ersatzlos durch Tarifregelungen wegfallen darf.

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten tätig und auf seinen Arbeitsvertrag fand der jeweils gültige Tarifvertrag der Beklagten Anwendung. Nach Vollendung des 57. Lebensjahr schied der Kläger aus dem aktiven Dienst aus und bezog eine tarifliche Übergangsversorgung. Mit Vollendung des 63. Lebensjahr bezog er die gesetzliche Rente sowie eine Rente von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und eine Betriebsrente von der Beklagten. Kurz danach heiratete der Kläger.

Der ursprünglich zugrunde liegende Versorgungstarifvertrag sah vor, dass eine Anwartschaft auf eine dynamische Versorgungsrente für sich und die Hinterbliebenen im Rahmen der Gesamtversorgung erworben werden kann, soweit die Satzung der VBL es zu lässt. Nach Eintritt des Versorgungsfalles und nach der Eheschließung wurde die bisherige Versorgung in eine neue Versorgung überführt. Diese regelte dagegen, dass eine Witwenrente nur gewährt wird, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde und bis zum Tode fortbesteht.

Entscheidung:

Das BAG hat entschieden, dass der Anspruch auf Hinterbliebenenrente der Ehefrau nicht durch die Regelung der neuen Versorgungsordnung ausgeschlossen wird. Zwar finden grundsätzlich die

Regelungen der neuen Tarifversorgungsordnungen auch auf Versorgungsempfänger Anwendung. Das Gericht stellt jedoch fest, dass die Voraussetzungen der neuen Regelungen von Versorgungsempfängern nicht mehr erfüllt werden können. Im vorliegenden Fall wurde die Ehe erst nach Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen, aber zu diesem Zeitpunkt waren die Voraussetzungen für die Hinterbliebenenrente nach dem ursprünglichen Tarifvertrag erfüllt. Das BAG kommt zu dem Schluss, dass ein Wegfall der Rente in diesem Fall einen Verstoß gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit darstellt.

Es führt dazu aus, dass für Tarifregelungen nach dem geltenden Ablösungsprinzip kein Günstigkeitsvergleich zwischen den bisherigen und den ablösenden Regelungen stattfindet. Zudem stellt es klar, dass aufgrund der grundgesetzlichen Tarifautonomie weitergehende Änderungen in tarifrechtlichen Regelungen möglich sind. Des Weiteren ist das dreistufige Prüfungsschema für die Überprüfung von Eingriffen in Versorgungsanwartschaften auf solche Regelungen nicht anwendbar. Allerdings darf die Ablösung einer Tarifregelung natürlich nicht gegen das Grundgesetz oder anderes höherrangiges Recht verstoßen. Das Gericht hat festgestellt, dass verschlechternde ablösende Tarifregelungen sich typischerweise auf die noch nicht abgeschlossenen Rechtsbeziehungen der aktiven Arbeitnehmer oder der Versorgungsempfänger auswirken werden. In die Versorgungsrechte oder in laufende Renten darf nur in Form einer Verschlechterung eingegriffen, wenn ein legitimierender Grund gegeben ist. Wie gewichtig dieser Grund sein muss, hängt von den Nachteilen ab, die durch die Änderung entstehen. Nach Eintritt des Versorgungsfalles können nur noch geringfügige Verschlechterungen gerechtfertigt werden. Der vollständige Wegfall der Hinterbliebenenversorgung ist nicht nur geringfügig. Einer Hinterbliebenenversorgung kommt eine erhebliche wirtschaftliche Bedeutung zu. Der ersatzlose



Wegfall ist sehr schwerwiegend, da Versorgungsempfänger aus dem aktiven Arbeitsleben ausgeschieden sind und somit auf die geänderte Versorgungssituation kaum bis keinen Einfluss nehmen können.

Bedeutung für die Praxis:

Bei Ablösung von Tarifverträgen ist zu bedenken, dass natürlich das Ablösungsprinzip gilt und kein Vergleich stattfindet, welche Regelung günstiger ist. Die Tarifparteien sind jedoch nicht frei bei der Ablösung der Tarifverträge. Es muss ein legitimierender Grund vorliegen, der gewichtig ist und im Verhältnis zu den Nachteilen bei dem Versorgungsberechtigten steht.

EuGH entscheidet über Haftung des Erwerbers eines insolventen Betriebs

(BAG, Beschluss vom 16.10.2018 -3 AZR 139/17)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte über den Haftungsumfang von betrieblichen Altersversorgungen (bAV) im Zusammenhang einer Insolvenz und einem Betriebsübergang zu entscheiden. Das Gericht hat den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um eine Vorabentscheidung gebeten.

Tatbestand:

Den beiden Klägern wurde eine bAV von ihrer Arbeitgeberin zugesagt. Nach der zugrunde liegenden Versorgungsordnung berechnete sich die Betriebsrente nach der Anzahl der Dienstjahre und dem erzielten Gehalt. Das Gehalt sollte zu einem bestimmten Stichtag vor dem Ausscheiden bestimmt werden. Über das Vermögen ihrer Arbeitgeberin wurde das Insolvenzverfahren eröffnet und der Betrieb ging kurz darauf auf die Beklagte über.

Einer der Kläger erhält aufgrund des Betriebsübergang nach 613 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) einen Teil der Rente von der Beklagten und einen Teil vom PSVaG. Dieser Teil beruht, wie vom

Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geregelt, auf der Höhe des Gehalts des Klägers zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Der Kläger vertritt jedoch die Meinung, dass er einen höheren Rentenanspruch gegenüber dem Erwerber habe. Seiner Meinung nach müsse sich die Rente nach den Bestimmungen der Versorgung auf der Basis des zum Stichtag vor dem Versorgungsfall bezogenen Gehalts unter bloßem Abzug des Betrags errechnen, den er vom PSVaG erhalte.

Der zweite Kläger hat keine gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften, und er erhält somit auch keine Rente vom PSVaG. Er verlangt nun auf dem Klageweg von der Beklagten die Betriebsrente in voller Höhe nach der Versorgungsordnung der früheren Arbeitgeberin.

Entscheidung:

Das BAG kam zu dem Ergebnis, dass nach der derzeitigen, im Hinblick auf die besonderen Verteilungsgrundsätze des Insolvenzrechts einschränkenden Auslegung von § 613 a Abs 1 BGB die Kläger keinen Erfolg mit Ihren Klagen haben. Der Senat möchte nun vom EuGH überprüfen lassen, ob diese Regelungen mit den Art. 3 Abs. 4 und Art. 5 Abs 2 Buchst. a der Richtlinie 2001/23/EG Europäischen Regelungen vereinbar sind und ob gegebenenfalls Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG unmittelbare Geltung habe und sich Arbeitnehmer deshalb auch gegenüber dem PSVaG auf diesen berufen können.

Bedeutung für die Praxis:

Die Entscheidung des EuGHs ist mit Spannung zu erwarten, denn sollte dieser die nationalen nicht mit den europäischen Regelungen für vereinbar sehen, dann hat dies weitreichende Auswirkungen auf jeden Betriebsübergang in einem laufenden Insolvenzverfahren. Es ist jetzt noch nicht abzuschätzen, in welchem Umfang Erwerber für Anwartschaften des insolventen Arbeitgebers zu haften hätten. Sollte der EuGH aber zu einer umfassenden Haftung kommen, dann wäre damit für die Erwerber ein großes finanzielles Risiko



verbunden. Dies würde letztlich dazu führen, dass Betriebsübergänge weniger attraktiv würden, und dies würde sich mittelbar auf Arbeitsplätze auswirken.

PSVaG (Nadine Stachowski)

PSVaG-Beitragssatz

(PSVaG, Pressemitteilung vom 13.11.2018)

Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) hat für das Jahr 2018 den Beitragssatz auf 2,1 Promille (Vorjahr 2,0 Promille) festgesetzt. Aufgabe des PSVaG ist die Insolvenzversicherung der Betriebsrenten für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers.

Im Juli hatte der PSVaG in seinem Rundschreiben darüber informiert, dass das Schadenvolumen im ersten Halbjahr 2018 gegenüber 2017 leicht zurückgegangen sei. Allerdings stünden insgesamt niedrige Erträge und sonstige entlastende Positionen wie die Rückstellungen für Beitragsrückerstattung zur Verfügung. Aus diesem Grund ging man zum Halbjahr von einem Beitragssatz von 2,5 Promille aus. Da das Schadenvolumen aber auch im zweiten Halbjahr rückläufig war, wurde der Beitragssatz auf 2,1 Promille festgesetzt. Die Mitgliedsunternehmen zahlen in diesem Jahr 725 Mio. Euro Beiträge. Im Vorjahr waren es 678 Mio. Euro. Zudem wurde beschlossen, dass zu diesem Zeitpunkt für 2019 kein Vorschuss erhoben wird, aber dass man sich eine Erhebung eines Vorschusses für das zweite Halbjahr 2019 vorbehält.

Aus der Versicherungsmathematik

(Irmgard Breitsameter)

Steuerliche Rückstellungen für Verpflichtungen aus Altersteilzeitvereinbarungen

(BMF-Schreiben vom 22. Oktober 2018, IV C 6 – S 2175/07/10002)

Durch das BMF-Schreiben vom 22. Oktober 2018 ändern sich die Vorschriften für die Rückstellungsbildung für Nachteilsausgleichszahlungen bei Altersteilzeit.

Beim sogenannten „Nachteilsausgleich“ verpflichtet sich der Arbeitgeber, in der Freistellungsphase oder nach dem Ende der Altersteilzeit einen zusätzlichen Ausgleichsbetrag an den Arbeitnehmer zu zahlen, zum Beispiel als Ausgleich für die Minderung der Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung durch vorgezogenen Rentenbezug. Bisher durfte hierfür eine steuerliche Rückstellung in Höhe des versicherungsmathematischen Barwerts ratierlich während der Beschäftigungsphase angesammelt werden. Diese Rückstellungsbildung ist nunmehr nur noch zulässig, wenn die Zahlung des Ausgleichsbetrags nicht vom Eintritt eines bestimmten Ereignisses abhängig ist. Auch wenn dieses Ereignis zum Bilanzstichtag wahrscheinlich ist, wie zum Beispiel die Minderung der gesetzlichen Rente durch Abschläge, ist keine Rückstellungsbildung mehr erlaubt.

Die Neuregelung ist erstmals bei Altersteilzeitverhältnissen anzuwenden, die nach dem Tag der Veröffentlichung des BMF-Schreibens im Bundessteuerblatt beginnen. Die auf Basis der bisher gültigen Regelungen passivierten Rückstellungen gemäß dem BMF-Schreiben vom 28 März 2007 können planmäßig bis zur Auszahlung oder dem Wegfall des Nachteilsausgleichs weitergeführt werden.



Arbeitgeber sollten in künftigen Altersteilzeitverträgen die Voraussetzungen für einen Nachteilsausgleich hinsichtlich der steuerlichen Auswirkungen überprüfen.

**Die MAGNUS GmbH wünscht Ihnen
und Ihrer Familie
frohe Weihnachten und einen
erfolgreichen Start ins Jahr 2019.**

**Die Kontaktadresse der MAGNUS
GmbH lautet wie folgt:**

MAGNUS GmbH
bAV-Beratung & bAV-Service

MAGNUS GmbH
Maximiliansplatz 5
80333 München

Tel: 089 / 5 51 67 - 11 65
Fax: 089 / 5 51 67 - 12 15

info@magnus-gmbh.de

bequem und einfach, auch von unterwegs:
www.magnus-gmbh.de

