



## **Inhalt**

<b>Aus dem Steuerrecht</b> .....	2
• Gesetz zur Einführung der Grundrente für langjährige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung mit unterdurchschnittlichem Einkommen und für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Alterseinkommen (Grundrentengesetz) .....	2
<b>Aus dem Arbeitsrecht</b> .....	2
• Kein Widerspruch wegen fehlender Belehrung nach versicherungsvertraglicher Lösung.	2
<b>Neues zur Sozialversicherung</b> .....	4
• Erhöhung Hinzuverdienst bei Altersrenten .....	4
<b>Aus der Versicherungsmathematik</b> .....	4
• Versorgungsausgleich – § 17 VersAusglG ist mit dem Grundgesetz vereinbar .....	4

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



## Aus dem Steuerrecht

(Nicole Lehr)

### **Gesetz zur Einführung der Grundrente für langjährige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung mit unterdurchschnittlichem Einkommen und für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Alterseinkommen (Grundrentengesetz)**

*Bundesrat Drucksache 387/20 vom 02.07.2020, Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestages*

Nachdem der Bundestag am 2. Juli 2020 grünes Licht für die Pläne von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil gegeben hat, stimmte nun auch der Bundesrat den gesetzlichen Regelungen zur Grundrente zu.

In diesem Zusammenhang kommt es auch zu einigen erfreulichen Neuregelungen in der betrieblichen Altersversorgung.

Für die Förderung der Geringverdiener wurden drei Änderungen beschlossen:

- § 100 Abs. 2 S. 1 EStG:  
Erhöhung des maximalen bAV-Förderbetrags von 144 Euro auf 288 Euro, d.h. der maximale förderfähige Beitrag steigt von 480 Euro pro Jahr auf 960 Euro
- § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG:  
Anhebung der Steuerfreistellung der Arbeitgeberbeiträge in gleicher Höhe
- § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG:  
Erhöhung der förderfähigen Einkommensgrenze von monatlich 2.200 Euro auf 2.575 Euro

### **Tipp für die Praxis:**

Diese Änderungen wirken bereits für das Jahr 2020.

## Aus dem Arbeitsrecht

(Regina Böhm)

### **Kein Widerspruch wegen fehlender Belehrung nach versicherungsvertraglicher Lösung**

*OLG Stuttgart, Urteil vom 28.05.2020 – 7 U 499/19*

Das OLG Stuttgart hat entschieden, dass eine Versorgungsberechtigte, die im Rahmen einer versicherungsvertraglichen Lösung die Direktversicherung als Versicherungsnehmerin übernommen hat, dem ursprünglichen Versicherungsabschluss nicht deshalb widersprechen kann, weil ihr ehemaliger Arbeitgeber über das Widerspruchsrecht nicht aufgeklärt worden ist.

### **Sachverhalt:**

Im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung hatte der ehemalige Arbeitgeber der Klägerin zu deren Gunsten eine Direktversicherung abgeschlossen. Bei Abschluss der Direktversicherung im Jahr 2002 wurde dieser, nach Auffassung der Klägerin über die Möglichkeit eines Widerspruchs gegen den Versicherungsvertrag nicht ordnungsgemäß aufgeklärt. Nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen im Jahr 2017 übertrug der Arbeitgeber die Versicherungsnehmereigenschaft der Direktversicherung im Rahmen der versicherungsvertraglichen Lösung auf die Klägerin. Die Klägerin führte die Versicherung zunächst beitragsfrei fort. Im Jahr 2018 widersprach sie dem Zustandekommen des Versicherungsvertrags und forderte den Versicherer zur Rückabwicklung auf. Die Klägerin war der Auffassung, dass die Widerspruchsfrist nach § 5a VVG a.F. nicht in Gang gesetzt worden wäre, weil ihr ehemaliger Arbeitgeber bei Abschluss der Direktversicherung nicht ordnungsgemäß über das Widerspruchsrecht aufgeklärt worden sei.

Der Versicherer lehnte den Widerspruch mit dem Argument ab, dass der Arbeitgeber ordnungsgemäß belehrt worden sei. Auch würden die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum



unbefristeten Widerspruchsrecht nur für Verbraucher gelten, nicht jedoch für den Arbeitgeber als juristische Person. Zudem stünde das Widerspruchsrecht nicht der Klägerin, sondern ausschließlich dem ehemaligen Arbeitgeber, zu. Durch den Versicherungsnehmerwechsel sei kein eigenständiges Widerspruchsrecht der Klägerin entstanden, denn es kam zu keinem neuen Vertragsabschluss.

**Entscheidung:**

Nach Auffassung des OLG Stuttgart steht der Klägerin aufgrund des Versicherungsnehmerwechsels kein originäres Widerspruchsrecht zu, da hierdurch kein neuer Versicherungsvertrag abgeschlossen wurde. Eine Belehrung nach § 5a VVG a.F. musste insofern auch nicht erfolgen. Die Klägerin ist aufgrund des Versicherungsnehmerwechsels im Rahmen der versicherungsvertraglichen Lösung nicht in vergleichbarer Weise schutzbedürftig, wie bei dem Abschluss eines neuen Versicherungsvertrages, da die Auswahlentscheidung hinsichtlich des Versicherers und des Produktes im Zeitpunkt des Versicherungsnehmerwechsels bereits gefallen war.

Ein Widerspruchsrecht aus übergegangenem Recht des ehemaligen Arbeitgebers sieht das OLG Stuttgart ebenfalls nicht als gegeben an. Die Frage, ob dem ehemaligen Arbeitgeber ein Widerspruchsrecht zustünde, ließ das OLG Stuttgart unter Berufung auf § 5a Abs. 2 Satz 4 VVG a.F., wonach das Widerspruchsrecht ein Jahr nach Zahlung der ersten Prämie erlischt, offen. Die vom BGH entwickelte einschränkende Auslegung von § 5 Abs. 2 Satz 4 VVG a.F. - bei nicht ordnungsgemäßer Aufklärung über das Widerspruchsrecht ist ein Widerspruch auch noch Jahre später möglich - findet nach Auffassung des OLG Stuttgart nur auf Verbraucher Anwendung. Entscheidend sei, ob der Versicherungsnehmer eine natürliche Person sei, die ein Rechtsgeschäft zu Zwecken, die überwiegend weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden können, abschließt. Eine besondere

Schutzbedürftigkeit des ehemaligen Arbeitgebers als „Nicht-Verbraucher“ sah das OLG Stuttgart hier nicht als gegeben an.

Die Entscheidung darüber, ob der ehemalige Arbeitgeber ordnungsgemäß belehrt worden war, ließ das OLG Stuttgart offen.

Gegen diese Entscheidung hat das OLG Stuttgart wegen der grundsätzlichen Bedeutung Revision zugelassen

**Bedeutung für die Praxis:**

Die Frage, ob die ehemalige Direktversicherung bei einem Versicherungsnehmerwechsel aufgrund einer versicherungsvertraglichen Lösung von dem Versorgungsberechtigten durch Widerspruch rückabgewickelt werden kann, beschäftigt die Versicherungsunternehmen schon seit langem.

Der Entscheidung des OLG Stuttgart kommt auch im Hinblick auf bereits ausgeübte versicherungsvertragliche Lösungen eine nicht unerhebliche Bedeutung zu, denn mit der Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft der Direktversicherung auf die versorgungsberechtigte Person findet entgegen der landläufigen Meinung keine vollständige Enthftung des Arbeitgebers statt. Die Haftung des Arbeitgebers ist auf Grund der versicherungsvertraglichen Lösung lediglich der Höhe nach auf die Leistung beschränkt, die sich aus der abgeschlossenen Direktversicherung ergibt. Das Versorgungsversprechen an sich erlischt dabei jedoch nicht. Gibt der Arbeitgeber die Versicherung der versorgungsberechtigten Person mit und kann diese die Versicherung rückabwickeln wäre fraglich, wie sich dies auf das Versorgungsversprechen des Arbeitgebers auswirken würde.



## Neues zur Sozialversicherung (Sandra Nowak-Gotovac)

### Erhöhung Hinzuverdienst bei Altersrenten

*Deutsche Rentenversicherung Bund*

Durch die Coronakrise besteht aktuell immer noch ein besonders hoher Bedarf an medizinischem Personal. Zudem kann es aber auch in allen anderen Wirtschaftsbereichen zu Personalengpässen aufgrund von Erkrankungen oder Quarantäneanordnungen kommen.

Hier kann es sowohl für Arbeitgeber also auch für Rentner interessant sein, zu wissen, dass die Bundesregierung die Hinzuverdienstgrenzen deutlich erhöht hat. Dies bedeutet, dass eine Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt erleichtert wird.

Diese Neuregelung ist Teil des Sozialschutz-Pakets der Bundesregierung vom 27. März 2020 und gilt rückwirkend zum 1. Januar 2020.

Im Kalenderjahr 2020 wurde die geltende Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro auf 44.590 Euro angehoben. Somit führen Jahreseinkünfte bis zu dieser Höhe nicht zu einer Kürzung einer vorgezogenen Altersrente. Für Unternehmer oder auch Rentner, die bereits eine vorgezogene Altersrente beziehen, besteht daher die Möglichkeit flexibel zu agieren.

Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen gilt für Neu- und Bestandsrentnerinnen und -rentner.

Für alle Neurentnerinnen und -rentner ergibt sich dadurch auch die einmalige Möglichkeit, die vorzeitige Altersrente 2020 in Anspruch zu nehmen und trotzdem weiterzuarbeiten. Bis zu einem Hinzuverdienst von 44.590 Euro erfolgt keine Anrechnung.

Für das Jahr 2021 gelten dann wieder die bisherigen Hinzuverdienstgrenzen von 6.300 Euro pro Kalenderjahr.

#### Hinweis:

Keine Änderungen gibt es hingegen bei den Hinzuverdienstregelungen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und bei der Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten.

## Aus der Versicherungsmathematik (Nina Deimer)

### Versorgungsausgleich – § 17 VersAusglG ist mit dem Grundgesetz vereinbar

*Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 26.05.2020 – 1 BvL 5/18*

#### Sachverhalt:

Gegenstand des Urteils ist die Frage, ob die externe Teilung im Rahmen des Versorgungsausgleiches für bestimmte Anrechte aus der betrieblichen Altersversorgung auch ohne Zustimmung der ausgleichsberechtigten Person mit den Eigentumsgrundrechten des Grundgesetzes (Art. 14 Abs. 1 GG) vereinbar ist.

Gemäß § 17 VersAusglG ist auf Wunsch des Versorgungsträgers die externe Teilung von Anrechten aus einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse zulässig, sofern der Ausgleichswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt. Dies ist auch ohne Zustimmung der ausgleichsberechtigten Person möglich. Hierbei können sogenannte Transferverluste aufgrund der Biometrie entstehen oder, wenn beispielsweise der Rechnungszins, der bei der Ermittlung des Ausgleichswertes zugrunde gelegt wird, höher ist, als der Zinssatz,



mit dem der Zielversorgungsträger aktuell kalkuliert. Dadurch können sich die zu erwartenden Versorgungsleistungen für die ausgleichsberechtigte Person verringern.

Weiter wurde die externe Teilung gemäß § 17 VersAusglG auch im Hinblick auf die Gleichbehandlungsgrundsätze gemäß Art. 3 GG überprüft. In der Praxis sind mehr Frauen als Männer betroffen, da häufiger die Anrechte des Ehemannes als Alleinverdiener zugunsten der Ehefrau geteilt werden. Auch ist die Wertgrenze für die externe Teilung für andere Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung gemäß § 14 VersAusglG wesentlich niedriger.

#### **Entscheidung:**

§ 17 VersAusglG ist bei verfassungskonformer Auslegung nicht verfassungswidrig.

Im Folgenden haben wir die wesentlichen Erwägungen des Senats zusammengefasst:

Es müssen sowohl das Eigentumsgrundrecht gemäß Art. 14 Abs. 1 GG der ausgleichsverpflichteten als auch das der ausgleichsberechtigten Person betrachtet werden. Eine Beschränkung dieser Eigentumsgrundrechte bedarf besonderer Rechtfertigung, insbesondere wenn die ausgleichsberechtigte Person mit niedrigeren Versorgungsleistungen rechnen muss, als die Kürzung der Anrechte bei der ausgleichsverpflichteten Person erfolgt oder als sie bei einer internen Teilung beim ursprünglichen Versorgungsträger erhalten würde.

Auf der anderen Seite steht das berechtigte Interesse der Arbeitgeber an der externen Teilung, um mit der ausgleichsberechtigten Person keine zusätzlichen, betriebsfremden Versorgungsberechtigten in das Versorgungswerk aufnehmen und lediglich einen aufwandsneutralen Kapitalabfluss hinnehmen zu müssen.

Auch mit Blick auf den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz gemäß Art. 3 GG ist § 17 VersAusglG gemäß diesem Urteil nicht verfassungswidrig. Ungleichbehandlung bei der externen Teilung von Inhabern von Versorgungsanrechten aus einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse gegenüber Inhabern von Versorgungsanrechten aus anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung, für die § 17 VersAusglG nicht gilt, sind bei verfassungskonformer Anwendung zu rechtfertigen.

Die Gerichte können im Rahmen ihres Entscheidungsspielraumes den Ausgleichswert in einer Höhe festzusetzen, die gegebenenfalls nicht mehr aufwandsneutral für den Arbeitgeber ist, um eine unangemessene Benachteiligung der ausgleichsberechtigten Person zu verhindern. Das Gericht hat dabei die Grenze bei einer Abweichung der Zielversorgung von der Ausgangsversorgung um mehr als 10 % gesehen. Der vom Gericht festgesetzte Ausgleichswert kann vom Vorschlag des Versorgungsträgers abweichen. In diesem Fall muss dem Arbeitgeber aber die Möglichkeit bleiben, unter Abwägung des festgesetzten Ausgleichsbetrages doch die interne Teilung zu wählen.

#### **Bedeutung für die Praxis:**

Wir sehen aktuell keinen besonderen Handlungsbedarf, wenn der Kapitalwert des auszugleichenden Anrechts Grundlage der Teilung ist. Bei verfassungskonformer Ermittlung des Ausgleichswertes ist die Anwendung von § 17 VersAusglG verfassungsgemäß. Möglicherweise werden von den Gerichten Vergleichsberechnungen für eine fiktive interne Teilung angefordert.



**Für nähere Informationen oder bei Fragen stehen Ihnen die genannten Autoren gerne zur Verfügung.**

**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](mailto:info@magnus-gmbh.de)

bequem und einfach, auch von unterwegs:  
[www.magnus-gmbh.de](http://www.magnus-gmbh.de)