



Inhalt

In eigener Sache	2
• Treffen Sie die MAGNUS GmbH auf der digitalen DKM.....	2
Aus dem Arbeitsrecht	2
• Versicherungsvertragliche Lösung als Standardfall für die Direktversicherung.....	2
• Arbeitnehmer mit individueller Versorgungszusage - Ausschluss aus der Versorgungsordnung.....	3
• Zeitpunkt der Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Reduzierung der Pensionskassenleistung.....	4
Neues zur Sozialversicherung	5
• Brückenteilzeit – das sollten Sie wissen.....	5
Aus der Versicherungsmathematik	6
• Kein Barwert für den Allein-GGF.....	6

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



In eigener Sache (Nicole Lehr)

Treffen Sie die MAGNUS GmbH auf der digitalen DKM

Die MAGNUS GmbH ist Ende Oktober auf der digitalen DKM vertreten. Lernen Sie uns und unser Leistungsspektrum näher kennen. Diskutieren Sie mit uns in einem virtuellen Besprechungsraum über verschiedene Themen wie z.B. den Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung, der Sinnhaftigkeit einer Versorgungszusage und anderen arbeits- und steuerrechtliche Fragen der bAV. Wir freuen uns auf spannende Diskussionen mit Ihnen.

Eine kostenlose Eintrittskarte erhalten Sie über unsere Muttergesellschaft LV 1871. Die Zugangsdaten zu unserem Besprechungsraum können Sie pünktlich zur DKM unserer Homepage (www.magnus-gmbh.de) entnehmen.

Aus dem Arbeitsrecht (Regina Böhm)

Versicherungsvertragliche Lösung als Standardfall für die Direktversicherung

Siebttes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 12. Juni 2020 (BGBl 2020 Teil I Nr. 28)

Scheidet ein Arbeitnehmer mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften aus, konnte der Arbeitgeber seine Einstandspflicht durch die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung der Höhe nach auf die Leistungen der Direktversicherung begrenzen. Voraussetzung hierfür war neben der Erfüllung der „sozialen Auflagen“ auch eine entsprechende Erklärung des Arbeitgebers zur Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung. Die Erklärung musste innerhalb von 3 Monaten nach

Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen gegenüber dem Arbeitnehmer und dem Versicherer erfolgen.

Um sicherzustellen, dass die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung nicht an einem Fristversäumnis scheitert, war es bis Mitte 2016 üblich, eine solche Erklärung bereits bei Vertragsabschluss der Direktversicherung abzugeben. Mit Urteil vom 19.05.2016 hat das Bundesarbeitsgericht (Newsletter 2015/2) jedoch entschieden, dass eine vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegebene Erklärung des Arbeitgebers nur dann den gesetzlichen Anforderungen des § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG genügt, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung beim Arbeitnehmer bereits ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit einer konkret bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestand. Durch dieses Urteil wurde die einst so einfache Anspruchsbegrenzung mit Hilfe der versicherungsvertraglichen Lösung für die Arbeitgeber deutlich erschwert. Sofern der Arbeitgeber bei Ausscheiden des Arbeitnehmers die Frist versäumt hat oder die ordnungsgemäße Erklärung der versicherungsvertraglichen Lösung nicht nachweisen konnte, konnte der Arbeitnehmer bei Eintritt des Leistungsfalles die unverfallbare Anwartschaft in ratierlicher Höhe verlangen.

Mit der Änderung des Betriebsrentengesetzes zum 24. Juni 2020 wurde die versicherungsvertragliche Lösung nun zum Standardfall. Der Arbeitgeber muss die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung nicht mehr explizit und innerhalb der 3-Monats-Frist erklären. Die versicherungsvertragliche Lösung findet per Gesetz automatische Anwendung, wenn die „sozialen Auflagen“ erfüllt sind.

Die „sozialen Auflagen“ sind erfüllt, wenn

- der ausgeschiedene Arbeitnehmer das Recht hat, den Vertrag mit eigenen Beiträgen fortzuführen,



- alle Überschussanteile zur Leistungserhöhung verwendet werden,
- dem Arbeitnehmer spätestens drei Monate nach seinem Ausscheiden ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt wird und der Vertrag weder Beitragsrückstände hat noch beliehen oder abgetreten ist.

Die versicherungsvertragliche Lösung gilt nach dem Willen des Gesetzgebers aber nicht nur für Arbeitnehmer, die künftig aus dem Unternehmen ausscheiden, sondern rückwirkend auch für alle Arbeitnehmer, die bereits ausgeschieden sind und bei deren Ausscheiden die „sozialen Auflagen“ erfüllt waren. Dies ist eine positive Nachricht für alle Arbeitgeber, deren Erklärung der versicherungsvertraglichen Lösung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers bislang ausschließlich an der 3-Monats-Frist gescheitert ist. Die hiervon betroffenen Direktversicherungen fallen nunmehr ebenfalls automatisch unter den Anwendungsbereich der versicherungsvertraglichen Lösung.

Arbeitnehmer mit individueller Versorgungszusage - Ausschluss aus der Versorgungsordnung

BAG, Urteil vom 03.06.2020 – 3 AZR 730/19

Das Bundesarbeitsgericht hatte zu entscheiden, ob Arbeitnehmer mit einer individuellen Versorgungszusage aus einer später eingeführten Versorgungsordnung pauschal ausgeschlossen werden dürfen.

Sachverhalt:

Die ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Versorgungsordnung eines Arbeitgebers sah vor, dass Mitarbeiter, die eine einzelvertragliche Zusage erhalten oder erhalten haben, von dem persönlichen Geltungsbereich der Versorgungsordnung nicht erfasst sind. Unter diese Ausnahmeregelung fiel der klagende Arbeitnehmer, da diesem eine individuelle Versorgungszusage über eine Pensions-

kasse erteilt worden war. Die Versorgungsleistungen der Pensionskasse wurden zum Teil durch den Arbeitgeber und zum Teil durch Eigenbeiträge des Arbeitnehmers finanziert. Im vorliegenden Fall war die Versorgungsleistung aus der Pensionskasse deutlich geringer als eine mögliche Versorgungsleistung nach der Versorgungsordnung. Der Arbeitnehmer sah durch den Ausschluss aus der Versorgungsordnung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als verletzt an und verlangte daher zusätzlich zu den Leistungen aus der Pensionskasse auch die Leistungen aus der Versorgungsordnung.

Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht hat zunächst festgestellt, dass der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Leistungen auf der Grundlage einer Gesamtzusage zugesagt hat. Die Herausnahme von Arbeitnehmern mit einer anderen einzelvertraglichen Leistungszusage aus dieser Gesamtzusage verstößt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies führt dazu, dass der Ausschluss nicht greift und der von der Versorgungsordnung ausgenommene Arbeitnehmer die Leistungen nach der Versorgungsordnung verlangen kann. Einen Ausschluss von Arbeitnehmern mit einer Individualzusage aus einer Versorgungsordnung sieht das Bundesarbeitsgericht nur dann als gerechtfertigt an, wenn der Arbeitnehmer aus seiner individuellen Zusage im Versorgungsfall eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhält. Da diese Voraussetzung im vorliegenden Fall nicht erfüllt war, konnte der Arbeitnehmer nicht wirksam aus der Versorgungsordnung ausgeschlossen werden. Das Bundesarbeitsgericht stellte aber einschränkend fest, dass sich der Arbeitnehmer die Leistungen der Pensionskasse, die er durch Arbeitgeberbeiträge ab dem Zeitpunkt der Einführung der Versorgungsordnung erlangt hatte, auf den ihm zustehenden Anspruch aus der Versorgungsordnung anrechnen lassen muss. Eine Anrechnung der Eigenbeiträge findet dagegen nicht statt.



Bedeutung für die Praxis:

Bei Einführung einer neuen Versorgungsordnung in einem Unternehmen sollte zunächst geprüft werden, ob bereits individuelle Versorgungszusagen bestehen. Sofern beabsichtigt ist, nicht nur neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter aufzunehmen, sondern auch Mitarbeiter mit bestehendem Arbeitsverhältnis, ist eine entsprechende Anrechnungsklausel für bereits bestehende individuelle Versorgungszusagen empfehlenswert.

Zeitpunkt der Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Reduzierung der Pensionskassenleistung

BAG, Urteil vom 12.05.2020 – 3 AZR 157/19

Verringert eine Pensionskasse die Rentenfaktoren und damit die Höhe der zugesagten Leistungen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, diese Reduzierung durch eine Erhöhung seiner Beiträge an die Pensionskasse auszugleichen. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG besteht erst bei Eintritt eines Versorgungsfalls.

Sachverhalt:

Dem Arbeitnehmer wurde eine betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse zugesagt. Den Leistungen der Pensionskasse liegt ein Bausteinsystem zu Grunde, wonach aus dem eingezahlten Beitrag mit Hilfe eines festgelegten Rentenfaktors jedes Jahr ein individueller Rentenbaustein ermittelt wird. Die Mitgliederversammlung der Pensionskasse beschloss im Jahr 2016, von dem satzungsmäßigen Recht Gebrauch zu machen, den Rechnungszins zu reduzieren. Dies führte zu einer entsprechenden Absenkung des Rentenfaktors für künftige Rentenbausteine und somit zu einer Reduzierung der zugesagten Versorgungsleistungen. Zum Ausgleich dieser Reduzierung bestand die Möglichkeit, entsprechende Zusatzbeiträge an die Pensionskasse zu leisten.

Da der Arbeitgeber nicht bereit war, diese Zusatzbeiträge zu leisten, reichte der Arbeitnehmer Klage ein.

Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG im Falle einer Reduzierung der Leistungen einer Pensionskasse erst bei Eintritt eines Versorgungsfalls besteht, denn erst zu diesem Zeitpunkt kann der Arbeitgeber vergleichen, inwieweit die von der Pensionskasse tatsächlich erbrachten Leistungen den zugesagten Leistungen entsprechen. Zu diesem Zeitpunkt kann sich der Arbeitgeber nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes auch noch darauf berufen, dass hinsichtlich seiner ursprünglich erteilten Versorgungszusage wegen der Höhe der Versorgung, für die er einzustehen hat, eine Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) eingetreten ist.

Bedeutung für die Praxis:

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, vor Eintritt eines Leistungsfalles seine Beiträge zu einer Pensionskasse zu erhöhen, um die Reduzierung der Pensionskassenleistung zu kompensieren. Gerade in finanziell schwierigen Zeiten würde eine derartige Verpflichtung eine erhebliche zusätzliche Belastung für die Arbeitgeber darstellen. Aus Sicht der Arbeitgeber ist das Urteil daher sehr zu begrüßen.

Bemerkenswert im vorliegenden Urteil ist zudem der beiläufige Hinweis des Bundesarbeitsgerichts auf eine mögliche Störung der Geschäftsgrundlage. Eine Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB liegt immer dann vor, wenn sich Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert haben und die Vertragsparteien den Vertrag so nicht abgeschlossen hätten, wenn sie diese Veränderung vorausgesehen hätten. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber eine Vertragsanpassung verlangen. Im vorliegenden Fall hatte das Bundesarbeitsgericht allerdings das Vorliegen



einer Störung der Geschäftsgrundlage nicht zu beurteilen. Es bleibt daher abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht die anhaltende Niedrigzinsphase als Rechtfertigungsgrund für eine entsprechende Anpassung der Versorgungszusage anerkennen würde.

Neues zur Sozialversicherung (Sandra Nowak-Gotovac)

Brückenteilzeit – das sollten Sie wissen

Deutsche Rentenversicherung

Der Begriff Teilzeit ist wohl inzwischen jedem bekannt - aber was hat es mit dem Begriff „Brückenteilzeit“ auf sich?

Zum 01. Januar 2019 ist das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit in Kraft getreten. Es ermöglicht zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit bleiben müssen.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden und welche Zumutbarkeitsgrenze gibt es für den Arbeitgeber?

Die Brückenteilzeit ist nur auf Antrag des Arbeitnehmers möglich. Dieser muss mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Reduzierung gestellt werden.

Für die Beantragung müssen keine bestimmten Gründe vorliegen (z.B. Kindererziehung, Pflege).

Nach § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) muss das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden haben.

Der Anspruch besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber mehr als 45 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt. Bei einer Belegschaft von mehr als 45 Arbeitnehmern gelten, je nach Anzahl der Arbeitnehmer, gestaffelte Zumutbarkeitsgrenzen für den Arbeitgeber (§ 9a Abs. 2 TzBfG). Beispielsweise darf ein Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern den Wunsch nach Brückenteilzeit ablehnen, wenn pro 15 Mitarbeitern mehr als eine Person in Brückenteilzeit arbeiten will. Hat das Unternehmen mehr als 200 Mitarbeiter, dann ist die Anzahl der Brückenteilzeitkräfte kein Ablehnungsgrund.

Zudem dürfen keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Ein Grund wäre zum Beispiel, dass unverhältnismäßige Kosten für den Arbeitgeber entstehen. In diesem Fall kann der Arbeitgeber das Verlangen seines Arbeitnehmers ablehnen.

Wie lange ist die Brückenteilzeit möglich?

Die Brückenteilzeit muss für einen Zeitraum von einem Jahr bis zu fünf Jahren beantragt und gewährt werden. Der Zeitraum kann allerdings durch einen Tarifvertrag gegebenenfalls geändert werden. Grundsätzlich besteht während der Brückenteilzeit kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit.

Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt der Arbeitnehmer zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurück. Danach kann er eine erneute Verringerung frühestens ein Jahr nach dieser Rückkehr verlangen.



Aus der Versicherungsmathematik

(Christoph Kling)

Kein Barwert für den Allein-GGF

Bundesfinanzhof, Urteil vom 27.05.2020 – XI R 9/19

Der Allein-Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) einer GmbH ist kein Arbeitnehmer im Sinne des § 17 Abs. 1 S. 1 oder 2 BetrAVG und kann dementsprechend auch keine Entgeltumwandlung im Sinne des § 1 Absatz 2 BetrAVG betreiben.

Die Folge bei etwaiger Entgeltumwandlung: Die Bildung der steuerrechtlichen Pensionsrückstellung in Höhe des Barwerts der unverfallbaren Anwartschaft ist unzulässig. Die damit möglicherweise einhergehende Bevorzugung von Pensionsrückstellungen für Arbeitnehmer im Sinne des BetrAVG ist verfassungsgemäß.

Sachverhalt:

Rückstellungen in der Steuerbilanz sind nach den Vorgaben des § 6a Einkommensteuergesetz (EStG) vor Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Teilwert der Pensionsverpflichtungen einzustellen. Dieser ergibt sich unabhängig von der Gestaltung der zugrundeliegenden Pensionszusage stets aus der Differenz des Barwerts der zukünftigen Pensionsverpflichtungen und dem Barwert gleichbleibender Jahresbeträge.

Ausnahme: Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2001 im Sinne des § 1 Absatz 2 BetrAVG.

Für solche Versorgungszusagen ist nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 S. 1 Halbsatz 2 EStG in Verbindung mit R 6a Absatz 12 EStR der oben beschriebene Teilwert, mindestens jedoch der Barwert der gemäß den Vorschriften des BetrAVG unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen, als steuerrechtliche Pensionsrückstellung einzustellen. (sog. Teilwert/Barwert-Vergleich)

Der zugrundeliegende Fall befasste sich mit der Frage, ob diese Regelung auch auf die Entgeltumwandlung eines Allein-GGFs anzuwenden ist, obwohl dieser nicht den Regelungen des Betriebsrentengesetzes unterliegt.

Entscheidung:

Im vorliegenden Fall gewährte eine GmbH ihrem Allein-GGF eine Versorgungszusage durch Entgeltumwandlung und bildete dabei in ihrer Bilanz zum 31.12.2014 eine steuerrechtliche Pensionsrückstellung in Höhe des Barwerts der zum Stichtag unverfallbaren Anwartschaften.

In einer Außenprüfung im Jahr 2016 beanstandete die Fachprüferin diesen Ansatz. Die Rückstellung sei im vorliegenden Fall nicht mit dem Barwert der unverfallbaren Anwartschaft, sondern mit dem Teilwert der zukünftigen Pensionsverpflichtung zu bewerten.

Die Begründung der Prüferin: Die Versorgungszusage sei zum Bilanztermin lediglich vertraglich unverfallbar. Nach R 6a Absatz 12 Satz 4 EStR sei damit nicht der Barwert, sondern der Teilwert anzusetzen. Die Regelung zum Teilwert/Barwert-Vergleich nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 S. 1 Halbsatz 2 EStG setze eine Entgeltumwandlung im Sinne von § 1 Absatz 2 BetrAVG voraus, die kraft Gesetzes unverfallbar sind. Diese Voraussetzung sei auf den Versorgungsberechtigten als Allein-GGF nicht anwendbar.

Zwar gab das Finanzgericht Nürnberg der GmbH nach zunächst erfolglosem Einspruch Recht und stellte die inhaltsgleiche vertragliche Unverfallbarkeit der gesetzlichen Unverfallbarkeit gleich.

Der BFH folgte jedoch auf die Revision der Finanzverwaltung hin in seinem Urteil vom 27.05.2020 der Auffassung der Finanzverwaltung und widersprach dem Finanzgericht. Eine vertragliche Unverfallbarkeit reiche nicht aus. Diesbezüglich sei der Wortlaut des Gesetzes eindeutig.



Eine Pensionsrückstellung in Höhe des Barwerts der unverfallbaren Anwartschaften sei in diesem Fall unzulässig.

Begründung:

Mit Einführung des Teilwert/Barwert-Vergleichs wollte der Gesetzgeber die betriebliche Altersversorgung stärken und habe diese Regelung daher bewusst nur für nach dem BetrAVG unverfallbare Anwartschaften vorgesehen. Auch eine verfassungswidrige Bevorzugung von Pensionsrückstellungen für Arbeitnehmer im Sinne des BetrAVG liege im vorliegenden Fall nicht vor. Der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung sei hier nicht anwendbar, da es keine Gleichstellung zwischen beherrschendem Gesellschafter-Geschäftsführer und Arbeitnehmer gebe, da Ersterem kein Anspruch auf Entgeltumwandlung zustehe.

Fazit:

Für andere betroffene Unternehmen stellt sich in der Praxis nun die Frage, wie im Folgejahr mit dem Urteil und den damit einhergehenden möglichen Effekten auf die steuerrechtliche Zuführung umzugehen ist. Gegebenenfalls wurden die zugrundeliegenden Pensionszusagen und der steuerrechtliche Barwertansatz in der Vergangenheit bereits vom Finanzamt geprüft und akzeptiert.

Weiterhin bestätigt der BFH mit diesem Urteil noch einmal die Eigenheiten in der steuerrechtlichen Bewertung von Pensionsverpflichtungen. Für betroffene Unternehmen bedeutet der möglicherweise niedrigere Teilwert-Ansatz ein weiteres „Auseinanderlaufen“ von handelsrechtlichem und steuerrechtlichem Ansatz.

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

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