



Inhalt

Aus dem Steuerrecht	2
• Abgrenzung Alt- und Neuzusage bei Direktversicherung	2
Aus dem Arbeitsrecht	3
• Invalidenleistung – Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
• Keine Hinterbliebenenversorgung, wenn Mindesthedauer unterschritten wird	4
Neues zur Sozialversicherung	5
• Rentenanpassung zum 01. Juli 2022.....	5
Aus der Versicherungsmathematik	5
• Anpassung laufender Renten nach Verbraucherpreisindex (VPI) im Kalenderjahr 2022..	5

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



Aus dem Steuerrecht

(Nicole Lehr)

Abgrenzung Alt- und Neuzusage bei Direktversicherung

BFH, Urteil vom 01. September 2021 – VI R 21/19

Sachverhalt:

Ein Arbeitgeber hatte für seinen Arbeitnehmer im Jahr 1997 während seines Dienstverhältnisses eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung nach § 40b EStG abgeschlossen. Der Arbeitnehmer erhielt anlässlich seines Ausscheidens im Jahr 2014 im Rahmen des Vervielfältigers eine weitere Direktversicherung bei einem anderen Versicherer, die vom Arbeitgeber nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gestellt wurde.

Die Betriebsprüfung vertrat die Auffassung, dass die Versteuerung der zweiten Versicherung ebenfalls nach § 40b EStG erfolgen muss, da die neue Versicherung kein weiteres biometrisches Risiko beinhaltet.

Der BFH folgt den Ausführungen des BMF nicht und stellt fest, dass eine Abgrenzung zwischen Alt- und Neuzusage immer im Einzelfall zu prüfen und nach dem konkreten Sachverhalt zu entscheiden ist, ob eine einheitliche Versorgungszusage vorliegt oder nicht.

Entscheidung:

Durch den Gesetzgeber wurde ab 2005 auch die Direktversicherung in die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG einbezogen. Für die Anwendung von § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG sowie § 40b Abs. 1 und Abs. 2 EStG a.F. kommt es nunmehr grundsätzlich darauf an, ob die entsprechenden Beiträge vor oder nach dem 01.01.2005 geleistet werden bzw. ob die entsprechende Versorgungszusage vor oder nach dem 01.01.2005 erteilt wurde.

Dies führt in einigen Fällen zu der Frage, zu welchem Zeitpunkt eine Versorgungszusage erstmalig erteilt wurde. Hierfür ist maßgeblich, zu welchem Zeitpunkt der arbeitsrechtliche Rechtsanspruch auf die Versorgung entstanden ist.

Im vorliegenden Fall war nach Ansicht des BFH eine Neuzusage gegeben, da der Arbeitgeber des Klägers erst im Rahmen des Vergleichs vor dem LAG verpflichtet wurde, im Rahmen der Entgeltumwandlung eine Versorgung zugunsten des Klägers durch eine Direktversicherung zuzusagen. Eine bloße Änderung bestehenden Versorgungszusage war hier nicht gegeben, zumal auch nicht Bezug auf die bestehende Direktversicherung genommen wurde.

Der BFH war nicht der Auffassung, dass von einer einheitlichen Versorgungszusage immer dann auszugehen ist, wenn neben einer alten Direktversicherung, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurde, ein weiterer Vertrag (Abschluss nach 2004) geschlossen wird und dieser nicht um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird.

Die Abgrenzung von Alt- und Neuzusage kann nur unter Berücksichtigung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls vorgenommen werden. Das Fehlen oder das Vorliegen eines zusätzlichen biometrischen Risikos kann nach Ansicht des BFH ein Indiz sein, eine gesetzliche Voraussetzung für das Vorliegen einer weiteren, selbständigen Versorgungszusage sei es aber nicht. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass auch der BFH der Ansicht ist, dass eine einheitliche Versorgungszusage durchaus vorliegen kann, auch wenn der weitere Vertrag bei einem anderen Versicherungsunternehmen abgeschlossen wurde.

Auch die Finanzverwaltung geht im Übrigen grundsätzlich davon aus, dass es aus steuerlicher Sicht möglich ist, mehrere Versorgungszusagen nebeneinander, zu erteilen.



Bedeutung für die Praxis:

Die Abgrenzung zwischen Alt- und Neuzusage bleibt auch nach diesem Urteil, das im Übrigen bereits Eingang in das BMF Schreiben zur betrieblichen Altersversorgung gefunden hat, nicht unproblematisch, wenn zu einer bestehenden Direktversicherung nach § 40b EStG eine weitere Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG abgeschlossen werden soll.

Aus dem Arbeitsrecht

(Regina Böhm)

Invalidenleistung – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

BAG, Urteil vom 13. Juli 2021 – 3 AZR 298/20

Sachverhalt:

Das Bundesarbeitsgericht hatte die Satzung einer Pensionskasse auszulegen, die als Voraussetzung für den Bezug einer Invalidenleistung die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei dem Trägerunternehmen der Pensionskasse vorsah.

Dem Kläger, der bereits seit September 2017 arbeitsunfähig erkrankt war, wurde mit Bescheid der gesetzlichen Rentenversicherung von Januar 2019 rückwirkend ab April 2018 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung gewährt. Das Arbeitsverhältnis, das zu diesem Zeitpunkt noch bestand, wurde zum 28.02.2019 einvernehmlich beendet. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielt der Kläger ab dem 01.03.2019 eine Invalidenleistung aus der Pensionskasse. Der Kläger war jedoch der Auffassung, dass der Anspruch auf Invalidenleistung ab dem Zeitpunkt der Anerkennung der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente und somit rückwirkend ab April 2018 entstanden sei. Die Beendigung des Dienstverhältnisses als Leistungsvoraussetzungen für die Gewährung einer Invalidenrente sah der Kläger als unzulässig an.

Das Bundesarbeitsgericht hatte somit über die Zulässigkeit dieser Leistungsvoraussetzung zu entscheiden.

Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht erkennt das Ausscheiden aus dem Unternehmen als Leistungsvoraussetzung für die Gewährung einer Invalidenleistung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen als zulässig an, sieht hierin aber gleichzeitig eine Abweichung von der Vertragstypik der betrieblichen Invalidenleistung, die nach § 307 Abs. 1 BGB auf eine unangemessene Benachteiligung zu prüfen ist.

Dabei bejaht das Bundesarbeitsgericht zwar grundsätzlich das Interesse des Arbeitgebers, Doppelleistungen (Invalidenleistungen bei gleichzeitigem Bezug von Arbeitsentgelt) zu vermeiden und den Arbeitsplatz neu besetzen zu können. Der Druck auf den Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, darf dabei nicht zu groß sein. Daher ist es dem Arbeitnehmer nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes nicht zumutbar, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, bevor sichergestellt ist, dass ihm auch tatsächlich ein Anspruch auf eine Invalidenleistung zusteht. Daher ist die Vereinbarung des Ausscheidens aus dem Unternehmen als Leistungsvoraussetzung nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nur dann als angemessen anzusehen, wenn eine Regelung getroffen wird, wonach die Invalidenrente ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rückwirkend für die Dauer des Zeitraumes gewährt wird, um den sich eine positive Entscheidung auf den Antrag des Arbeitnehmers auf Invalidenleistung aus Gründen, die nicht in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen, um mehr als zwei Monate ab Antragstellung verzögert.

Bedeutung für die Praxis:

Das Bundesarbeitsgericht hält an seiner langjährigen Rechtsprechung fest, wonach die Beendigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich als Leis-



tungsvoraussetzung einer Invalidenleistung vereinbart werden darf. Dies allerdings nur unter der vom Bundesarbeitsgericht formulierten Einschränkung. Der Arbeitgeber muss daher entweder innerhalb von zwei Monaten nach Antragstellung über die Gewährung der Invalidenleistung entscheiden oder bei einer Verzögerung, die nicht in der Sphäre des Arbeitnehmers begründet ist, die Invalidenleistung ggf. rückwirkend erbringen.

Sofern in neuen Versorgungszusagen auch weiterhin die Beendigung des Dienstverhältnisses als Leistungsvoraussetzung vereinbart werden soll, empfehlen wir die Aufnahme des vom Bundesarbeitsgerichts formulierten Zusatzes. Bestehende Versorgungszusagen sollten ebenfalls entsprechend angepasst werden, um Auslegungsfragen und eventuellen Streitigkeiten vorzubeugen.

Keine Hinterbliebenenversorgung, wenn Mindesthedauer unterschritten wird

BAG, Urteil vom 02. Dezember 2021 – 3 AZR 254/21

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass eine Mindesthedauer von einem Jahr unter bestimmten Ausnahmen „noch angemessen“ ist.

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber hatte seinem Mitarbeiter eine Versorgungszusage erteilt, wonach die Ehefrau im Falle des Todes des Mitarbeiters einen Anspruch auf Hinterbliebenenleistung erhalten sollte. Die Versorgungszusage enthielt jedoch eine Mindesthedauerklausel, wonach die Hinterbliebenenleistung ausgeschlossen wurde, wenn die Ehe in den letzten 12 Monaten vor dem Tod des Mitarbeiters geschlossen worden ist, es sei denn der Mitarbeiter ist an den Folgen eines nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder an einer Krankheit, die erst nach der Eheschließung eingetreten ist, gestorben.

Die Ehe des Mitarbeiters hatte bei seinem Tod keine 12 Monate bestanden und der Mitarbeiter war weder an den Folgen eines nach der Eheschließung erlittenen Unfalls noch an einer Krankheit gestorben. Der Arbeitgeber verweigerte daher unter Bezugnahme auf die fehlende Mindesthedauer die Zahlung einer Hinterbliebenenleistung.

Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht hat im Rahmen einer Inhaltskontrolle der allgemeinen Geschäftsbedingungen nach § 307 BGB geprüft, ob die Mindesthedauerklausel wirksam vereinbart und nicht wegen einer unangemessenen Benachteiligung der Ehefrau unwirksam ist.

Eine unangemessene Benachteiligung sieht das Bundesarbeitsgericht dann als gegeben an, wenn durch die Abweichung von einer gesetzlichen Regelung deren „Gerechtigkeitskern“ beeinträchtigt wird. Im Rahmen einer Interessenabwägung zwischen den Interessen des Versorgungsberechtigten und den Interessen des Arbeitgebers kommt das Bundesarbeitsgericht zu dem Schluss, dass der Arbeitgeber eine zugesagte Hinterbliebenenversorgung im Rahmen von allgemeinen Geschäftsbedingungen wirksam ausschließen kann, wenn die Ehe bis zum Tod des Mitarbeiters nicht mindestens zwölf Monate gedauert hat. Der Hinterbliebene muss jedoch die Möglichkeit haben, darzulegen und ggf. zu beweisen, dass der vorzeitige Tod des Ehepartners aufgrund eines erst nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder einer erst später eingetretenen Krankheit eingetreten ist.

Bedeutung für die Praxis:

Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits mit Urteil vom 19.02.2019 (3 AZR 150/18) entschieden, dass eine Mindesthedauer von 10 Jahren für den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten darstellt.



Unklar war bislang, ob eine Mindesthedauer von bis zu einem Jahr, die sich an den Fristen der gesetzlichen Rentenversicherung zum Ausschluss einer Versorgungsehe anlehnt, zulässig ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht jetzt bejaht, allerdings mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit einer entsprechenden Ausnahmeklausel für bestimmte Fälle.

Bestehende Versorgungszusagen sollten im Hinblick auf eine mögliche Mindesthedauer geprüft und ggf. an die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angepasst werden.

Neues zur Sozialversicherung (Antje Bernd)

Renten Anpassung zum 01. Juli 2022

Quelle: Pressemitteilung der Deutsche Rentenversicherung vom 22.03.2022

Gute Nachrichten für Rentner in diesem Jahr.

Zum 1. Juli 2022 steigen die Renten deutlich, das heißt die Rentner in den alten Bundesländern erhalten eine Rentensteigerung von 5,35 Prozent. In den neuen Bundesländern erhöhen sich die Renten um 6,12 Prozent. Bei einer Rentenhöhe von monatlich 1.000 Euro beträgt die Rentenerhöhung im Westen 53,50 Euro. Im Osten sind es 61,20 Euro mehr Rente.

Bei den Werten handelt es sich um Bruttowerte. Der tatsächliche Rentenanstieg ist demnach geringer, da noch die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner anfallen. Zudem muss die Rente auch in vielen Fällen versteuert werden.

Der aktuelle Rentenwert (West) erhöht sich somit in den alten Bundesländern von 34,19 Euro auf 36,02 Euro. In den neuen Bundesländern steigt der aktuelle Rentenwert (Ost) von 33,47 Euro auf 35,52 Euro.

Der aktuelle Rentenwert (Ost) beträgt nunmehr 98,6 Prozent des aktuellen Rentenwerts West.

Aus der Versicherungsmathematik (Antje Bernd)

Anpassung laufender Renten nach Verbraucherpreisindex (VPI) im Kalenderjahr 2022

Für laufende Betriebsrenten, die im Kalenderjahr 2022 gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG in Höhe des Anstiegs des Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst werden müssen, ist mit folgendem Anpassungsbedarf zu rechnen:

Prognose des VPI-Anstiegs im vergangenen 3-Jahres-Zeitraum				
Prüfungsstichtag	Vorjahr* 2018/ 2021	2019/2022 bei einer unterstellten jährlichen Teuerungs- rate von		
		3,0 %	4,0 %	5,0 %
1. Januar	2,8%	6,6% *		
1. Februar	4,2%	7,8% *		
1. März	4,6%	8,4% *		
1. April	4,5%	6,2%	7,3%	8,3%
1. Mai	4,9%	5,9%	6,9%	8,0%
1. Juni	4,6%	6,3%	7,2%	8,3%
1. Juli	4,9%	6,3%	7,4%	8,4%
1. August	5,5%	6,8%	7,8%	8,9%
1. September	5,4%	7,0%	8,0%	9,1%
1. Oktober	5,2%	7,0%	8,0%	9,1%
1. November	5,5%	7,4%	8,5%	9,5%
1. Dezember	6,0%	8,1%	9,1%	10,2%

* Werte bereits bekannt



Dabei ist zu beachten:

Als Anpassungszeitraum muss die Zeit vom individuellen Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag angesetzt werden.

Maßgeblich für die Berechnung sind die Indexwerte der Vormonate von Anpassungstichtag und Rentenbeginn.

Der Verbraucherpreisindex wird vom statistischen Bundesamt in mehrjährigem Abstand überarbeitet und auf ein neues Basisjahr umgestellt. Seit dem Berichtsmonat Januar 2019 ist das Basisjahr 2015 = 100 maßgeblich.

(<https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Tabellen/Verbraucherpreise-12Kategorien.html>, abgerufen am 25.03.2022).

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