



## **Inhalt**

<b>Aktuelles</b> .....	2
• Neues Nachweisgesetz gilt ab 01.08.2022 .....	2
<b>Aus dem Arbeitsrecht</b> .....	2
• Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung .....	2
• Versicherungsvertragliche Lösung – kein Übergang des versicherungsrechtlichen Widerspruchsrechts .....	4
<b>Neues zur Sozialversicherung</b> .....	5
• Auswirkungen der Rentenanpassung auf die Freibeträge .....	5
• Maßgebendes Finanzierungsendalter bei der Bewertung von Pensions- und Jubiläumsrückstellungen .....	5

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



## Aktuelles

(Antje Bernd)

### Neues Nachweisgesetz gilt ab 01.08.2022

*Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts und zur Übertragung von Aufgaben an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau*

Am 23.06.2022 hat der Bundestag den Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union verabschiedet. Unter anderem bringt dieses Gesetzespaket erhebliche Änderungen des Nachweisgesetzes (NachweisG) mit sich. Diese werden bei Zustimmung des Bundesrates und Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt bereits am 01.08.2022 in Kraft treten.

Genauer erfahren Sie demnächst in einem [Sonder-Newsletter](#).

## Aus dem Arbeitsrecht

(Regina Böhm)

### Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

*BAG, Urteil vom 13.07.2021 – 3 AZR 361/21 und AZR 362/21*

Die Parteien streiten über die Gewährung des obligatorischen Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde im Jahr 2018 der Anspruch auf einen obligatorischen Arbeitgeberzuschuss (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) zur Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Dieser

ist für neu abgeschlossene Entgeltumwandelungsvereinbarung seit dem 01.01.2019 ab Beginn der Entgeltumwandlung zu gewähren. Für alle vor dem 01.01.2019 abgeschlossenen Entgeltumwandelungsvereinbarungen muss der obligatorische Arbeitgeberzuschuss aufgrund der Übergangsvorschrift nach § 26a BetrAVG erst seit dem 01.01.2022 geleistet werden. Beruht die Entgeltumwandlung auf einem Tarifvertrag, kann der obligatorische Arbeitgeberzuschuss nach § 19 Abs. 1 BetrAVG abbedungen werden. Seit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes gibt es eine Vielzahl von Fragen zum obligatorischen Arbeitgeberzuschuss. Jetzt hat das Bundesarbeitsgericht in zwei Fällen eine erste Klarstellung vorgenommen.

#### Sachverhalt:

Im ersten Fall (3 AZR 361/21) galt für den Kläger und dessen Arbeitgeber seit 2008 ein Tarifvertrag, wonach alle Arbeitnehmer einen Arbeitgebergrundvorsorgebetrag erhalten und darüber hinaus Entgeltumwandlung durchführen können. Ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung war im Tarifvertrag nicht vereinbart. Im Jahr 2018 schloss der Kläger im Rahmen des Tarifvertrags eine Entgeltumwandelungsvereinbarung zum 01.01.2019 ab und verlangte daraufhin von seinem Arbeitgeber die Gewährung des obligatorischen Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG. Der Kläger forderte den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss bis einschließlich 31.12.2021 nach. Nach Auffassung des Klägers kann ein Tarifvertrag, der vor dem 01.01.2019 und somit vor dem Inkrafttreten des § 19 Abs. 1 BetrAVG geschlossen wurde, den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss nicht wirksam ausschließen. Darüber hinaus machte der Kläger geltend, dass es für die Anwendung der Übergangsvorschrift des § 26a BetrAVG auf den Zeitpunkt des Abschlusses der individualrechtlichen Entgeltumwandelungsvereinbarung ankomme und nicht auf den Zeitpunkt, zu dem der Tarifvertrag in Kraft getreten ist.



Im zweiten Fall (AZR 362/21) fand auf das im Jahr 2000 begründete Arbeitsverhältnis des Klägers ein im April 2019 abgeschlossener Haustarifvertrag Anwendung. Der Haustarifvertrag sah keine Regelung zur betrieblichen Altersversorgung vor, nahm jedoch Bezug auf einen im Jahr 2008 begründeten Flächentarifvertrag, der die Entgeltumwandlung regelte. Ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung war in dem Flächentarifvertrag jedoch nicht geregelt. Der Kläger vertrat die Auffassung, dass der durch den Haustarifvertrag in Bezug genommene Flächentarifvertrag den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss nicht wirksam ausschließen könne, da dieser vor dem Inkrafttreten des § 19 Abs. 1 BetrAVG und somit vor dem 01.01.2019 abgeschlossen worden war.

#### **Entscheidung:**

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts greift im ersten Fall (3 AZR 361/21) die Übergangsvorschrift des § 26a BetrAVG. Der Gesetzgeber wollte nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts mit Einführung der Übergangsvorschrift den Beteiligten Zeit geben, sich auf die Neuregelung einzustellen. Beruht die Entgeltumwandlung auf einem Tarifvertrag, kommt es somit nicht darauf an, wann die einzelne Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen wurde, sondern vielmehr darauf, wann der Tarifvertrag, auf dem die Entgeltumwandlung beruht, abgeschlossen worden ist. Dies gilt allerdings nur in den Fällen, in denen der Tarifvertrag auch tatsächlich eine Regelung zur Entgeltumwandlung enthält. Da im vorliegenden Fall die Entgeltumwandlungsvereinbarung auf einem Tarifvertrag beruht und dieser Regelungen zur Entgeltumwandlung enthält, gilt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts die Übergangsvorschrift des § 26a BetrAVG. Die Gewährung des obligatorischen Arbeitgeberzuschusses hätte aufgrund der Übergangsvorschrift frühestens ab dem 01.01.2022 gewährt werden müssen. Da sich die eingereichte Klage aber nur auf den Arbeitgeberzuschuss bis zum 31.12.2021 bezog, konnte das Bundesarbeitsgericht die Frage offenlassen, ob

§19 Abs. 1 BetrAVG auch auf Tarifverträge Anwendung findet, die vor dem 01.01.2018 geschlossen worden sind.

Die Frage, ob §19 Abs. 1 BetrAVG auch auf Tarifverträge Anwendung findet, die vor dem 01.01.2018 geschlossen worden sind, blieb auch im zweiten Fall (AZR 362/21) offen. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kann ein nach dem 01.01.2019 abgeschlossener Tarifvertrag nach § 19 Abs. 1 BetrAVG den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss vollständig ausschließen. Der Ausschluss ist dabei auch nicht auf tarifliche Entgeltbestandteile beschränkt. Ausreichend für den Ausschluss des Arbeitgeberzuschusses ist dabei nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, dass ein nach dem 01.01.2019 abgeschlossener Haustarifvertrag der auf einen anderen bestehenden Tarifvertrag verweist, sofern dieser Tarifvertrag in engem sachlichen Zusammenhang steht. Der Flächentarifvertrag enthielt zwar eine umfangreiche Regelung zur Entgeltumwandlung, jedoch keinen expliziten Ausschluss des Arbeitgeberzuschusses. Das Bundesarbeitsgericht kommt jedoch im Wege der Auslegung des Tarifvertrags zu dem Ergebnis, dass die Tarifvertragsparteien mit der umfangreichen Regelung der Entgeltumwandlung diese abschließend regeln wollten und somit kein Zuschuss des Arbeitgebers geleistet werden sollte. Insofern wurde durch die Bezugnahme des Haustarifvertrags auf den Flächentarifvertrag der obligatorische Arbeitgeberzuschuss wirksam abbedungen.

#### **Bedeutung für die Praxis:**

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist zu begrüßen. Die entscheidenden Fragen zum obligatorischen Arbeitgeberzuschuss blieben jedoch offen. Insbesondere die Frage, ob und inwieweit ein vor Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zugesagter Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung oder eine freiwillige Arbeitgeberleistung die Voraussetzungen des § 1a



Abs. 1a BetrAVG erfüllen oder auf den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden können. Die Unsicherheit für Arbeitgeber bleibt daher weiterhin bestehen.

### **Versicherungsvertragliche Lösung – kein Übergang des versicherungsrechtlichen Widerspruchsrechts**

*BGH, Urteil vom 23.02.2022 – IV ZR 150/20*

Geht der Versicherungsvertrag im Rahmen der versicherungsvertraglichen Lösung auf die versicherte Person über, steht dieser kein Widerrufsrecht aus dem übergegangenem Versicherungsvertrag zu.

#### **Sachverhalt:**

Die Klägerin hatte die ehemalige Direktversicherung im Rahmen der Durchführung der versicherungsvertraglichen Lösung von ihrem Arbeitgeber übernommen und war versicherungsrechtlich in die Stellung des Versicherungsnehmers eingetreten. Die Versicherung wurde zunächst beitragsfrei fortgeführt. Im Rahmen der versicherungsvertraglichen Lösung wurde die Versicherung nach § 2 Abs. 2 BetrAVG mit einer Sperrklausel versehen, sodass ein Rückkauf der Versicherung, und somit eine Auszahlung der Versicherungsleistung, vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschlossen war. Nach Übernahme der Versicherungsnehmereigenschaft widersprach die Klägerin dem Abschluss der Direktversicherung und forderte von dem Versicherer die Rückabwicklung rückwirkend ab Versicherungsbeginn. Die Klägerin war die Auffassung, dass die Widerspruchsfrist gemäß § 5a VVG a.F. nicht zu laufen begonnen hätte, weil ihr damaliger Arbeitgeber nicht ordnungsgemäß über sein Widerspruchsrecht belehrt worden sei. Dieses Widerspruchsrecht sei mit dem Wechsel der Versicherungsnehmereigenschaft auf die Klägerin übergegangen.

#### **Entscheidung:**

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs stand der Klägerin bei Abschluss des Versicherungsvertrages kein eigenständiges Widerspruchsrecht zu, weil sie zu diesem Zeitpunkt nicht Versicherungsnehmerin, sondern lediglich versicherte Person war. Auch beim Wechsel der Versicherungsnehmereigenschaft im Rahmen der versicherungsvertraglichen Lösung ist aus Sicht des Bundesgerichtshofs kein originäres Widerspruchsrecht der Klägerin entstanden, denn die Belehrungspflicht über den Widerspruch hat nur bei Abschluss eines neuen Versicherungsvertrages zu erfolgen. Die Versicherungsnehmereigenschaft der Klägerin beruhte dagegen nicht auf dem Abschluss eines solchen neuen Versicherungsvertrages. Auch einen Übergang des ursprünglichen Widerspruchsrechts des Arbeitgebers auf die Klägerin im Rahmen der Übertragung der Versicherung sah der Bundesgerichtshof nicht als gegeben an, da ein mögliches Widerspruchsrecht des Arbeitgebers spätestens ein Jahr nach Zahlung der ersten Prämie erloschen sei. Würde man davon ausgehen, dass das Widerspruchsrecht fortbestanden hätte, wäre ein Übergang auf die Klägerin im Rahmen der versicherungsvertraglichen Lösung nach Ansicht des Bundesgerichtshofs bereits daran gescheitert, dass die Versorgungszusage eine Klausel enthielt, wonach in diesem Fall eine Abtretung, Beleihung und Rückkauf der Versicherung nicht zulässig war. Letztendlich wäre nach Ansicht des Bundesgerichtshofs ein „ewiges Lösungsrecht“ vom Versicherungsvertrag auch mit der zwingenden Sperrwirkung des § 2 Abs. 2 Satz 4 und 5 BetrAVG nicht vereinbar.

#### **Bedeutung für die Praxis:**

In den letzten Jahren kam es im Rahmen der versicherungsvertraglichen Lösung immer wieder zu Versuchen der versicherten Personen unter Berufung auf das Widerspruchsrecht und entgegen den strengen Vorgaben des Betriebsrentenrechts vorzeitig die Versicherungsleistung abzurufen. Für die Arbeitgeber hätte eine solche Auflösung der



Versicherung einen Verstoß gegen das Betriebsrentengesetz darstellen können. Mit dem vorliegenden Urteil des Bundesgerichtshofs ist die arbeitsrechtliche Gefahr aus der Sicht der Arbeitgeber nunmehr gebannt.

## Neues zur Sozialversicherung (Antje Bernd)

### Auswirkungen der Rentenanpassung auf die Freibeträge

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Zum 01.07.2022 steigen die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Gleichzeitig erhöhen sich zu diesem Zeitpunkt auch die Einkommensgrenzen für Bezieher von Witwen- und Witwerrenten.

Wer eine Witwen- oder Witwerrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, unterliegt grundsätzlich der Einkommensanrechnung. Das heißt, die Hinterbliebenenrente wird nur dann in voller Höhe gezahlt, wenn das eigene Einkommen einen bestimmten Freibetrag nicht übersteigt. Liegt das Einkommen über dem Freibetrag, wird das Einkommen auf die Rente angerechnet.

Ab Juli 2022 steigt der Freibetrag in den alten Bundesländern von 902,62 Euro auf 950,93 Euro monatlich und in den neuen Bundesländern von 883,61 Euro auf 937,73 Euro.

Sofern die Witwe bzw. der Witwer noch ein waisenrentenberechtigtes Kind haben, erhöht sich der Freibetrag im Westen um 201,71 Euro und im Osten um 198,91 Euro.

## Aus der Versicherungsmathematik

(Antje Bernd)

### Maßgebendes Finanzierungsendalter bei der Bewertung von Pensions- und Jubiläumsrückstellungen

BMF-Schreiben vom 02.05.2022 - IV C 6 - S 2176/20 /10005 :001

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in seinem Urteil vom 20.11.2019 (XI R 42/18) über das Finanzierungsendalter bei arbeitnehmerfinanzierten Pensionszusagen, die unterschiedliche vertragliche Pensionsalter vorsehen, entschieden. Dabei ist der BFH der Auffassung, dass nicht von einer einheitlichen Versorgungszusage ausgegangen werden kann, wenn ein Arbeitnehmer mehrere Versorgungszusagen mit jeweils unterschiedlichen Pensionsaltern erhalten hat. Bei der Ermittlung der Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG kann daher kein einheitliches Pensionsalter zum Ansatz kommen.

Dies entspricht nicht den Vorgaben der Einkommensteuer-Richtlinien in R 6a Abs. 11 EStR 2012, wonach bei der Ermittlung des Teilwertes nach § 6a EStG für die gesamte Pensionsverpflichtung ein einheitliches Pensionsalter zu berücksichtigen ist.

Gemäß dem BMF-Schreiben vom 02.05.2022 ist diese Regelung in den Einkommensteuer-Richtlinien nicht weiter anzuwenden. Das zweite Wahlrecht nach R 6a Absatz 11 Satz 3 EStR kann demnach für unterschiedliche Pensionszusagen eines Arbeitnehmers unabhängig voneinander ausgeübt werden, eine Differenzierung in arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanzierte Pensionszusagen erfolgt dabei nicht. Somit gilt die Regelung in beiden Fällen. Betroffene Arbeitgeber können bis zum Bilanzstichtag, der auf den 29.06.2023 folgt, entscheiden, ob das zweite Wahlrecht einmalig neu



ausgeübt oder eine frühere Ausübung dieses Wahlrechts zurückgenommen wird.

Weiterhin wird durch dieses BMF-Schreiben der bislang geltende Grundsatz, dass das Endalter der Pensionszusage auch bei der Bewertung einer etwaigen Jubiläumsverpflichtung anzusetzen ist, aufgegeben. In solchen Fällen muss künftig das im Dienstvertrag festgelegte Pensionsalter, spätestens die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, zugrunde gelegt werden. Eine Übergangsfrist hierzu ist im BMF-Schreiben nicht vorgesehen.

**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)