



## **Inhalt**

<b>Aus dem Arbeitsrecht</b> .....	2
• Einstandspflicht des Arbeitgebers – des einen Freud, des anderen Leid .....	2
<b>Neues zur Sozialversicherung</b> .....	3
• Beitrag zur Pflegeversicherung ab 01. Juli 2023 .....	3
<b>Aus der Versicherungsmathematik</b> .....	4
• Voraussichtlicher Beitragssatz beim PSVaG.....	4

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



## Aus dem Arbeitsrecht

(Regina Böhm)

### Einstandspflicht des Arbeitgebers – des einen Freud, des anderen Leid

BAG, Urteil vom 14. März 2023 – 3 AZR 197/22

#### Sachverhalt:

Die Klägerin bezog bereits seit mehreren Jahren eine Versorgungsleistung aus einer Zusage über eine Pensionskasse. Im Jahr 2019 kürzte die Pensionskasse die Versorgungsleistungen. Aufgrund dessen forderte die Klägerin die Zahlung des Differenzbetrages nunmehr von ihrem ehemaligen Arbeitgeber ein. Dieser weigerte sich jedoch zu zahlen und behauptete, dass er weder eine bestimmte Art der Altersversorgung noch eine bestimmte Versorgungsleistung zugesagt hätte. Es würde sich hier um eine reine Beitragszusage handeln, die nicht dem Schutzbereich des Betriebsrentengesetzes unterfällt. Außerdem wäre die Leistung nur im Umfang der Satzung der Pensionskasse geschuldet. Eine satzungsgemäße Kürzung der Leistungen durch die Pensionskasse würde damit auch für die Leistungspflicht des Arbeitgebers gelten. Dieser Meinung wollten sich jedoch weder das BAG, noch die Vorinstanzen anschließen.

#### Entscheidung:

Das BAG hat der Klägerin Recht gegeben und die Einstandspflicht des Arbeitgebers für die zugesagte Leistung nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrVG anerkannt. Der Arbeitgeber habe sich lediglich der Pensionskasse als „Instrument“ zur Erfüllung seiner Leistungspflicht bedient.

Eine reine Beitragszusage, bei der die Klägerin das volle Anlage- und Insolvenzrisiko getragen hätte, erkennt das BAG grundsätzlich an. Allerdings war nach Auffassung des BAG im vorliegenden Fall keine reine Beitragszusage erteilt worden. Dies ergibt sich nach Auffassung des BAG unter anderem durch eine Auslegung der Begrifflichkeiten

des Dienstvertrages der Klägerin, die typischerweise Leistungen beschreiben, die das Betriebsrentengesetz als betriebliche Altersversorgung bezeichnet. Auch die Durchführung der Versorgung über eine Pensionskasse im Sinne von § 1b Abs. 3 BetrAVG, spricht nach Auffassung des BAG für das Vorliegen einer betrieblichen Altersversorgung. Es hätte für die Erteilung einer reinen Beitragszusage nach Ansicht des BAG besonderer Anhaltspunkte bedurft, die jedoch hier nicht vorlagen.

Der dynamische Verweis auf die Satzung der Pensionskasse und deren Leistungsbedingungen wirkt sich nach Auffassung des BAGs zwar grundsätzlich auf die Versorgungszusage des Arbeitgebers aus, allerdings gilt dies nicht für Satzungsbestimmungen, die ausschließlich den Durchführungsweg an sich betreffen; somit die Frage, unter welchen Voraussetzungen und in welchem die Pensionskasse von den ursprünglich getroffenen Abreden abweichen darf, um einen Zusammenbruch der Pensionskasse zu verhindern. Diese „sogenannten Sanierungsklausen“ sollen nicht den Leistungscharakter der zugesagten betrieblichen Altersversorgung bestimmen, sondern sicherstellen, dass ein Insolvenzverfahren der Pensionskasse vermieden wird. Daher begründet ein dynamischer Verweis auf die Satzung einer Pensionskasse nach Auffassung des BAG kein akzessorisches Recht des Arbeitgebers zur Kürzung laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

#### Bedeutung für die Praxis:

Bereits im Oktober 2020 hatte sich das BAG mit der Einstandspflicht des Arbeitgebers im Falle einer Reduzierung der Pensionskassenleistung zu befassen ([BAG, Urteil vom 12.05.2020 – 3 AZR 157/19](#)). Damals hatte das BAG klargestellt, dass der Arbeitgeber im Falle einer Reduzierung der zugesagten Pensionskassenleistung nicht verpflichtet ist, diese Reduzierung durch eine Erhöhung der Beiträge an die Pensionskasse zu kompensieren. Offen blieb dabei jedoch die Frage, der Einstandspflicht des Arbeitgebers im Leistungsfall



und inwieweit der Arbeitgeber ggf. aufgrund einer möglichen Störung der Geschäftsgrundlage in die Versorgungszusage eingreifen kann.

Das BAG führt seine ständige Rechtsprechung nun fort und stellt zu Gunsten der Arbeitnehmer ausdrücklich klar, dass der Arbeitgeber sich nicht auf die schlechte wirtschaftliche Lage der Pensionskasse und deren Kürzung der Leistungen berufen kann, um die zugesagten Leistungen zu reduzieren. Aufgrund des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG muss der Arbeitgeber im Leistungsfall einen Differenzbetrag, der auf einer Kürzung der Pensionskassenleistungen beruht, im Zweifel selbst erbringen. Die Tatsache, dass dies insoweit zu einer „Doppelbelastung“ des Arbeitgebers führt, lässt das BAG nicht als Eingriffsgrund in die Versorgungszusage gelten.

## Neues zur Sozialversicherung (Rentenberaterin Sandra Nowak-Gotovac)

### Beitrag zur Pflegeversicherung ab 01. Juli 2023

Quelle: Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz - PUEG), BGBl. 2023 I Nr. 155

Der Deutsche Bundestag hat am 23. Juni 2023 beschlossen, dass aufgrund des Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz) der Beitragssatz in der gesetzlichen Pflegeversicherung zum 01. Juli 2023 angehoben wird.

Ziel ist es, die finanzielle Stabilität der Pflegeversicherung zu sichern und geplante Leistungsanpassungen zu ermöglichen.

Aktuell liegt der Beitragssatz zur Pflegeversicherung für Versicherte mit Kindern bei 3,05% des Bruttolohns (regulärer Beitragssatz), für Versicherte ohne Kinder bei 3,4% (erhöhter Beitragssatz).

Zum 01. Juli 2023 wird dieser Beitragssatz erhöht - gleichzeitig sollen aber auch Familien entlastet werden. Es wird künftig mehr danach unterschieden, ob man Kinder hat oder nicht. Für kinderlose Beitragszahler erhöht sich der Beitrag auf 4%. Für Beitragszahler mit Kindern, oder Beitragszahler ohne Kinder, wenn sie vor dem 01. Januar 1940 geboren wurden oder das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, steigt der Beitragssatz auf 3,4%. Sofern mehrere Kinder vorhanden sind, dass heißt ab dem zweiten bis zum fünften Kind, wird der Pflegebeitrag bis zum 25. Geburtstag des jeweiligen Kindes schrittweise je Kind um 0,25 Prozentpunkte gesenkt.

### Übersicht Beitragssätze ab 01.07.2023

Versicherter	Rentenbezug	Arbeitsverhältnis*
ohne Kinder**	4,0%	AN-Anteil: 2,3% AG-Anteil: 1,7%
mit einem Kind oder keinem Kind unter 25 Jahren	3,4%	AN-Anteil: 1,7% AG-Anteil: 1,7%
mit zwei Kindern unter 25 Jahren	3,15%	AN-Anteil: 1,45% AG-Anteil: 1,7%
mit drei Kindern unter 25 Jahren	2,9%	AN-Anteil: 1,2% AG-Anteil: 1,7%
mit vier Kindern unter 25 Jahren	2,65%	AN-Anteil: 0,95% AG-Anteil: 1,7%
mit fünf und mehr Kindern unter 25 Jahren	2,4%	AN-Anteil: 0,7% AG-Anteil: 1,7%

\* in Sachsen: AN-Anteil jeweils +0,5%; AG-Anteil 1,2%

\*\* Ausnahmen: Versicherter ist noch nicht 23 Jahre alt oder wurde vor dem 01.01.1940 geboren; in diesem Fall gilt regulärer Beitragssatz

Ist ein Kind älter als 25 Jahre, dann entfällt der entsprechende Abschlag für das jeweilige Kind. Sind alle Kinder aus der Erziehungszeit raus und demnach älter als 25 Jahre, dann gilt dauerhaft der Beitrag für Versicherte mit einem Kind – auch dann, wenn man Rente bezieht.



## Aus der Versicherungsmathematik (Antje Bernd)

### Voraussichtlicher Beitragssatz beim PSVaG

Quelle: Pressemitteilung des PSVaG vom 19.06.2023

Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) hat die Schadenentwicklung in den ersten Monaten im Jahr 2023 und eine daraus resultierende Beitragsprognose bekannt gegeben.

Nachdem in den Jahren 2021 und 2022 ein Rückgang bei den Insolvenzen zu verzeichnen war, hat sich im ersten Halbjahr 2023 die Anzahl der Sicherungsfälle deutlich erhöht. Das Schadensvolumen bewegt sich dabei im durchschnittlichen Bereich der letzten Jahrzehnte.

### Möglicher Beitragssatz 2023

Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen sind keine verlässlichen Prognosen für den Beitragssatz möglich. Der PSVaG geht nach aktuellem Stand davon aus, dass sich der Beitragssatz für das Jahr 2023 im Bereich des Mittelwertes der vergangenen 10 Jahre liegen wird, somit bei ca. 2 Promille. Der tatsächliche Beitragssatz für das Jahr 2023 wird im November 2023 festgesetzt.

### Pensionskassenzusagen

Seit dem Jahr 2021 sind Arbeitgeber, die eine betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse nach § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 BetrAVG eingerichtet haben, insolvenzsicherungspflichtig.

In diesem Zusammenhang sieht der PSVaG Anzeichen, dass noch nicht alle Trägerunternehmen ihrer Meldepflicht beim PSVaG nachgekommen sind und steht daher im Austausch mit den Pensionskassen, um diese Trägerunternehmen zu ermitteln und rückwirkend in die Melde- und Beitragspflicht mit einzubeziehen.

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)