

Newsletter I. Quartal 2018

Liebe Leserinnen und Leser,

Freiburg, den 30.05.2018

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Newsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie ausführlich über ein Thema aus dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren möchten. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde für versicherungsförmige Entgeltumwandlungen die Pflicht zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer eingeführt. Wir haben dies zum Anlass genommen, die neuen und die bestehenden Rahmenbedingungen der versicherungsförmigen Entgeltumwandlung genauer zu betrachten. Zusätzlich enthält unser Newsletter eine Auswahl aus den aktuellen Gesetzesänderungen, Verwaltungsanweisungen und Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung, welche unter „Aktuelles in Kürze“ aufgeführt ist.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BAV Ludwig

Thema: Versicherungsförmige Entgeltumwandlung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde für versicherungsförmige Entgeltumwandlungen die Pflicht zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer eingeführt. Wir haben dies zum Anlass genommen, die neuen und die bestehenden Rahmenbedingungen der versicherungsförmigen Entgeltumwandlung genauer zu betrachten.

Verpflichtung zur Entgeltumwandlung

Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, haben einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber. In der Praxis werden Entgeltumwandlungsvereinbarungen häufig über Direktversicherungen durchgeführt.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Der § 1a Abs. 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) enthält eine Regelung zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei einer Entgeltumwandlung über die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Dabei müssen die Sozialversicherungsbeiträge, welche im Rahmen der

Entgeltumwandlung eingespart werden, dem Arbeitnehmer als Zuschuss zur Entgeltumwandlung gewährt werden.

Diese Regelung gilt für alle ab 01.01.2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Für bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Zuschuss erst ab dem 01.01.2022 verpflichtend. Von dieser Regelung kann in tariflichen Vereinbarungen abgewichen werden.

Der Arbeitgeberzuschuss beträgt pauschal höchstens 15 %. Bei einer geringeren Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Entgeltumwandlung ist es möglich von der Pauschalisierungsregelung abzuweichen und eine genaue Abrechnung durchzuführen. Dies ergibt sich direkt aus dem Gesetzestext sowie aus der Fußnote des BMAS im BMF-Schreiben vom 06.12.2017 zur Randnummer 26. Eine geringere Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen kann sich für Einkommen ergeben die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegen. Grundsätzlich stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, ob der durch die genaue Abrechnung entstehende Verwaltungsaufwand gerechtfertigt ist, oder ob die Pauschalisierungsregelung aufgrund der eingesparten Verwaltungskosten günstiger ist.

Viele Versicherer werden die notwendige Beitragserhöhung in bestehenden Versicherungsverträgen nicht akzeptieren. Das BMAS sieht es an o.g. Stelle auch als zulässig an, nicht nur bestehende Versicherungsverträge zu erhöhen, sondern gegebenenfalls für die Erhöhungsbeträge eigene, neue Versicherungsverträge abzuschließen.

Mängel bei der Umsetzung von Entgeltumwandlung

In der Beratungspraxis trifft man regelmäßig auf fehlerhaft umgesetzte Entgeltumwandlungen. Als Folge kann es beispielsweise zur Nachzahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen kommen. Die häufigsten Mängel sind nachfolgend aufgeführt:

- Eine fehlende oder fehlerhafte Entgeltumwandlungsvereinbarung kann zu einer Unwirksamkeit der Entgeltumwandlung unter arbeits- und steuerrechtlichen Gesichtspunkten führen.
- Die Regelungen der Entgeltumwandlungsvereinbarung erfüllen die Vorgaben von übergeordneten Regelungen wie Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen nicht.
- Fehlende oder fehlerhafte Vertragsunterlagen zum Abschluss des Versicherungsvertrages können zu einer Unwirksamkeit der Entgeltumwandlung unter arbeits- und steuerrechtlichen Gesichtspunkten führen.
- Eine unzureichende Dokumentation der Beratung des Arbeitnehmers und somit ein fehlender Nachweis der Aufklärungs- und Informationsmaßnahmen kann zu Schadensersatz durch den Arbeitgeber führen.
- Nicht zur Leistungserhöhung verwendete Überschussanteile können die versicherungsförmige Unverfallbarkeit verhindern und zu einer zusätzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers führen. Selbiges kann eintreten, falls die formalen Bedingungen für die versicherungsförmige Unverfallbarkeit nicht eingehalten werden (vgl. Newsletter I. Quartal 2017).
- Eine unzureichende Erfassung der Entgeltumwandlung in der Lohnabrechnung oder Buchhaltung kann zu einer Differenz zwischen der internen Buchhaltung und dem Versicherungsvertrag des Arbeitnehmers führen.
- Werden die vertraglichen Regelungen nicht an Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst, können verschiedene, zum Teil schwerwiegende Nachteile für den Arbeitgeber entstehen.

Fortführung von Entgeltumwandlungsverträgen

Bei einem Arbeitgeberwechsel werden in vielen Fällen bestehende Entgeltumwandlungsverträge durch den neuen Arbeitgeber „fortgeführt“. Aus Sicht des Arbeitnehmers ist dies, aufgrund des in den letzten Jahren stark gefallen Garantiezinses der Lebensversicherungen in der Regel sinnvoll. Allerdings sollte der Arbeitgeber einen solchen Vorgang genau prüfen, um nicht ungewollt zusätzliche Verpflichtungen einzugehen. Nachfolgend sind die wesentlichen Risiken aufgeführt:

- Die Regelung des ehemaligen Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung sah einen Zuschuss vor, welcher bei der Übernahme nicht ausdrücklich ausgeschlossen wurde. Dies kann dazu führen, dass der Zuschuss weiterhin zu gewähren ist.
- Der ehemalige Arbeitgeber hat seine Informationspflichten zur Entgeltumwandlung nicht ausreichend wahrgenommen. Beispielsweise hat er bei Abschluss der Entgeltumwandlung nicht auf mögliche Nachteile der Entgeltumwandlung bezüglich der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung hingewiesen. Dies kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem neuen Arbeitgeber führen.
- Der Versicherungsvertrag sieht keine Verwendung von Überschüssen zur Leistungserhöhung vor. Somit entfällt die Möglichkeit zur versicherungsförmigen Unverfallbarkeit und der Arbeitgeber schuldet, bei einem vorzeitigen Ausscheiden, den zeiträtierlich quotierten Anteil der Leistung, welcher häufig nicht von der Versicherung vollständig abgedeckt wird.
- Der für die Entgeltumwandlung verwendete Versicherungsvertrag erfüllt die gesetzliche Anforderung der Wertgleichheit nicht vollständig. Bei einer Unterdeckung kann dies dazu führen, dass der Arbeitgeber für die „Differenz zur Wertgleichheit“ einstehen muss.

Über eine Risikoprüfung bei der Fortführung von Entgeltumwandlungsverträgen hinaus sollte der zusätzliche Versorgungsaufwand, welcher durch Verwaltung einer Vielzahl von unterschiedlichen Versicherungsverträgen entsteht, beachtet werden.

Zusammenfassung

Arbeitgeber, die bisher keinen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung anbieten, sollten die notwendigen Entscheidungen für die Einführung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses im Jahr 2018 treffen, um ab dem 01.01.2019 eine gesetzeskonforme Entgeltumwandlung anbieten zu können. Arbeitgeber, die bereits vor dem 01.01.2019 einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung leisten, sollten diesen an die gesetzliche Regelung anpassen und als Pflichtbeitrag dokumentieren, um die Gefahr einer doppelten Zuschussverpflichtung zu vermeiden.

In der Beratungspraxis trifft man regelmäßig auf Entgeltumwandlung mit erheblichen Mängeln. Dies kann für den Arbeitgeber zu Mehrkosten bei der Umsetzung

der Entgeltumwandlung führen. So sind Entgeltumwandlungen häufig gar nicht oder nur unzureichend rechtswirksam vereinbart, was die Nachzahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen zur Folge haben kann. Arbeitgeber sollten die anstehenden Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses für die versicherungsförmige Entgeltumwandlung dazu nutzen, bestehende Entgeltumwandlungen bezüglich solcher Mängel zu prüfen.

Auch die Fortführung einer bestehenden Entgeltumwandlung bei einem Arbeitgeberwechsel, ist für den neuen Arbeitgeber mit erheblichen Risiken behaftet. Daher sollte der Fortführung einer bestehenden Entgeltumwandlung eine eingehende Risikoprüfung vorausgehen.

Aktuelles in Kürze

Ruhen eines eigenen Ruhegeldes bei Bezug einer betragsmäßig höheren Hinterbliebenenversorgung - Entgeltdiskriminierung iSd. Art. 157 AEUV

(BAG-Urteil vom 26.09.2017 – 3 AZR 733/15)

Orientierungssätze:

1. Das einem Arbeitnehmer nach einer Versorgungsordnung zugesagte Ruhegeld und die ihm für den Fall seines Todes zugesagte Hinterbliebenenversorgung sind Entgelt iSd. Art. 157 AEUV.

2. Eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, die das Ruhen der betragsmäßig niedrigeren Versorgungsleistung anordnet, wenn ein Arbeitnehmer dem Grunde nach Anspruch auf ein Ruhegeld und eine von seinem verstorbenen Ehepartner abgeleitete Hinterbliebenenversorgung aus dieser Versorgungsordnung hat, kann eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts nach Art. 157 AEUV bewirken.

Betriebliche Altersversorgung - Altersgrenzen

(BAG-Urteil vom 26.09.2017 – 3 AZR 72/16)

Leitsatz:

Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG können unter den dort genannten Voraussetzungen in betrieblichen Versorgungssystemen Altersgrenzen festgesetzt werden. Diese müssen nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG einem legitimen Ziel dienen sowie angemessen und erforderlich sein. Danach sind solche Altersgrenzen zwar grundsätzlich, aber nicht stets zulässig.

Betriebliche Altersversorgung - Diskriminierung wegen des Alters - Anrechnungsausschluss von Zeiten nach der Vollendung des 60. Lebensjahres

(BAG-Urteil vom 17.10.2017 – 3 AZR 199/16)

Orientierungssätze:

1. Die Festlegung einer Altersgrenze in einer Versorgungsordnung, bis zu der berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten erbracht werden können, dient der besseren Begrenzung und Kalkulierbarkeit der wirtschaftlichen Belastungen des Arbeitgebers. Dies hält sich im Rahmen eines legitimen Ziels i. S. v. § 10 Satz 1 AGG.

2. Die Regelung in einer Versorgungsordnung, dass nach Vollendung des 60. Lebensjahres erbrachte Beschäftigungszeiten nicht berücksichtigungsfähig sind, kann angemessen i. S. v. § 10 Satz 2 AGG sein.

Betriebliche Altersversorgung - Gleichbehandlung

(BAG-Urteil vom 14.11.2017 – 3 AZR 515/16)

Leitsatz:

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht verletzt, wenn der Arbeitgeber freiwillig eine Betriebsrente zahlt, bei deren Berechnung er auch Beschäftigungszeiten zugrunde legt, auf deren Berücksichtigung nach seiner Auffassung kein Rechtsanspruch besteht, diese Begünstigung stichtagsbezogen jedoch nur den Versorgungsempfängern, nicht aber den Versorgungsanwärtern gewährt.

Diskriminierung wegen des Alters - Späteheklausel

(BAG-Urteil vom 14.11.2017 – 3 AZR 781/16)

Leitsatz:

Regelungen in Versorgungsordnungen, die eine Hinterbliebenenversorgung ausschließen, wenn der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer bei der Eheschließung ein bestimmtes Alter überschritten hatte, unterfallen § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG jedenfalls dann, wenn dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer eine Altersversorgung zugesagt wird und sich die Höhe der Hinterbliebenenversorgung an der Höhe der betrieblichen Altersrente oder - sofern versprochen - der Invaliditätsrente orientiert. Die Hinterbliebenenversorgung steht dann regelmäßig in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Alters- oder Invaliditätsrente.

Betriebsrentenanpassung - IFRS-Abschlüsse

(BAG-Urteil vom 12.12.2017 – 3 AZR 305/16)

Leitsätze:

1. Unterhalten international tätige Unternehmen in Deutschland weder eine Zweigniederlassung noch eine Agentur oder sonstige Niederlassung iSv. Art. 18 Abs. 2 EuGVVO aF und gibt es keine vorrangigen Regelungen in internationalen Verträgen oder Übereinkommen, richtet sich die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte gemäß Art. 4 Abs. 2 EuGVVO nach der örtlichen Zuständigkeit im deutschen Recht.

2. Ein Arbeitgeber, der nicht verpflichtet ist, Jahresabschlüsse nach dem Handelsgesetzbuch zu erstellen, muss für die behauptete schlechte wirtschaftliche Lage iSv. § 16 Abs. 1 BetrAVG die notwendigen Berechnungsfaktoren, wie etwa die Betriebsergebnisse und die Höhe des Eigenkapitals, anhand der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zu den handelsrechtlichen Abschlüssen nachvollziehbar darlegen und hierbei erläutern, wie er dieses Zahlenwerk ermittelt hat.

Beitragsbezogene Leistungszusage - Anwartschaft

(BAG-Urteil vom 23.01.2018 – 3 AZR 359/16)

Leitsatz:

Das von § 30g Abs. 2 Satz 2 BetrAVG geforderte Einvernehmen über die Anwendung von § 2 Abs. 5 BetrAVG auf vor dem 1. Januar 2001 erteilte Versorgungszusagen liegt auch vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass sich die dem Arbeitnehmer zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach einer - zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung bereits bestehenden - Versorgungsordnung richten, die eine Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 Abs. 5 BetrAVG anordnet.

Invaliditätsrente – Ausscheiden vor dem Versorgungsfall

(BAG-Urteil vom 23.01.2018 – 3 AZR 448/16)

Leitsatz:

Bei der Abgrenzung eines bis zum Eintritt eines Versorgungsfalls „betriebstreu“ Arbeitnehmers von dem vorzeitig iSd. § 1b Abs. 1 BetrAVG mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft ausscheidenden Arbeitnehmer dürfen auch die Tarifvertragsparteien nicht darauf abstellen, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Gewährung von Versorgungsleistungen gestellt hat.

Betriebliche Altersversorgung - Altersabstandsklausel

(BAG-Urteil vom 20.02.2018 – 3 AZR 43/17)

Leitsatz:

Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, nach der Ehegatten, die mehr als 15 Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer sind, von der Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen sind, bewirkt keine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters nach §§ 1, 3 AGG.

Beitragsorientierte Leistungszusage - vorzeitiges Ausscheiden

(BAG-Urteil vom 20.02.2018 – 3 AZR 252/17)

Leitsatz:

Die Tarifvertragsparteien dürfen nach § 19 Abs. 1 BetrAVG von den in § 2 BetrAVG geregelten Vorgaben zur Berechnung der Höhe einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft auch zulasten der Arbeitnehmer abweichen. Diese Befugnis erfasst auch die Übergangsregelung in § 30g Abs. 2 BetrAVG. In Tarifverträgen kann daher auch für vor dem 1. Januar 2001 erteilte beitragsorientierte Leistungszusagen eine Berechnung der Anwartschaft nach § 2 Abs. 5 BetrAVG angeordnet werden.

Rückstellung für Unterstützungsleistungen bei einer steuerbefreiten Unterstützungskasse - Fortführung des Verfahrens trotz ausstehender Entscheidung über einen Grundlagenbescheid

(BFH-Urteil vom 27.09.2017 – I R 65/15)

Leitsatz:

Verpflichtet sich eine steuerbefreite Unterstützungskasse dazu, nicht nur das von den Trägerunternehmen zugewendete Vermögen, sondern auch sämtliche aus den Zuwendungen erzielte Erträge für die Unterstützungsleistungen zu verwenden, ist die in der Steuerbilanz für diese Verpflichtung zu bildende Rückstellung nicht abzuzinsen.

IMPRESSUM

Herausgeber:

BAV Ludwig GmbH
Sasbacher Straße 6
79111 Freiburg

Tel.: 0761 / 477455 - 0
Fax.: 0761 / 477455 - 20

E-Mail: info@bav-ludwig.de
Internet: www.bav-ludwig.de

Der Inhalt dieses Newsletters dient nur der allgemeinen Information und kann natürlich kein Beratungsgespräch ersetzen. Er stellt keine steuerliche, juristische oder Beratung anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.