

Newsletter II. Quartal 2022

Liebe Leserinnen und Leser,

Freiburg, den 21.10.2022

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Newsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie über die Auswirkungen der Änderung des Nachweisgesetzes auf die betriebliche Altersversorgung informieren möchten. 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: Auswirkungen der Änderung des Nachweisgesetzes auf die bAV

Zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 vom 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der europäischen Union wurde u.a. das Nachweisgesetz (NachwG) angepasst, für welches die Änderungen am 01.08.2022 in Kraft treten.

Hat der Arbeitgeber eine bAV über einen externen Versorgungsträger zugesagt, muss er nun Name und Anschrift des Versorgungsträgers nennen. Ausgenommen davon sind Versorgungszusagen über Versorgungsträger, welche selbst verpflichtet sind, diese Informationen zu leisten, wie dies für Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen der Fall ist. Bei der Durchführung über eine unmittelbare Versorgungszusage ist der Versorgungsträger das Unternehmen selbst. Es verbleibt daher noch die Unterstützungskasse, bei welcher der Arbeitgeber die Informationspflichten zu beachten hat.

Der Arbeitgeber muss über Zusammensetzung, Höhe, Fälligkeit und Art der Auszahlung des Arbeitsentgelts informieren. Dies betrifft auch Entgeltbestandteile, welche der Finanzierung einer bAV dienen. Für Arbeitgeber, welche die bAV in Betriebs-, Dienstvereinbarungen oder Tarifverträgen geregelt haben, können die erweiterten Informationspflichten auch durch Hinweis auf diese Regelungen ersetzt werden.

Die EU-Richtlinie 2019/1152 vom 20.06.2019 berücksichtigt die Digitalisierung und ermöglicht neben der Schriftform ausdrücklich elektronische Übermittlungsformen. Der deutsche Gesetzgeber hat diese Chance nicht genutzt, vielmehr bleibt der Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen der Schriftform gemäß § 126 BGB vorbehalten. Insbesondere für Entgeltumwandlungsvereinbarungen hätte die Möglichkeit des Nachweises in elektronischer Form zu einer wesentlichen Vereinfachung geführt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 07.07.2022 in einem Brief an die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) klargestellt, dass nach deren Auffassung die bAV durch Entgeltumwandlung nicht unter die Bestimmungen des NachwG fällt. Danach muss der Arbeitgeber zwar nach den Bestimmungen des NachwG über das Arbeitsentgelt informieren, „nicht aber darüber, wofür das Arbeitsentgelt von den Beschäftigten im nächsten Schritt verwendet wird“. Allerdings hat das Schreiben des BMAS keine rechtliche Bindungswirkung gegenüber den Gerichten, wonach das Risiko abweichender Entscheidungen der Gerichte bei den Arbeitgebern verbleibt.

Die Informationen müssen spätestens am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses bzw. am Tag der Änderung zur Verfügung gestellt werden. Für bestehende Beschäftigungsverhältnisse sind auf Verlangen des Arbeitnehmers die Informationen nachzuliefern. Dabei ist je nach Information eine Frist von sieben Tagen bis spätestens einen Monat einzuhalten.

BAV Ludwig GmbH

Das NachwG sieht ab dem 01.08.2022 bei nicht rechtzeitig zur Verfügungstellung der entsprechenden Informationen ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000 Euro in jedem Einzelfall vor. Arbeitgeber sollten überprüfen, ob es aufgrund der Änderungen im NachwG einer Anpassung der internen Abläufe bedarf.

Fazit

Aus der Änderung des NachwG können sich für Unternehmen Auswirkungen in Bezug auf ihre bAV ergeben. In der Praxis werden diese bezüglich vieler

Fallkonstellationen grundsätzlich überschaubar sein. Arbeitgeber sollten ihre Prozesse dennoch überprüfen und gegebenenfalls anpassen, wobei in vielen Fällen sich kein Handlungsbedarf ergeben wird. Dabei müssen Unternehmen auch entscheiden, ob sie der praxisfreundlichen Auffassung des BMAS folgen oder einer engen Auslegung des Nachweisgesetzes den Vorzug geben. Leider hat der Gesetzgeber die Chance verpasst, bestehende Barrieren für die Digitalisierung der betrieblichen Altersversorgung abzubauen.

Aktuelles in Kürze

Teilkapitalisierung einer laufenden Betriebsrente (LAG-Düsseldorf Urteil vom 08.02.2022 – 12 Sa 746/21)

Leitsätze:

1. Die teilweise Umstellung eines Versprechens laufender Betriebsrentenleistungen in ein Kapitalleistungsverprechen bedarf einer eigenständigen Rechtfertigung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Dafür gelten die vom Bundesarbeitsgericht zur vollständigen Umstellung einer laufenden Leistung auf ein Kapitalleistungsverprechen aufgestellten Grundsätze (Urteil vom 15.05.2012 - 3 AZR 11/10) entsprechend.

2. Berufet die Arbeitgeberin sich darauf, dass sie im Zusammenhang mit der Teilkapitalisierung den Gesamtdotierungsrahmen angehoben hat, sind bei der gebotenen rechtlichen Betrachtungsweise Überschussanteile für den vorzunehmenden Barwertvergleich nicht zu berücksichtigen, wenn sie nicht vertraglich garantiert sind. Es handelt sich in diesem Fall um nichts anderes als eine Chance des Mitarbeiters an der Überschussbeteiligung (hier des Fondsvermögens) zu partizipieren.

3. Es bleibt offen, ob bei dem versicherungsmathematischen Vergleich der dem einzelnen Kläger im Versorgungsfall tatsächlich zustehenden Betriebsrente mit und ohne Teilkapitalisierung die Überschussbeteiligung zu berücksichtigen ist. Es ist einerseits zu berücksichtigen, dass diese hier nicht garantiert ist und die Höhe der Altersversorgung damit nur begrenzt kalkulierbar ist. Andererseits kann nicht negiert werden, dass dem Arbeitnehmer mit der Überschussbeteiligung eine tatsächliche Kapitalleistung zufließt. Für den anzustellenden Vergleich ist maßgeblich, was dem Kläger im Ausscheidenszeitpunkt bei versicherungsmathematischer Umrechnung nach den dann maßgeblichen Grundlagen aus dem Kapitalbetrag an Rente zu-

stehen würde. Andernfalls wird dem Kläger das Langlebensrisiko aufgebürdet und seine Kapitalleistung zu einer jetzt unzutreffenden veralteten Sterbetafel in eine Rente umgerechnet. Mit der auf den Ausscheidestag abstellenden Berechnung ist das nicht vereinbar. Einen veraltet versicherungsmathematisch berechneten Rentenwert hat die Kapitalleistung im Zeitpunkt des Versorgungsfalls nicht.

4. Im Ergebnis führte die Abwägung der beiderseitigen Interessen hier dazu, dass die ablösende Teilkapitalisierung unzulässig war

Betriebsrentenanpassung - Überschussbeteiligung (BAG-Urteil vom 03.05.2022 – 3 AZR 408/21)

Leitsatz:

Die Neufassung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2553) verstößt weder gegen Verfassungs- noch gegen Unionsrecht.

Ehezeitanteil nach Statuswechsel zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmereigenschaft (BGH-Urteil vom 23.03.2022 – XII ZB 337/21)

Leitsätze:

a) Zur Berechnung der nach einem Statuswechsel zwischen Arbeitnehmereigenschaft und Unternehmereigenschaft jeweils gesondert zu ermittelnden Ehezeitanteile einer einheitlichen Versorgung.

b) Das Pfandrecht des ausgleichspflichtigen Ehegatten an den Rechten aus einer Rückdeckungsversicherung ist anteilig auf den ausgleichsberechtigten Ehegatten zu übertragen, und zwar im Umfang des zum Ehezeitende bestehenden Deckungsgrads am Ehezeitanteil, zuzüglich darauf entfallender Zinsen und Überschussanteile (Fortführung von Senatsbeschluss vom 11. September 2019 XII ZB 627/15 FamRZ 2019, 1993).

Steuerliche Gewinnermittlung; Maßgebendes Finanzierungsendalter bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG und von Rückstellungen für Zuwendungen anlässlich eines Dienstjubiläums

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

Anmerkung des Verfassers:

Das BMF-Schreiben vom 02.05.2022 – IV C 6 -S 2176/20/10005 :001 passt die EStR R 6a Abs. 11 S. 10 sowie das BMF-Schreiben vom 08.12.2008 (BStBl I S. 1013) an die BFH-Rechtsprechung vom 20.11.2019 – XI R 42/18 an. Nach der BFH Rechtsprechung ist bei verschiedenen gegenüber einem Arbeitnehmer im Rahmen von Entgeltumwandlung erteilten unmittelbaren Versorgungszusage mit jeweils unterschiedlichen

Pensionsaltern nach Wahl des Berechtigten hinsichtlich des jeweiligen Finanzierungsendalters auf den in den einzelnen Zusagen festgelegten Leistungszeitpunkten abzustellen. Das BMF führt in seinem Schreiben aus, dass die Grundsätze des Urteils anzuwenden sind unter der Änderung der EStR, sodass für unterschiedliche unmittelbare Versorgungszusagen des Berechtigten das zweite Wahlrecht unabhängig voneinander ausgeübt werden und demnach grundsätzlich ein differenzierendes Endalter bei der Ermittlung nach § 6a EStG angewandt werden. Zusätzlich ist für die Bewertung von Jubiläumsverpflichtungen nicht weiterhin dasselbe Endalter wie bei der Bewertung der unmittelbaren Versorgungszusage an denselben Arbeitnehmer anzunehmen.

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.