

# Der MVM Quartalsbrief

> Ausgabe 4. Quartal 2015 vom 22. Oktober 2015

## Unsere aktuellen Themen

- > Auswirkungen der neuen Rechengrößen 2016 auf die betriebliche Altersversorgung
- > Altersdiskriminierung durch Spätehenklauseln bei Hinterbliebenenleistungen  
(BAG-Urteil vom 4. August 2015)
- > Betriebsrentenanpassung in einer Rentnergesellschaft  
(BAG-Urteil vom 14. Juli 2015)
- > Widerruf des Bezugsrechts bei Direktversicherungen für Gesellschafter-Geschäftsführer  
(BGH-Urteil vom 24. Juni 2015)
- > Anforderungen an Pensionszusagen bei Ehegatten-Arbeitsverhältnissen  
(BFH-Urteil vom 15. April 2015)

---

## Liebe Leserin, lieber Leser,

das letzte Quartal hält auch in diesem Jahr wieder einige wichtige Neuerungen für die betriebliche Altersversorgung bereit. Anfang November sind die Antennen der Betriebe wieder nach Köln gerichtet, wo der PSV den diesjährigen Beitragssatz verkünden wird. Seit wenigen Tagen stehen auch die Rechengrößen für das neue Jahr fest, die auch wichtige Kennzahlen zur Betriebsrente bestimmen. Wir erläutern Ihnen die wichtigsten Änderungen.

Natürlich haben wir für Sie auch wieder die Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung im Blick behalten und stellen Ihnen in dieser Ausgabe vier neue höchstrichterliche Urteile vor. Darunter ist auch eine echte Premiere: Erstmals seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hat sich das Bundesarbeitsgericht mit den weit verbreiteten Spätehenklauseln befasst – und diese prompt für unwirksam erklärt. Was das im Einzelnen bedeutet, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre – und schon jetzt einen erfolgreichen Jahresausklang und eine gute Zeit. Wir freuen uns darauf, Sie auch im neuen Jahr wieder als Ihr starker Partner für die betriebliche Altersversorgung begleiten zu dürfen.

Ihre MVM



Micha Martin Lauterjung  
Vorstand



Markus Schreieder  
Vorstand

---

## > **Auswirkungen der neuen Rechengrößen 2016 auf die betriebliche Altersversorgung**

Das Bundeskabinett hat am 14. Oktober 2015 eine neue Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung beschlossen und somit die ab dem 1. Januar 2016 geltenden Rechengrößen für die gesetzliche Sozialversicherung festgelegt. Dabei wurde die Einkommensentwicklung im Jahr 2014 zugrunde gelegt. Die noch ausstehende Zustimmung des Bundesrats zu der Verordnung gilt als reine Formsache.

Unsere bewährte Übersicht der neuen Kennzahlen für das Jahr 2016 erhalten Sie mit dem nächsten *MVM Quartalsbrief* für das 1. Quartal 2016, da dann auch alle Beitragssätze in der Sozialversicherung endgültig feststehen dürften.

Da sich die meisten Kennzahlen in der betrieblichen Altersversorgung an diesen nunmehr angepassten Rechengrößen orientieren, wirken sich die beschlossenen Änderungen auch unmittelbar auf die betriebliche Altersversorgung aus. Die Grenze nach § 3 Nr. 63 EStG für die Steuer- und Sozialabgabenbefreiung von Beiträgen in den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds steigt im Jahr 2016 auf 2.976 € jährlich bzw. 248 € monatlich (2015: 2.904 € jährlich bzw. 242 € monatlich). Der Höchstbetrag für die Steuerbefreiung – nicht jedoch für die Sozialabgabenbefreiung – erhöht sich wie bisher um weitere 1.800 € jährlich für Neuzusagen ab dem Jahr 2005, wenn nicht bereits für eine andere Zusage die Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG in Anspruch genommen wird.

Die Obergrenze für die sozialabgabenbefreite Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse steigt ebenfalls auf 2.976 € jährlich bzw. 248 € monatlich. Anders als bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen bezieht sich diese Grenze allerdings ausschließlich auf die Entgeltumwandlung – Arbeitgeberbeiträge bleiben in diesen Fällen unberücksichtigt. Aufgrund des fehlenden lohnsteuerlichen Zuflusses ist die Entgeltumwandlung zugunsten einer Versorgung im Wege der Direktzusage oder der Unterstützungskasse zudem in unbegrenzter Höhe steuerfrei.

Die monatliche Freigrenze für die Beitragspflicht betrieblicher Versorgungsleistungen in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR) steigt auf 145,25 € (2015: 141,75 €). Sie bezieht sich auf den Zahlbetrag aller Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unabhängig vom Durchführungsweg. Liegt der Zahlbetrag über dieser Freigrenze, so ist der gesamte Zahlbetrag voll beitragspflichtig und nicht nur der Teil, der die Freigrenze übersteigt. Einmalige Kapitalleistungen werden zur Ermittlung eines fiktiven monatlichen Zahlbetrags auf zehn Jahre umgerechnet, also durch 120 Monate geteilt.

Einen kompakten Überblick über alle steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung finden Sie auf unserer Internetseite [www.mvm.ag](http://www.mvm.ag) unter dem Menüpunkt *Betriebliche Altersversorgung / Steuern und Sozialabgaben*.

Die Höchstgrenze für die gesetzliche Insolvenzversicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein beträgt ab dem kommenden Jahr monatlich 8.715 € (2015: 8.505 €) für die alten Bundesländer und 7.560 € (2015: 7.245 €) für die neuen Bundesländer. Der Insolvenzschutz für einmalige Kapitalleistungen ist künftig auf 1.045.800 € (2015: 1.020.600 €) für die alten Bundesländer und auf 907.200 € (2015: 869.400 €) für die neuen Bundesländer begrenzt.

> [www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de)

---

> **Altersdiskriminierung durch Spätehenklauseln  
bei Hinterbliebenenleistungen (BAG-Urteil vom 4. August 2015)**

Zum ersten Mal seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 4. August 2015 (3 AZR 137/13) über eine sogenannte Spätehenklausel zu entscheiden. Dabei handelt es sich um eine weit verbreitete Bestimmung in betrieblichen Versorgungsregelungen, nach der bei Tod des Versorgungsempfängers Hinterbliebenenleistungen an den überlebenden Ehepartner nur dann gewährt werden, wenn die Ehe bereits vor Erreichen eines bestimmten Lebensalters geschlossen worden war.

Im nun entschiedenen Fall hatte die Versorgungsregelung vorgesehen, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Versorgungsbegünstigten geschlossen sein musste, damit im Todesfall die Witwe eine Hinterbliebenenversorgung beanspruchen konnte. Tatsächlich hatte der Begünstigte erst im Alter von 61 Jahren – und damit nach der Versorgungsregelung zu spät – geheiratet. Als er zwei Jahre später starb, verweigerte sein früherer Arbeitgeber die Zahlung einer Witwenrente an die überlebende Ehefrau. Die Witwe klagte und unterlag zunächst in beiden Vorinstanzen.

Das BAG hingegen vertrat nun die Auffassung, dass die Spätehenklausel nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam sei, da sie den verstorbenen Ehemann unmittelbar wegen seines Alters diskriminiere. Zwar erlaubt § 10 S. 3 Nr. 4 AGG nach dem Alter differenzierte Regelungen bei der Alters- und Invaliditätsversorgung, nicht jedoch bei der Hinterbliebenenversorgung. Auch eine analoge Anwendung dieser Vorschrift scheidet nach Ansicht des BAG aus. Die legitimen Interessen der Arbeitnehmer würden durch eine Spätehenklausel übermäßig beeinträchtigt, so das Gericht. Das BAG verurteilte den Arbeitgeber daher zur Zahlung einer Rente an die Witwe.

Das Urteil ist für die Praxis von weitreichender Bedeutung, da sich Spätehenklauseln in Pensionsverträgen und Versorgungsregelungen großer Verbreitung erfreuen. Es ist damit zu rechnen, dass zahlreiche ähnliche Klauseln ebenfalls diskriminierend und damit unwirksam sind. Auf die betroffenen Unternehmen könnten so unerwartete Pensionslasten zukommen, die sie bislang mit den jahrelang anerkannten Spätehenklauseln beherrscht glaubten. Wir beraten Sie gerne bei allen Fragen, die dieses Urteil sicherlich aufwirft.

> [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)

---

> **Betriebsrentenanpassung in einer Rentnergesellschaft**  
(BAG-Urteil vom 14. Juli 2015)

Alle drei Jahre müssen Arbeitgeber, die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung laufende Rentenleistungen anbieten, nach § 16 BetrAVG eine Anpassung der Leistungen prüfen. Ob eine solche Anpassung erforderlich und möglich ist, richtet sich nach der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers, wobei auch das Interesse der Betriebsrentner an einem Inflationsausgleich zu berücksichtigen ist. Auf eine solche Anpassungsprüfung kann verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber sich im Gegenzug verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich pauschal um mindestens 1 % anzuheben.

Regelmäßig kommt es zwischen den zusagenden Unternehmen und ihren Betriebsrentnern zu Streit über die Ermittlung und Prognose der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Gerade die Frage, ob in diese Ermittlung auch andere Unternehmen desselben Konzerns – also etwa Mutter- und Schwes-tergesellschaften – mit einzubeziehen sind, hat in der Vergangenheit schon häufiger die Arbeitsgerichte beschäftigt. Zuletzt hatten wir im *MVM Quartalsbrief* für das 3. Quartal 2015 über ein solches Urteil berichtet.

In einer aktuellen Entscheidung des BAG vom 14. Juli 2015 (3 AZR 252/14) ging es um eine sogenannte Rentnergesellschaft. Dabei handelt es sich um eine Gesellschaft, die von einem oder mehreren (meist konzernzugehörigen) Unternehmen die Pensionsverpflichtungen zusammen mit dem dafür gebildeten Rückdeckungsvermögen übernimmt und die Betriebsrenten laufend auszahlt, ohne selbst operativ tätig zu sein. Die ursprünglich zusagenden Unternehmen können auf diese Weise ihre Bilanzen entlasten, da die oftmals hohen Pensionsrückstellungen entfallen.

Der Kläger bezieht seit dem Jahr 1997 eine Betriebsrente von seinem früheren Arbeitgeber. Im Jahr 2005 wurden sämtliche Betriebsrenten vom Rechtsnachfolger des Arbeitgebers auf eine neu gegründete Rentnergesellschaft übertragen. Diese Gesellschaft erwirtschaftet lediglich Vermögenserträge, da sie keine eigene operative Tätigkeit ausübt. Zuletzt erwirtschaftete sie Verluste in siebenstelliger Höhe.

Zum turnusmäßigen Anpassungstichtag am 1. Juli 2012 nahm die Gesellschaft keine Anpassung der Betriebsrenten vor. Hiergegen richtete sich die vorliegende Klage. Der Betriebsrentner argumentierte, dass die Rentnergesellschaft über ausreichendes Vermögen für die Anpassung der Betriebsrenten verfüge und zudem auch höhere Erträge hätte erzielen können, wenn sie ihre Mittel ordnungsgemäß angelegt hätte.

Das BAG folgte dieser Argumentation nicht und wies die Klage – wie schon die Vorinstanzen – ab. Die Gesellschaft habe die Anpassungsprüfung nach billigem Ermessen vorgenommen und eine Anpassung aufgrund ihrer wirtschaftlichen Lage zu Recht unterlassen. Die Gesellschaft habe dargelegt, dass die zukünftigen Rentenzahlungen gefährdet sein könnten, wenn eine Anpassung vorgenommen würde. Das BAG betonte, dass die Anpassungsprüfung bei einer Rentnergesellschaft denselben Grundsätzen folgen muss wie bei einer operativ tätigen Gesellschaft. Wenn eine Kapitalauszehrung vorliege, müsse eine Anpassung nicht erfolgen. Auch ein Schadenersatzanspruch konnte nicht festgestellt werden, da die Rentnergesellschaft ihre unzureichenden Erträge nicht selbst verursacht habe.

Mit diesem Urteil hat das BAG erneut klargestellt, dass grundsätzlich nur die Lage der Gesellschaft, die zur Zahlung der Betriebsrente verpflichtet ist, bei der Anpassungsprüfung zu berücksichtigen ist. In den meisten Fällen kommt es weder fiktiv noch tatsächlich zu einer Einbeziehung anderer Unternehmen („Berechnungsdurchgriff“), selbst wenn sie der verpflichteten Gesellschaft nahestehen oder gar von dieser abgespalten wurden.

> [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)

---

> **Widerruf des Bezugsrechts bei Direktversicherungen für Gesellschafter-Geschäftsführer (BGH-Urteil vom 24. Juni 2015)**

Die eingeschränkt unwiderrufliche Bezugsberechtigung von Gesellschafter-Geschäftsführern aus einer betrieblichen Altersversorgung über eine Direktversicherung kann im Insolvenzfall widerrufen werden, wenn diese Personen vermögens- und einflussmäßig so stark mit dem Unternehmen verbunden sind, dass sie es wirtschaftlich als ihr eigenes betrachten können. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) am 24. Juni 2015 (IV ZR 411/13) entschieden.

Grundsätzlich kann die Bezugsberechtigung eines Arbeitnehmers bei insolvenzbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht widerrufen werden, da dieser nicht von künftigen negativen wirtschaftlichen Entwicklungen des Arbeitsgebers abhängig sein soll. Dies gilt jedoch nur, soweit der Arbeitnehmer in den Schutzbereich des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) fällt.

Anders kann die Situation daher bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer zu beurteilen sein, der die Geschicke des Unternehmens selbst lenkt. Dies hängt vom Ausmaß seiner Beteiligung und seiner Einflussmöglichkeiten auf die Gesellschaft ab. Hat der Gesellschafter-Geschäftsführer aufgrund seiner Leitungsmacht Einfluss auf einen Vermögensverfall des Unternehmens, so liegen darin nach Ansicht des BGH maßgebliche Umstände begründet, die eine Ausübung des vorgesehenen Widerrufsvorbehalts rechtfertigen.

Auf die Klage des Insolvenzverwalters einer insolventen GmbH hin haben die Richter daher einen Anspruch auf Auszahlung der Rückkaufswerte aus mehreren Direktversicherungen, die die Gesellschaft im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrages zugunsten früherer Arbeitnehmer abgeschlossen hatte, nur insoweit bejaht, als diese auf die beiden Gesellschafter-Geschäftsführer entfielen. Für die übrigen Arbeitnehmer sei der Versicherungsvertrag einschränkend so auszulegen, dass die Bezugsberechtigung im Insolvenzfall nicht unwiderruflich sei, so das Gericht.

> [www.bundesgerichtshof.de](http://www.bundesgerichtshof.de)

---

> **Anforderungen an Pensionszusagen bei Ehegatten-Arbeitsverhältnissen**  
(BFH-Urteil vom 15. April 2015)

Pensionszusagen an mitarbeitende Ehegatten unterliegen seit jeher einer besonders kritischen Prüfung durch die Finanzverwaltung, ähnlich wie Zusagen an beherrschende Gesellschafter selbst. Bei Ehegatten-Arbeitsverhältnissen spielt insbesondere der inner- und außerbetriebliche Fremdvergleich eine wesentliche Rolle für die steuerliche Anerkennung der Pensionszusage. Dennoch kommt es immer wieder zu ungewöhnlichen Gestaltungsformen, die einer Betriebsprüfung durch die Finanzverwaltung nicht standhalten und in der Folge oft die Gerichte beschäftigen. So auch bei dem Fall, über den der Bundesfinanzhof (BFH) am 15. April 2015 (VIII R 49/12) entschieden hat.

Der Kläger hatte seine Ehefrau in der von ihm betriebenen, bilanzierenden Arztpraxis angestellt und ihr zudem eine Pensionszusage auf eine jährliche Altersrente von 40.000 DM ab der Vollendung des 60. Lebensjahres erteilt – ein Betrag, der deutlich über ihrem Bruttoarbeitslohn lag. Für diese Pensionszusage hatte der Unternehmer Pensionsrückstellungen gebildet, aber keine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen. Andere Arbeitnehmer seiner Praxis hatten hingegen keine Pensionszusage erhalten.

Der BFH stellte fest, dass die Pensionszusage zwar die grundsätzlichen Voraussetzungen des § 6a EStG erfülle, jedoch zusätzlich zu beurteilen sei, ob die Zusage auch ernsthaft gewollt und dem Grunde sowie der Höhe nach betrieblich veranlasst sei. Für die Prüfung der betrieblichen Veranlassung ist regelmäßig ein Fremdvergleich vorzunehmen: Eine Zusage ist nur insoweit betrieblich veranlasst, als sie mit hoher Wahrscheinlichkeit auch einem familienfremden Arbeitnehmer in vergleichbarer Weise erteilt worden wäre.

Diese Anforderungen erfüllt die erteilte Pensionszusage nach Auffassung des BFH nicht: Der Kläger habe nicht nachgewiesen, dass er auch anderen Arbeitnehmern mit ähnlichen Tätigkeits- und Leistungsmerkmalen eine vergleichbare Zusage gewährt hätte. Das Finanzamt habe die fehlende betriebliche Veranlassung zu Recht auch daraus abgeleitet, dass die zugesagte Altersrente den laufenden Arbeitslohn deutlich übersteigt und zudem nicht durch den Abschluss einer Rückdeckungsversicherung abgesichert wurde. Folglich sei die Aberkennung der Pensionsrückstellung und die damit verbundene Erhöhung der Einkünfte aus selbständiger Arbeit nicht zu beanstanden. Dass in früheren Jahren eine Lohnsteuer-Außenprüfung ohne Beanstandungen abgeschlossen wurde, sei irrelevant.

Im Wesentlichen inhaltsgleich war die Entscheidung des BFH auch in einem anderen, ähnlich gelagerten Fall, der am selben Tag entschieden wurde (VIII R 50/12).

Die Urteile kommen keinesfalls überraschend, da sich die nun vom Gericht bestätigten Grundsätze bereits vor längerer Zeit in Rechtsprechung, Literatur und Verwaltungsauffassung herausgebildet haben. Die Einrichtung einer Pensionszusage gleicht aufgrund unzähliger Fallstricke dem sprichwörtlichen Tanz auf dem Vulkan, sodass zwingend sachkundiger Rat eingeholt werden muss, will man die oft unangenehmen Spätfolgen bei der Betriebsprüfung vermeiden. Dies gilt umso mehr, wenn es sich bei den Begünstigten um Gesellschafter-Geschäftsführer oder deren Ehegatten handelt. Zudem empfehlen wir, auch ältere Pensionszusagen regelmäßig auf ihre Aktualität hin überprüfen zu lassen.

> [www.bundesfinanzhof.de](http://www.bundesfinanzhof.de)

## > **Kontakt**

**MVM**  
Münchner Versorgungsmanagement AG  
Südliche Münchner Straße 8a  
82031 Grünwald bei München

Tel. 089/540 41 16-0  
Fax 089/540 41 16-20

info@mvm.ag  
www.mvm.ag

## > **Impressum**

Sitz der Gesellschaft: Grünwald bei München  
Vorstand: Micha Martin Lauterjung, Markus Schreieder  
Aufsichtsratsvorsitzender: Norman Lemke  
Handelsregister: Amtsgericht München, HRB 205871

Zulassung zur Rechtsdienstleistung im Bereich Rentenberatung  
nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 RDG erteilt durch den Präsidenten des  
Amtsgerichts München, Aktenzeichen: 371 E - M 1723.

Verantwortlich für den Inhalt:  
Dipl.-Kfm. Micha Martin Lauterjung  
Münchner Versorgungsmanagement AG  
(Anschrift wie oben)

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 16. Oktober 2015

*Die Inhalte des MVM Quartalsbriefs wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert. Dennoch sind Fehler unvermeidbar. Die MVM kann daher keine Haftung oder Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit, Zuverlässigkeit und Aktualität der enthaltenen Informationen übernehmen. Nachdruck nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die MVM.*



*Zukunft braucht neue Wege*