

## Aktuelle Rechtsprechung zu bAV und ZWK

Neues Jahr, neue Regeln: Vorsicht vor Wechselwirkungen zwischen Grundrente und bAV!

**Seit Jahresbeginn gibt es die Grundrente. Stark vereinfacht gilt: Wer in 35 Beitragsjahren durchschnittlich weniger als 0,8 Entgeltpunkte p. a. ansammelt, erhält unter bestimmten Voraussetzungen einen Grundrentenzuschlag.\***

Entgeltpunkte (EP) in der gesetzlichen Rentenversicherung berechnen sich anhand des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts nach § 14 SGB IV. Dieses Arbeitsentgelt und damit auch die EP mindern sich durch eine sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung aus Gehalt unterhalb der Renten-BBG. Konkret: 100 € mtl. Entgeltumwandlung in 2021 führen zu 0,0289 weniger EP und damit ca. 1 € mtl. Rentenverlust.\*\* Aufgrund dieser Systematik kann sich Entgeltumwandlung also auch auf die Grundrente auswirken!

### Bedeutung für die Praxis:

- Beitragsjahre, in denen man aufgrund der Entgeltumwandlung unter den Grenzwert von 0,3 EP rutscht (bzw. 0,025 pro Kalendermonat), werden nicht als anspruchserhöhende „Grundrentenbewertungszeiten“ (GRBZ) gezählt. Im Extremfall entstehen also trotz z. B. 35 Beitragsjahren gar keine GRBZ und man „zerschießt“ sich seinen Anspruch komplett!
- Häufiger dürfte sich aber ein positiver Effekt ergeben: So kann man durch sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung seine Entgeltpunkte in der GRBZ unter den Durchschnittswert von 0,8 p. a. „drücken“ und dadurch erst in den Genuss des Grundrentenzuschlags kommen bzw. diesen erhöhen\*\*\*. Für bestimmte Zielgruppen fast schon ein Vertriebsansatz. Motto: Neuer staatlicher Zuschuss zur Entgeltumwandlung!
- Auf all diese Konsequenzen sollte im Beratungsgespräch geachtet werden. Und es sollte sich ein Hinweis dazu in der Entgeltumwandlungsvereinbarung finden. Auch der Versorgungsbedarf kann sich durch die neue Grundrente signifikant ändern. Und zu guter Letzt führt eine Entgeltumwandlung zu steuerpflichtigen Leistungen, die dann u. U. wiederum auf die Grundrente anzurechnen sind.

\* Gilt für vollen Grundrentenanspruch. Ansprüche bereits ab 33 Jahren Grundrentenzeiten mit abweichenden, gestaffelten EP-Werten. Siehe zur exakten Berechnungsformel § 76g Abs. 4 SGB VI. Außerdem Anrechnung von Einkommen. Die genaue Funktionsweise der Grundrente inklusive Berechnungsbeispiele zur Entgeltumwandlung werden ausführlich im Seminar „Aktuelle Herausforderungen in der betrieblichen Altersversorgung“ behandelt.

\*\* Werte 01/2021: Durchschnittsentgelt für 1 EP = 41.541 € p. a., Rentenwert für 1 EP = 34,19 € (West)

\*\*\* Bei 3.408 € sv-freier Entgeltumwandlung in 2021 ergäbe sich bestenfalls ein Grundrentenzuschlag von  $0,0820 \text{ EP} \times 0,875 \times 34,19 \text{ €} = 2,45 \text{ € mtl. Rente}$ . Über eine Laufzeit von 35 Jahren wären dies (ceteris paribus) 85,75 € mtl. Rente zzgl. Leistung aus der Entgeltumwandlung, abzgl. etwaiger auf den Grundrentenzuschlag anzurechnender Leistungen aus der Entgeltumwandlung.

### Kann man eine Direktversicherung als Kreditsicherheit nutzen?

**Ein ausgeschiedener Arbeitnehmer kann die ihm zukünftig zustehende Versicherungsleistung aus einer Direktversicherung (DV) mit unwiderruflichem Bezugsrecht bereits im Voraus abtreten.**

Dies verstößt laut BGH (20.05.2020 – IV ZR 124/19 sowie IV ZR 151/19) nicht gegen das Abtretungs- und Beleihungsverbot des § 2 Abs. 2 Satz 4 BetrAVG („versicherungsförmige Lösung“). Dieses Verbot schützt ausschließlich die Versorgungsanwartschaft. Mit Eintritt des Versorgungsfalles greift dieser Schutz nicht mehr. Eine Vorausabtretung ist somit nicht gemäß § 134 BGB wegen Verstoßes gegen ein Gesetz nichtig. Der Tenor folgt BGH-Urteilen zum Pfändungsschutz, wonach zukünftige Leistungen aus einer DV bereits vor Eintritt des Versorgungsfalles pfändbar sind (02.12.2018 – IX ZB 8/17; febs-Newsletter vom 21.05.2019).

### Bedeutung für die Praxis:

- Rechtssicherheit für Versicherer: Wurde die Leistung aus einer DV mit unwiderruflichem Bezugsrecht abgetreten oder liegt eine Pfändung vor, kann der Versicherer schuldbefreiend an den Zessionar bzw. den Pfandgläubiger leisten.
- Arbeitnehmer können damit eine DV auch als Kreditsicherheit nutzen. Allerdings mit der Folge, dass die Leistung auch tatsächlich an die Gläubiger fließen könnte und die Versorgung flöten geht.

Darf man Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen von einer kollektiven Versorgung ausschließen?

**Werden Arbeitnehmer mit Individualzusagen von einer kollektiven Versorgung ausgeschlossen, muss der Arbeitgeber die niedrigere individuelle Versorgung auf die Höhe der kollektiven anheben.**

Ein Arbeitgeber sagte dem neuen Arbeitnehmer im Zuge eines Betriebsübergangs zu, wie dessen bisheriger Arbeitgeber einen Teil der bAV-Versicherungsbeiträge zu übernehmen. Dadurch wurde dem Arbeitnehmer aber der Zugang zur kollektiven Versorgung beim Arbeitgeber verwehrt. Denn die Versorgungsordnung (Gesamtzusagen) schloss Arbeitnehmer mit Individualzusagen aus. Dazu das BAG (03.06.2020 – 3 AZR 730/19): Wenn die Individualzusagen nicht zu einer annähernd gleichwertigen Versorgung führt, ist der Ausschluss nicht gerechtfertigt und es liegt ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Der Arbeitgeber muss die individuelle Versorgung bis zum Niveau der kollektiven aufstocken. Die vom Arbeitgeber finanzierten Leistungen aus der Individualzusagen sind dabei anrechenbar.

**Bedeutung für die Praxis:**

- Trotz dieser BAG-Rechtsprechung sollten Arbeitnehmer mit Individualzusagen weiterhin von kollektiven Versorgungsregelungen ausgenommen werden. Nur so lassen sich teure Doppelversorgungen vermeiden. Man muss aber prüfen, ob die individuelle unterhalb der kollektiven Versorgung liegt.
- Achtung, der Umkehrschluss gilt nicht: Wird einem Arbeitnehmer – z. B. aufgrund guter Leistungen – abweichend von einer Versorgungsordnung einzelvertraglich eine bessere Leistung zugesagt, dann haben nicht alle anderen Arbeitnehmer automatisch einen höheren Anspruch. Hier liegt keine Ungleichbehandlung vor! Nur wenn Arbeitnehmergruppen ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandelt werden, greift der Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. u. a. BAG vom 10.12.2019 – 3 AZR 478/17 sowie BAG vom 10.11.2015 – 3 AZR 575/14).

Sind bAV-Ansprüche bei Insolvenz und Betriebsübergang geschützt?

**Führt der Betriebsübergang nach § 613a BGB von Arbeitnehmern eines insolventen Unternehmens zur unverhältnismäßigen Versorgungskürzung, greift ein Mindestschutz.**

Dies entschied der EuGH (09.09.2020 – C-674/18 und C-675/18) in zwei Fällen insolventer Unternehmen. Deren Erwerber zahlten gemäß geltender Rechtslage (BAG vom 17.1.1980 – 3 AZR 160/79) den Betriebsrentnern nur die ab Betriebsübergang erdiente Rente. Der Pensionssicherungsverein aG (PSV) wiederum zahlte nur die bis zum Zeitpunkt der Insolvenz erworbene (1. Fall) bzw. mangels Unverfallbarkeit gar keine Rente (2. Fall). Für die Versorgungsberechtigten entstanden so Einbußen im Vergleich zur Leistung, die sie bei Betriebsübergang ohne vorherige Insolvenz ihres Arbeitgebers erhalten hätten. Diese machten sie gegenüber dem Erwerber geltend. Dazu der EuGH: Zwar haftet der Erwerber nur für die ab Übergang erdiente Rente. Die Versorgungsberechtigten müssen jedoch mindestens die Hälfte der Leistung erhalten, die sie erhalten hätten, wäre dem Betriebsübergang keine Insolvenz vorangegangen. Bzw. sie dürfen aufgrund der Kürzung nicht unter die Armutgefährdungsschwelle nach Eurostat fallen (Mindestschutz; vgl. insofern auch EuGH-Urteil zu den Leistungskürzungen von Pensionskassen vom 19.12.2019 – C-168/18).

**Bedeutung für die Praxis:**

- Für die Einhaltung dieses Mindestschutzes hat nun das BAG bzw. der Gesetzgeber Sorge zu tragen. Naheliegender ist die entsprechende Erweiterung des PSV-Schutzes. Die Einstandspflicht könnte aber auch dem Erwerber auferlegt werden – was Betriebsübergänge unattraktiver machen würde.

Dauerthema: Fünftelungsregelung bei versicherungsförmigen Durchführungswegen?

**Grundsätzlich ist auch bei einer Kapitalzahlung z. B. aus einer Direktversicherung die Fünftelungsregelung nach § 34 EStG („Vergütung für mehrjährige Tätigkeit“) anwendbar. Aber...**

...zu den Voraussetzungen zählt u. a., dass es sich um eine „atypische“ Zahlung handelt. Der BFH (06.05.2020 – X R 24/19) überlässt nun dem zuständigen Finanzgericht die „wertende Betrachtung“, ob bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds die einmalige Kapitalabfindung bei Rentenbeginn oder vorzeitig durch Kündigung atypisch bzw. außerordentlich ist. Praktiker dürften dies verneinen, mit der Folge, dass auch die Fünftelungsregelung keine Anwendung fände. Die endgültige Entscheidung steht aber noch aus.

## Kein Entrinnen: Beitragspflicht auf Kapitalleistungen aus einer Direktversicherung

### **Auch ein Hinterbliebenenkapital aus einer Direktversicherung (DV) unterliegt der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.**

Das BSG (12.05.2020 – B 12 KR 22/18 R) setzt damit seine ständige Rechtsprechung fort, nachdem eine Witwe gegen die Verbeitragung klagte. Ein Hinterbliebenenkapital gilt laut BSG als Versorgungsbezug i. S. d. § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V, wenn die Zahlung an einen Hinterbliebenen erfolgt, der Hinterbliebene aufgrund einer versicherungsvertraglichen Vereinbarung bezugsberechtigt ist und die Leistungen einem Versorgungszweck dienen. Hierbei stellt das BSG regelmäßig auf die Voraussetzungen für den Erhalt einer Hinterbliebenenversorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung ab (vgl. u. a. BSG vom 26.02.2019 – B 12 KR 12/18, vgl. hierzu febs-Newsletter vom 13.03.2020). Dies war alles erfüllt, ergo Beitragspflicht.

### **Ebenso scheiterte ein Rentner, der sein bereits während der Altersteilzeit (ATZ) bezogenes vorzeitiges Alterskapital aus seiner DV nicht verbeitragen wollte.**

Seine Argumentation: Er hätte das Alterskapital bereits während der ATZ und vor dem geplanten Versicherungsablauf bezogen, die Leistung hätte nur dem Überbrücken der Gehaltseinbußen während der ATZ gedient. Außerdem stamme ein Teil der Beiträge aus seinem Nettogehalt. All dies sprach nach Ansicht des BSG (08.07.2020 – B 12 KR 1/19 R) aber nicht gegen das Vorliegen von beitragspflichtigen Versorgungsbezügen.

#### **Bedeutung für die Praxis:**

- Das BSG bekräftigte in beiden Urteilen abermals, dass diese Beitragspflicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist und keine Ungleichbehandlung gegenüber Leistungen aus Riester-Verträgen darstellt.
- Viele Versicherungen sehen ein Sterbegeld in Höhe von max. 8.000 € für die Erben eines Arbeitnehmers vor, wenn keine anderen steuerlich anerkannten Hinterbliebenen wie z. B. Ehegatten vorhanden sind. Da nach BSG eine „Zahlung im Wege der Erbfolge keine Leistung der Hinterbliebenenversorgung nach § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V“ darstellt, sind diese Sterbegelder u. E. beitragsfrei (vgl. auch BSG vom 26.02.2019 – B 12 KR 12/18 zur sv-freien Todesfallleistung an ein bezugsberechtigtes, aber nicht mehr kindergeldberechtigtes Kind; febs-Newsletter vom 13.03.2020).

## Wie rechnet man richtig? Gespaltene Rentenformel und Teilzeit

### **Wird bei der „gespaltenen Rentenformel“ der durchschnittliche Teilzeitgrad zur Berechnung des ruhegeldfähigen Einkommens genutzt, liegt keine unzulässige Benachteiligung von Teilzeitkräften vor.**

Ein Arbeitgeber ermittelte zur Berechnung der Versorgungsleistung aus einer endgehaltsabhängigen Zusage zunächst das „ruhegeldfähige Einkommen“ auf Vollzeitbasis. Aufgrund zeitweiser Teilzeitarbeit der Versorgungsberechtigten multiplizierte er dieses aber noch mit dem durchschnittlichen Teilzeitgrad aus der Betriebszugehörigkeit. Die Versorgungsberechtigte fühlte sich dadurch benachteiligt: Da Gehalt oberhalb der Renten-BBG bei der endgehaltsabhängigen Zusage höher gewichtet wurde („gespaltene Rentenformel“), führe der Teilzeitfaktor zu einer überproportionalen Leistungskürzung. Dem widersprach das BAG (03.06.2020 – 3 AZR 480/18): Die Vorgehensweise entspreche dem Pro-rata-temporis Grundsatz. Zudem bilde die Anwendung der gespaltenen Rentenformel auf das anteilig gekürzte Einkommen den Versorgungsbedarf zweckmäßig ab, wenn während der Teilzeit das Entgelt (zeitweise) unterhalb der BBG liegt. Der Versorgungsbedarf vermindere sich dadurch über die gesamte Betriebszugehörigkeit betrachtet.

## Vom EuGH ins BetrAVG und zurück zum BAG: PSV-Haftung für PK-Leistungskürzungen

### **Der Pensionssicherungsverein aG (PSV) steht nach Insolvenz eines Arbeitgebers vor 2022 nur für Leistungskürzungen einer Pensionskasse (PK) ein, wenn der Mindestschutz verletzt wird.**

Geklagt hatte ein Rentner mit schon vor Jahren gekürzter PK-Rente. Die Leistungsdifferenz erbrachte sein Arbeitgeber. Nach dessen Insolvenz wurde sie vom PSV nicht weiterbezahlt. Zu Recht: Das BAG (21.07.2020 – 3 AZR 142/16) bestätigte, dass diese Leistungskürzung nicht vom Insolvenzschutz des PSV

erfasst wird. Die Neuregelung des § 7 BetrAVG führt bei Insolvenzen vor 2022 gem. § 30 Abs. 3 BetrAVG nur dann zur Eintrittspflicht des PSV, wenn die PK die zugesagte Versorgung um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des Rentners durch die Kürzung unter die Armutsgefährdungsschwelle nach Eurostat fällt (Mindestschutz). Beides war nicht der Fall.

### Bedeutung für die Praxis

- Aufgrund der hohen Anforderungen an die Einstandspflicht bei Insolvenzen vor 2022 rechnet der PSV mit lediglich ca. zehn Leistungsfällen in 2021.
- Das BAG hat außerdem klargestellt, dass der PSV nicht für Verbesserungen wie z. B. Rentenanpassungen nach § 16 BetrAVG einsteht, die auf einer gerichtlichen Entscheidung beruhen, die innerhalb der letzten zwei Jahre vor Insolvenz rechtskräftig wurde. Wer als Rentner also eine Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu spät bzw. im Nahbereich zur Insolvenz einklagt, hat das Nachsehen!

Wenn befristete Beschäftigung auf Altersgrenzen trifft...

**Werden befristet Beschäftigte von einer Versorgung ausgeschlossen und sieht diese zudem eine Altersgrenze für die Aufnahme vor, ist bzgl. der Altersgrenze auf den Zeitpunkt des Betriebseintritts und nicht des Übergangs von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abzustellen.**

Zu diesem Ergebnis kam das BAG (22.09.2020 – 3 AZR 433/19) im Rahmen einer Vertragsauslegung auf Basis Allgemeiner Geschäftsbedingungen. Es sieht hierbei das befristete mit anschließendem Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als eine Einheit an. Werden Arbeitnehmer ausgeschlossen, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ein bestimmtes Alter bereits vollendet haben, so ist auch bei zunächst befristet beschäftigten Arbeitnehmern auf den Beginn der befristeten Tätigkeit für die Prüfung des Höchstaufnahmalters abzustellen. Übrigens: Das BVerfG (23.07.2019 – 1 BvR 684/14) hat bereits im Falle einer U-Kassen-Versorgung ein Höchstaufnahmalters von 50 Jahren für zulässig erachtet.

### Aktuelle Seminare der febs-Akademie

Die aktuellen Urteile, sowie deren Bedeutung für die Praxis besprechen wir unter anderem in folgenden Seminaren:

- **Online für Kurzentschlossene: „Aktuelle bAV-Herausforderungen für Produkthanbieter und Berater“ am 26.01.2021 und „Aktuelle bAV-Herausforderungen für Arbeitgeber“ am 27.01.2021**
- **„Lehrgang zum geprüften Fachberater für bAV (febs)“ ab dem 12.04.2021**
- **„Aktuelle bAV-Herausforderungen für Arbeitgeber“ am 20.04.2021**
- **„Aktuelle bAV-Herausforderungen für Produkthanbieter und Berater“ am 24.06.2021**

Alle Details und unser aktuelles Seminarprogramm mit den Terminen für weitere praxisorientierte Seminare finden sie unter [www.febs-consulting.de/akademie](http://www.febs-consulting.de/akademie). Sollte aufgrund der Corona-Situation ein Präsenzseminar nicht möglich sein, wird es online durchgeführt.

### Ihre Ansprechpartner

Markus Keller  
Geschäftsführer  
[markus.keller@febs-consulting.de](mailto:markus.keller@febs-consulting.de)

febs Consulting GmbH  
Am Hochacker 3  
85630 Grasbrunn/München

Bianca Ermer  
Wirtschaftsjuristin LL.B. (FH)  
[bianca.erner@febs-consulting.de](mailto:bianca.erner@febs-consulting.de)

[www.febs-consulting.de](http://www.febs-consulting.de)

Als unabhängige Sachverständige und zugelassener Rentenberater beraten wir Arbeitgeber rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten. Wir analysieren, sanieren und verwalten bestehende Versorgungswerke, erstellen versicherungsmathematische Bilanzgutachten und gestalten neue Versorgungsformen.