

Ansprechpartner

Markus Keller
Geschäftsführer
Tel.: (089) 890 42 86-92
Fax: (089) 890 42 86-50
markus.keller@febs-consulting.de

Bianca Ermer
Wirtschaftsjuristin LL.B. (FH)
Tel.: (089) 890 42 86-94
Fax: (089) 890 42 86-50
bianca.erner@febs-consulting.de

31. Dezember 2020

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten

Zeitraum: 01.01. bis 31.12.2020

13.03.2020: Worüber muss ein Arbeitgeber informieren?

Arbeitgeber trifft keine allgemeine Informationspflicht, um Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Sobald aber Auskünfte erteilt werden, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Ansonsten haftet der Arbeitgeber für Schäden.

Ein Arbeitnehmer forderte vom Arbeitgeber Schadenersatz in Höhe der auf seine PK-Einmalkapitalzahlung entfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Begründung: Er hätte vor Abschluss der Entgeltumwandlung in 2003 über die anstehende gesetzliche Neuerung (Beitragspflicht auf Kapitalzahlung) informiert werden müssen. Dem folgte das BAG ([18.02.2020 – 3 AZR 206/18, Pressemitteilung](#)), entgegen der Vorinstanz ([LAG Hamm vom 06.12.2017 – 4 Sa 852/17](#)), nicht: Da seinerzeit überhaupt nicht über Beitragspflichten zur Sozialversicherung unterrichtet wurde, könne es keine Hinweispflicht auf gesetzliche Änderungen und damit auch keine Pflichtverletzung geben. Ob es zumindest dann eine Hinweispflicht auf gesetzliche Änderungen gibt, wenn „überobligatorisch“ zum von der Änderung betroffenen Thema informiert wird, ließ das Gericht offen.

Bedeutung für die Praxis:

Paradox: Wenn der Arbeitgeber überobligatorisch informiert und dabei Fehler macht, könnte er für daraus resultierende Schäden haften. Klärt er hingegen gar nicht über Sachverhalte auf, über die er nicht zwingend informieren muss, haftet er nicht. Das widerspricht der gängigen Praxis, zur Schadenersatzvermeidung auf alle erdenklichen Nachteile einer Entgeltumwandlung hinzuweisen. Aus gegebenem Anlass nachfolgend ein kurzer Überblick über Informationspflichten:

- Weder aus dem BetrAVG noch aus der Rechtsprechung ergibt sich eine Pflicht, Arbeitnehmer *proaktiv* über die bAV im Allgemeinen bzw. über gesetzliche Bestimmungen wie z. B. den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nebst Arbeitgeberzuschuss zu informieren (vgl. o. g. Urteil bzw. [BAG vom 21.01.2014 – 3 AZR 807/11](#), Rn. 12). Das schließt freiwillige Informationen nicht aus. Diese müssen dann jedoch korrekt und aktuell sein.
- Sobald Arbeitnehmer *aktiv nachfragen*, greifen Infopflichten z. B. zum Versorgungsträger der bAV und zur Zusageart (vgl. [BAG vom 21.01.2014 – 3 AZR 807/11](#), Rn. 13). Auch [§ 4a BetrAVG](#) nimmt Arbeitgeber in die Pflicht: Arbeitnehmer können z. B. Infos darüber verlangen, wie eine bAV erworben wird oder wie hoch der Anspruch aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist.
- Ob bzw. auf welche „Haken“ der Arbeitgeber speziell bei Entgeltumwandlung hinweisen muss, lässt sich – wie das o. g. Urteil zeigt – nicht bis ins letzte Detail klären. Aus diesem Grund gilt auch weiterhin: Schadenersatz kann man nur dann sicher vermeiden, wenn man über besonders wichtige Punkte aktiv und inhaltlich korrekt aufklärt. Das bietet auch die Fairness und vermeidet Vertrauensschäden.
- Auch während der Anwartschaftsphase muss der Arbeitgeber nach [§ 4a BetrAVG auf Verlangen](#) z. B. über die Höhe der bereits bestehenden unverfallbaren Anwartschaft informieren. Tritt aufgrund einer freiwilligen, aber falschen Unverfallbarkeitsbestätigung ein Schaden ein, haftet der Arbeitgeber dafür (vgl. zu diesem Fall [LAG Nürnberg vom 12.10.2018 – 8 Sa 176/18](#)).
- Wie die genannten Informationspflichten erfüllt werden, ist Sache des Arbeitgebers. [§ 4a BetrAVG](#) spricht von „Textform“ ([§ 126b BGB](#): lesbar, dauerhafter Datenträger). Eine gesetzliche Pflicht, eine Versorgungsordnung zu erstellen, gibt es nicht. Eine Versorgungsordnung ist aber zur rechtssicheren Ausgestaltung der eigenen bAV dringend zu empfehlen und kann auch als Informationsquelle zur Erfüllung bestimmter Informationspflichten dienen. Ergänzend bedarf es aber weiterer Dokumente wie z. B. Informationsschreiben zur Höhe der bisher erworbenen Anwartschaft, wenn ein Arbeitnehmer dies nach [§ 4a BetrAVG](#) verlangt. Aus einer Versorgungsordnung lassen sich diese Informationen i. d. R. nicht entnehmen.
- Nicht den Arbeitgeber, sondern den Versicherer treffen weitere Informationspflichten nach [VVG](#) bzw. [VAG](#). Arbeitnehmer müssen bspw. auch schon vor Abschluss einer Direktversicherungs-Entgeltumwandlung nach [§ 6 VAG-InfoV](#) vom Versicherer z. B. mittels im Internet abrufbarer Informationen zu Versorgungsdetails informiert werden. Diese Infos kann auch der Arbeitgeber nutzen.

13.03.2020: Ausschluss Befristeter von einer arbeitgeberfinanzierten bAV? Nicht so einfach!

Wird mit der arbeitgeberfinanzierten bAV nicht nur die Betriebstreue belohnt, sondern weitere Zwecke verfolgt, können befristet Beschäftigte nicht ohne Weiteres ausgeschlossen werden.

Das entschied das LAG Niedersachsen (Urteil vom [05.09.2019 – 4 Sa 5/19 B](#)) und gewährte einem Arbeitnehmer Versorgungsleistungen. Diese wurden vom Arbeitgeber verweigert, weil nur unbefristet Beschäftigte unter 55 Jahren ins Versorgungswerk aufgenommen wurden. Der klagende Arbeitnehmer hatte jedoch beim Wechsel von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis die Altersgrenze bereits überschritten. Dazu das LAG: Zwar ist nach BAG-Rechtsprechung ([15.01.2013 – 3 AZR 4/11](#)) der Ausschluss befristet Beschäftigter zulässig, da mit der bAV die Betriebstreue belohnt werden soll. Aber die Versorgungsordnung sah auch eine die gesetzliche Rente ergänzende Versorgung als Zweck vor. Der steht auch befristet Beschäftigten zu. Diese dürfen nach TzBfG nicht schlechter gestellt werden als unbefristet Beschäftigte. Das letzte Wort hat in diesem Fall das BAG (Rev. 3 AZR 433/19).

Bedeutung für die Praxis:

- Wer befristet Beschäftigte von der arbeitgeberfinanzierten Versorgung nach Maßgabe des Urteils rechtswirksam ausschließen will, sollte in der Versorgungsordnung ausschließlich auf die Belohnung der Betriebstreue als Versorgungszweck abstellen.
- In der Praxis wird die arbeitgeberfinanzierte Versorgung oft erst nach einer Wartezeit von z. B. zwei Jahren gewährt. Zeiten der Befristung sollten dann auf diese Wartezeit angerechnet werden. Befristet und unbefristet Beschäftigte werden damit gleichbehandelt.
- Hinweis: Abseits einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung haben auch befristet Beschäftigte unter den Voraussetzungen des [§ 1a](#) i. V. m. [§ 17 Abs. 1 S. 3 BetrAVG](#) einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

13.03.2020: Rolle rückwärts: Kein Urlaubsanspruch in Freistellungsphasen!

Arbeitnehmer haben für den Zeitraum der Freistellungsphase im Rahmen einer Altersteilzeit im Blockmodell keinen Anspruch auf Erholungsurlaub.

Das BAG ([24.09.2019 – 9 AZR 481/18](#)) festigte damit seine erst jüngst entwickelte Rechtsprechung ([BAG vom 19.03.2019 – 9 AZR 315/17](#)): Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist jahresbezogen nach der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berechnen. Da für die Zeit der Freistellung im Rahmen der Altersteilzeit die Anzahl der Arbeitstage „null“ beträgt, entsteht auch kein Urlaubsanspruch. Bei Wechsel von Arbeits- zu Freistellungsphase im Kalenderjahr ist der Urlaub entsprechend anteilig zu berechnen. Das BAG gibt seine frühere Rechtsprechung auf (vgl. z. B. [BAG vom 06.05.2014 – 9 AZR 678/12](#) zu unbezahlttem Sonderurlaub), die das Entstehen von Urlaubsansprüchen lediglich an ein bestehendes Arbeitsverhältnis knüpfte.

Bedeutung für die Praxis:

- Nach nunmehr herrschender Meinung kann auch bei Zeitwertkontenmodellen geregelt werden, dass während einer Freistellungsphase keine Arbeitstage erbracht und damit ein Urlaubsanspruch von null Tagen entsteht.
- Wurde bei bestehenden Zeitwertkontenmodellen bereits ein Urlaubsanspruch in den Rahmenbedingungen eingeräumt, gilt diese Regelung für den Bestand weiter. Mit Wirkung für Neuteilnehmer könnten die Regelungen jedoch – je nach Rechtsbegründungsakt – angepasst werden.

13.03.2020: Bei der „Opfergrenze“ ist Schluss! Haftung für Pensionskassenleistungen im Insolvenzfall

Kürzt eine Pensionskasse Leistungen und wird der für die zugesagten Leistungen haftende Arbeitgeber insolvent, müssen mindestens 50 % der Betriebsrente geschützt sein („Opfergrenze“).

Das gab der EuGH ([19.12.2019, C-168/18](#)) mit Verweis auf die „Zahlungsunfähigkeits-Richtlinie“ als Mindestschutz vor. Zusätzlich muss in Einzelfällen geprüft werden, ob die Kürzung „als offensichtlich unverhältnismäßig anzusehen ist“, obwohl der Betroffene mindestens 50 % der Betriebsrente erhält. Dies ist laut EuGH dann der Fall, wenn der Versorgungsberechtigte wegen der Kürzung unterhalb der von Eurostat für den betreffenden Mitgliedsstaat ermittelten Armutgefährdungsschwelle lebt oder zukünftig leben müsste. Wird die „Opfergrenze“ verletzt, steht der PSV oder ersatzweise der Staat für die Differenz ein. Um diese Staatshaftung zu vermeiden, will der Gesetzgeber bestimmte Pensionskassen ins PSV-System einbeziehen.

Bedeutung für die Praxis:

- Der Gesetzentwurf ([Erstentwurf 7. SGB IV-ÄndG vom 12.11.2019](#)) zur PSV-Beitragspflicht bei bestimmten Pensionskassen, wurde zunächst wieder verworfen. Das gilt auch für die ebenfalls im genannten Erstentwurf enthaltene Abschaffung der Arbeitgebererklärung nach [§ 2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG](#) zur Anwendung der versicherungsförmigen Lösung. Es bleibt zu hoffen, dass diese notwendige Erklärung baldmöglichst ersatzlos gestrichen wird!
- Viele beitragsorientierte Leistungszusagen (boLZ) beinhalten mittlerweile Garantien unterhalb der eingezahlten Beitragssumme. Nach h. M. gibt das BetrAVG nicht vor, dass bei einer boLZ die eingezahlten Beiträge bei Leistung zur Verfügung stehen müssen. Als Untergrenze greift wohl auch hier die „Opfergrenze“.

13.03.2020: Praxisumsetzung des neuen Freibetrags für Versorgungsbezüge in der gKV

Seit 2020 gilt bei der Verbeitragung von Versorgungsbezügen einer bAV in der gesetzlichen Krankenversicherung ein Freibetrag (vgl. hierzu [Rechtsprechung und Fachinformationen der febs Consulting GmbH](#) inkl. [Muster-Beitragsrechner](#)). Mit Schreiben vom 20.12.2019 (RS 2019/734) und 19.02.2020 (RS 2020/096) äußerte sich der GKV-Spitzenverband zu Umsetzungsdetails. Die wichtigsten Punkte für die Praxis:

- Liegt nur *ein* bAV-Versorgungsbezug vor, kann der neue Freibetrag von der Zahlstelle unmittelbar darauf angewendet werden. Die Umsetzung soll zeitnah erfolgen, zu viel gezahlte Beiträge seit Jahresbeginn werden von der Zahlstelle zurückerstattet.
- Bei gleichzeitigem Bezug mehrerer bAV-Leistungen von unterschiedlichen Zahlstellen (= Mehrfachbezug) müssen Krankenkassen an die Zahlstellen zurückmelden, ob bzw. in welcher Höhe der Freibetrag bei der Verbeitragung des Versorgungsbezugs zu berücksichtigen ist. Dabei darf die Krankenkasse über die Verteilung des Freibetrags entscheiden, wobei der Freibetrag nur einer Leistung zugeordnet werden soll. Reicht diese Leistung nicht zum vollständigen Abzug des Freibetrags aus, wird der Restbetrag auf eine andere Leistung angewendet. Dieser Prozess soll bis zum 01.10.2020 stehen und dann auch zur Erstattung zu viel gezahlter Beiträge durch die Zahlstelle führen.
- Bei Kapitalleistungen/-abfindungen meldet die Zahlstelle nur den Versorgungsbezug, die Abwicklung erfolgt dann über die Krankenkasse mittels Beitragsbescheid. Zu viel gezahlte Beiträge für bereits vor Einrichtung der neuen Prozesse erfolgte Kapitalzahlungen erstattet die Krankenkasse.
- Wird durch den bAV-Versorgungsbezug zusammen mit anderen beitragspflichtigen Einnahmen die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) überschritten, wird der Freibetrag zunächst vom Versorgungsbezug abgezogen. Erst dann greift ggf. die Begrenzung der Verbeitragung durch die BBG.
- Es kann aufgrund von Rangfolgeregelungen innerhalb beitragspflichtiger Einnahmen dazu kommen, dass der bAV-Versorgungsbezug um den Freibetrag gekürzt wird und dadurch ein nachrangig beitragspflichtiges Arbeitseinkommen wieder in die BBG „rutscht“ und verbeitragt werden muss. In solchen Fällen wird der Vorteil des neuen Freibetrags wieder konterkariert.

13.03.2020: Wechsel der Unterstützungskasse möglich!

Wird die U-Kassenversorgung eines Trägerunternehmens (TU) über eine andere U-Kasse durchgeführt und dabei das dem TU zuzurechnende Kassenvermögen von einer steuerfreien U-Kasse zur anderen übertragen, liegt kein Verstoß gegen die „Zweckbindung“ vor.

So der Inhalt des [BMF-Schreibens vom 18.02.2020](#). Würde in diesen Fällen ein Verstoß gegen die „Zweckbindung“ nach [§ 5 Abs. 1 Nr. 3c KStG](#) vorliegen, wäre die U-Kasse rückwirkend steuerpflichtig. Laut BMF muss diese Wechselmöglichkeit noch nicht einmal explizit in der Satzung einer U-Kasse vorgesehen werden, um steuerlich anerkannt zu werden.

Bedeutung für die Praxis:

- Der U-Kassenwechsel wird von Trägerunternehmen (TU) mitunter gewünscht, wenn man mit der bisherigen U-Kasse unzufrieden ist oder die hauseigene bAV auf eine U-Kasse konsolidiert werden soll.
- Es bleiben Zweifelsfragen: Was ist unter „steuerfreier U-Kasse“ zu verstehen? Was ist, wenn eine U-Kasse einen Wechsel in ihrer Satzung explizit ausgeschlossen hat? Diese und gegebenenfalls weitere Fragen können mit einer verbindlichen Auskunft nach [§ 89 AO](#) geklärt werden.

13.03.2020: Gehalt und Rente für einen GGF? Im Ausnahmefall möglich!

Wird ein abberufener GGF nach Beginn der bAV-Rentenzahlung wieder eingestellt, führt die parallele Zahlung von Gehalt und Rente nicht zwangsläufig zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA).

Damit widersprach das FG Münster (Urteil vom [25.07.2019 – 10 K 1583/19 K](#); Rev. BFH I R 41/19) dem Finanzamt. Begründung: Es liegt keine Weiterbeschäftigung vor, sondern es wurde ein von der Vorbeschäftigung unabhängiger Vertrag geschlossen. Die Wiedereinstellung war nicht vorhersehbar und erfolgte ausschließlich im Interesse der Gesellschaft. Zudem wurde ein sehr geringes Gehalt gezahlt, das nur Anerkennungswert hatte. Im Fremdvergleich würde die GmbH auch mit einem Dritten eine solche Vereinbarung schließen.

Bedeutung für die Praxis:

- Wie die Fallgestaltung zeigt, handelt es sich um einen Ausnahmefall. Es ist bei gleichzeitigem Bezug von Rentenzahlungen und Gehalt üblicherweise von einer vGA auszugehen, siehe [BMF-Schreiben vom 18.09.2017](#), Rn. 10.

13.03.2020: Sozialversicherungsfreie Todesfallleistung für bezugsberechtigtes Kind?

Wird die Hinterbliebenenleistung aus einer Direktversicherung (DV) an ein bezugsberechtigtes Kind gezahlt, welches das 27. Lebensjahr bereits vollendet hat, ist die Leistung beitragsfrei.

Das BSG ([26.02.2019 – B 12 KR 12/18](#)) gab damit einer 34-jährigen Tochter eines verstorbenen Arbeitnehmers Recht, die gegen die Verbeitragung geklagt hatte. Ab der Vollendung des 27. Lebensjahres besteht kein Anspruch mehr auf eine Waisenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach [§ 48 SGB VI](#). Damit fehlt es laut BSG an einem Versorgungszweck, es handelt sich demzufolge bei der Leistung auch nicht um einen beitragspflichtigen Versorgungsbezug i. S. d. [§ 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V](#).

Bedeutung für die Praxis:

- Alle Kinder, welche das 27. Lebensjahr bereits vollendet haben, erhalten Hinterbliebenenleistungen aus einer nach § 40b EStG a. F. geförderten DV beitragsfrei.
- Achtung: Bei nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten DV ist eine Auszahlung von Leistungen an nicht mehr kindergeldberechtigte Kinder allenfalls in Form des Sterbegelds möglich. Denn der Kreis der steuerlich anerkannten Hinterbliebenen umfasst bei § 3 Nr. 63 EStG-Verträgen nur kindergeldberechtigte Kinder!
- Aus der Entscheidung resultierende Folgefragen werden durch die [Ergebnisniederschrift einer Fachkonferenz des GKV-Spitzenverbands vom 19.11.2019](#) (TOP 4) geregelt.

13.03.2020: Streit der Hinterbliebenen um bAV-Leistungen...

Sieht der abgeschlossene Lebensversicherungsvertrag für den Todesfall eine Leistung an den „überlebenden Ehegatten“ vor, so ist damit der Ehegatte im Zeitpunkt des Todes des Versicherten gemeint.

Dies entschied der BGH ([08.05.2019 – IV ZR 190/18](#)) in einem Fall, bei dem der Arbeitgeber und zugleich spätere Ehegatte für seine Arbeitnehmerin eine Direktversicherung abgeschlossen hat. Die Todesfallleistung sollte laut Erklärung der Beteiligten „an den überlebenden Ehegatten“ gezahlt werden. Nach Scheidung und Wiederheirat verstarb die Arbeitnehmerin. Der Versicherer zahlte die Hinterbliebenenleistung an den neuen Ehegatten aus, wogegen der Ex-Gatte ohne Erfolg klagte.

26.05.2020: Pensionsfonds-Auslagerung: Betriebsausgaben in welcher Höhe?

Bei der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf den Pensionsfonds (PF) kann der PF-Einmalbeitrag nur in Höhe der für die bereits erdienten Anwartschaften („past service“) gebildeten Pensionsrückstellungen sofort als Betriebsausgabe angesetzt werden.

Dabei ist laut BFH (20.11.2019 – [XI R 42/18](#) und [XI R 52/17](#)) auf die am letzten Bilanzstichtag vor Auslagerung gebildeten Pensionsrückstellungen gemäß [§ 6a EStG](#) abzustellen. Der BFH folgt somit letztlich dem [BMF-Schreiben vom 10.07.2015](#). Zum Hintergrund: In der Praxis beruht ein Teil der vollständigen Rückstellungsauflösung häufig auf der zeitgleichen Auslagerung zukünftig erdienbarer Anwartschaften („future service“) auf eine rückgedeckte U-Kasse. Man spricht dann vom „Kombinationsmodell“. In den Streitfällen wollten Arbeitgeber den Einmalbeitrag für den PF nach [§ 4e Abs. 3 EStG](#) in Höhe der *vollständig* aufzulösenden Rückstellungen sofort als Betriebsausgabe ansetzen – ohne Erfolg! Übersteigt der PF-Einmalbeitrag die aufzulösenden Rückstellungen für den past service, ist der übersteigende Betrag erst in den folgenden zehn Wirtschaftsjahren als Betriebsausgabe ansetzbar.

Bedeutung für die Praxis:

- Die nicht zuletzt durch das nun aufgehobene FG München-Urteil ([04.10.2017 – 6 K 3285/14](#); vgl. auch [Newsletter 01/2019](#)) geschürte Hoffnung auf Betriebsausgabenabzug des PF-Einmalbeitrags in Höhe der vollständig aufzulösenden Rückstellungen hat sich endgültig zerschlagen.
- Wie der past service-Anteil genau ermittelt wird, war nicht streitgegenständlich. Das [BMF-Schreiben vom 10.07.2015](#) sieht die ratierliche Berechnung („m/n-tel-Faktor“) nach [§ 2 BetrAVG](#) vor.
- Weitere Festlegung durch den BFH: Bei mehreren Zusagen an einen Arbeitnehmer mit unterschiedlich vereinbarten Leistungszeitpunkten sind die individuellen Leistungszeitpunkte und kein pauschalisiertes Endalter zugrunde zu legen.
- Als Randnotiz sei noch die BFH-Feststellung erwähnt, wonach BMF-Schreiben keine Bindungswirkung wie Gesetze haben und es auch keine Bindung aufgrund von Treu und Glauben gibt. Das heißt: Im Streitfall kann man sich nicht immer erfolgreich auf BMF-Schreiben berufen.

26.05.2020: Jetzt aber: PSV-Pflicht für Pensionskassen!

Pensionskassen (PK) ohne „Protector-Schutz“ sollen PSV-beitragspflichtig werden. Der PSV übernimmt damit zukünftig PK-Leistungskürzungen, die ein Arbeitgeber aufgrund Insolvenz nicht auffangen kann.

Die Beitragspflicht zum Pensionssicherungsverein a. G. (PSV) soll nach dem [Entwurf des 7. SGB IV-ÄndG](#) (Stand 06.05.2020; Verabschiedung voraussichtlich Anfang Juni) für alle PK gelten, die nicht dem Sicherungsfonds (Protector Lebensversicherungs-AG – Sicherungsfonds für Lebensversicherer) („Protector“ genannt; [PK-Liste mit Protector-Schutz](#)) unterliegen bzw. nicht in Form einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifparteien organisiert sind. Aufgrund des Nachfinanzierungsbedarfs beträgt der Beitragssatz in 2021 individuelle 3 ‰. In den Jahren von 2022 bis 2025 erhöht sich der „normale“ PSV-Beitragssatz für Pensionskassen um 1,5 ‰. Bemessungsgrundlage ist für unverfallbare Anwartschaften die erreichbare jährliche Versorgungsleistung bzw. 10 % der erreichbaren Kapitalleistung und bei laufenden Leistungen 20 % des nach [§ 4d Abs. 1 EStG](#) berechneten Deckungskapitals. Auch für den Pensionsfonds soll diese

Bemessungsgrundlage zukünftig statt der bisherigen (20 % des Teilwerts nach § 6a EStG) gelten. Der PSV-Schutz greift dann für Arbeitgeberinsolvenzen ab 2022 bzw. vor 2022 nur, falls die PK-Leistungen um mehr als die Hälfte gekürzt wurden oder der Arbeitnehmer unter die „Armutsgefährdungsschwelle“ fällt (vgl. [EuGH vom 19.12.2019 – C-168/18](#)).

Bedeutung für die Praxis:

- Wer bis dato eine PK nutzt, die zukünftig PSV-beitragspflichtig wird, dürfte einen Wechsel z. B. zur Direktversicherung anstreben. Sofern keine tarifvertraglichen Vorgaben zur Nutzung der PK bestehen, kann eine Versorgung für neue Arbeitnehmer jederzeit geändert und die alte geschlossen werden.
- Wie wirkt sich die Änderung der Bemessungsgrundlage auf den Pensionsfonds aus? Der Beitragsverlauf verändert sich, aber die Beitragsbelastung insgesamt sollte – grob geschätzt – vergleichbar sein.

26.05.2020: Pensionskasse zum Zweiten: Wie werden Subsidiärleistungen steuerlich behandelt?

PK-Leistungskürzungen führen zu Subsidiärleistungen von Arbeitgebern, die wie unmittelbare Pensionsleistungen nach [§ 19 EStG](#) steuerbar sind.

Einige PK haben zur Sanierung bereits Leistungskürzungen beschlossen. Für Leistungskürzungen steht in der Regel der Arbeitgeber ein (Subsidiärhaftung nach [§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG](#)). Ein [BMF-Schreiben vom 19.02.2020](#) bestätigt nun, dass die vom Arbeitgeber erbrachten Leistungen zum Ausgleich von Leistungskürzungen nach [§ 19 EStG](#) und damit wie unmittelbare Pensionsleistungen zu besteuern sind. Dies führt auch zum Versorgungsfreibetrag nebst Zuschlag nach [§ 19 Abs. 2 EStG](#). Aus Arbeitnehmersicht ist das von Vorteil, da für die PK-Leistungen parallel der Alterstentlastungsbetrag nach [§ 24a EStG](#) genutzt werden kann. Arbeitgeber hingegen müssen nicht nur die Leistungskürzung ausgleichen, sondern diese Ausgleichsleistungen auch noch lohnsteuerlich abrechnen und in Rückstellungen abbilden.

Bedeutung für die Praxis:

- Für betroffene Arbeitgeber könnten folgende Handlungsoptionen von Interesse sein: Um sich die laufende Auszahlung der Leistungsdifferenzen und die damit verbundenen Pflichten zu sparen, könnte mit Arbeitnehmern im laufenden Arbeitsverhältnis eine Teilabfindung im Umfang der Leistungsdifferenz vereinbart werden. Auf Basis der Rechtsprechung des BAG könnte gegebenenfalls auch durchgesetzt werden, dass der Arbeitgeber die PK-Leistungskürzung für Leistungen aus zukünftigen Beiträgen nicht trägt, sondern an die Arbeitnehmer weitergibt.

26.05.2020: Endlich! Ende der Arbeitgebererklärung zur versicherungsförmigen Lösung

Mit dem 7. SGB IV-ÄndG soll die Arbeitgebererklärung zur Anwendung der versicherungsförmigen Lösung (vFL) bei vorzeitigem Ausscheiden eines Arbeitnehmers abgeschafft werden.

Damit findet die vFL, also die Leistungsbeschränkung auf die beitragsfreie Ablaufleistung, zukünftig automatisch Anwendung. Die vFL ist nur bei Direktversicherungen und Pensionskassen i. V. m. beitragsorientierter Leistungszusage oder Leistungszusage anwendbar. Nach wie vor unverändert sind aber die sog. „sozialen Auflagen“ nach [§ 2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG](#) zu erfüllen. So muss der Arbeitnehmer z. B. ein unwiderrufliches Bezugsrecht und das Recht zur privaten Fortführung erhalten und alle Überschüsse müssen der Leistungserhöhung dienen. Werden diese Voraussetzungen verletzt, greift das rätierliche Verfahren nach [§ 2 Abs. 1 BetrAVG](#), welches zu Nachhaftungsrisiken führen kann.

Bedeutung für die Praxis:

- Greift die vFL automatisch, können Arbeitgeber die auf Basis des BAG-Urteils vom 19.05.2016 ([3 AZR 794/14](#)) eigens eingerichteten Prozesse zur Abgabe und zum Nachweis der Erklärung wieder „einstampfen“. Zumal der Automatismus rückwirkend auch für Altfälle gelten soll, sofern die sozialen Auflagen erfüllt waren. Ungerecht, aber leider wahr: Wer als Arbeitgeber das BAG-Urteil ignoriert hat, wird nun genauso gestellt wie die Arbeitgeber, die viel Mühe auf eine ordnungsgemäße Erklärung verwendet haben.

- Falsch ist die vielerorts vernehmbare Behauptung, dass Arbeitgeber nach Anwendung der vfL nichts mehr mit der bAV-Zusage zu tun hätten. Auch nach vfL haften Arbeitgeber subsidiär für die unverfallbaren, bis zum vorzeitigen Ausscheiden erdienten Leistungen.

26.05.2020: Beschränkung von Hibli-Leistungen auf namentlich benannte Ehegatten zulässig?

Die Beschränkung einer Hinterbliebenenleistung („Hibli-Leistung“) auf einen namentlich benannten Ehegatten ist nach [§ 307 BGB](#) (AGB-Recht) eine unzulässige Benachteiligung.

Damit hat eine hinterbliebene Ehegattin eines versorgungsberechtigten Arbeitnehmers Anspruch auf Hibli-Leistungen, obwohl eine „Vorgänger-Ehegattin“ namentlich in der Versorgungszusage benannt war ([LAG Düsseldorf vom 07.06.2019 – 6 Sa 54/19](#), nun bestätigt durch [BAG vom 18.02.2020 – 3 AZN 954/19](#)). Die Unzulässigkeit wird damit begründet, dass es für Hibli-Leistungen vertragstypisch sei, nahestehende Personen des Versorgungsberechtigten abzusichern. Davon würde der Arbeitgeber unzulässigerweise abweichen.

Bedeutung für die Praxis:

- Die AGB-Inhaltskontrolle ([§§ 305 ff. BGB](#)) betrifft nur Gesamtzusagen und vertragliche Einheitsregelungen. Echte Einzelverträge z. B. für (Gesellschafter-) Geschäftsführer (GGF) oder Vorstände sind nicht betroffen. Zumal Organe der BGH- und nicht BAG-Rechtsprechung unterliegen.
- Aus bereits erteilten Zusagen, die der o. g. Rechtsprechung unterliegen, können sich Nachhaftungsrisiken ergeben: Es könnten „neue“ Ehegatten anspruchsberechtigt sein, die bis dato nicht in den Pensionsrückstellungen oder auch bei Versorgungsausgleichsberechnungen versicherungsmathematisch berücksichtigt wurden und für die keine Versicherung besteht.
- Betroffene Versorgungsordnungen sollten für Neueintritte angepasst werden: Es sollten z. B. Hibli-Leistungen für den Ehegatten vorgesehen werden, der zum Todeszeitpunkt mit dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer verheiratet ist, sofern die Ehe bereits während der Betriebszugehörigkeit bestand. Je nach Versorgung sind auch z. B. Altersdifferenzklauseln sinnvoll.

26.05.2020: Kürzung der bAV in der Altersteilzeit im Blockmodell?

Altersteilzeit im Blockmodell (ATZ) ist als befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis anzusehen. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung dürfen demnach proportional gekürzt werden.

Damit bestätigte das [BAG \(21.01.2020 – 3 AZR 565/18\)](#) den sog. „pro-rata-temporis“-Grundsatz nach [§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG](#) auch für die ATZ. Im zu entscheidenden Fall lag eine gehaltsabhängige Leistungszusage vor. Die Leistung wurde vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung eines Teilzeitfaktors aufgrund der ATZ berechnet, wogegen die Versorgungsberechtigte erfolglos klagte.

Bedeutung für die Praxis:

- Zum Streit kam es unter anderem, weil die zu Grunde liegende Versorgungsordnung nur eine allgemeine Teilzeitregelung enthielt, aber keine explizite Regelung für die ATZ. Arbeitgeber können das Urteil zum Anlass nehmen, in zukünftigen ATZ-Vereinbarungen bAV-Kürzungen ausdrücklich zu verankern.

26.05.2020: Im Zweifel zählt die günstigere Regelung!

Im Verhältnis von einzelvertraglichen Ansprüchen und solchen aus einer Betriebsvereinbarung gilt das „Günstigkeitsprinzip“.

Im Fall wurde mittels Aufhebungsvereinbarung der bAV-Anspruch eines ausscheidenden Arbeitnehmers aus einer Gesamtversorgungszusage der Höhe nach festgeschrieben. Es wurde zudem eine Rentenanpassung „nach betrieblichen Bestimmungen“ und somit gemäß Betriebsvereinbarung vereinbart. Diese Betriebsvereinbarung sah eine Anpassung analog der gesetzlichen Rente (gRV-Rente) vor, wobei im Rahmen der Gesamtversorgungszusage die gRV-Rente auf die bAV-Rente angerechnet wurde. Der Betriebsrentner

forderte aber eine Anpassung ohne Anrechnung der gRV-Rente und bekam Recht. Laut [BAG \(19.11.2019 – 3 AZR 336/18\)](#) gilt die für den Betriebsrentner günstigere Aufhebungsvereinbarung, die nur auf die Anpassung gemäß gRV-Rente Bezug nimmt, sich aber von der Gesamtversorgung löst.

Bedeutung für die Praxis:

- Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht ist nicht neu. Allerdings hat das BAG nun klargestellt, dass in einem inneren Zusammenhang stehende Teilkomplexe zu vergleichen sind (Sachgruppenvergleich), um festzustellen, welche Regelung günstiger ist. Vorliegend waren die Ablösung der Gesamtversorgung durch eine Festrente und die Anpassungsregelung als Sachgruppe zu betrachten.
- Das Günstigkeitsprinzip gilt hingegen in all den Fällen nicht, in denen es von den Umständen des Einzelfalls abhängt, ob eine Regelung günstiger ist (ambivalente Regelung). Dann verbleibt es bei der Geltung der höherstehenden Betriebsvereinbarung.

26.05.2020: Wie wirkt sich das Einfrieren einer GGF-Zusage auf den Versorgungsausgleich aus?

Wird die Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) zwischen Ehezeitende und Entscheidung über den Versorgungsausgleich auf den erdienten Teil eingefroren, ist für die Berechnung des Ausgleichswerts die gekürzte Pensionsleistung maßgebend.

Das entschied der [BGH \(11.09.2019 – XII ZB 627/15\)](#) im Fall eines GGF, der gegen die Entscheidung der Vorinstanzen vorging. Diese hatten zur Berechnung des Ausgleichswerts auf den Vollanspruch abgestellt. Die nahezeitlich vereinbarte Leistungsreduzierung muss laut BGH aber selbst dann berücksichtigt werden, wenn der ausgleichspflichtige GGF auf die Reduzierung hingewirkt hat.

Bedeutung für die Praxis:

- Der BGH stellte ferner fest, dass für die Berechnung des Ehezeitanteils bei beherrschenden GGF auf das Zusagedatum und nicht den Diensteintritt abzustellen ist. Man folgt dem steuerlichen Nachzahlungsverbot, wonach für rückwirkende Zeiten keine Leistungen gewährt werden dürfen.
- Wer als GGF auf den Versorgungsausgleich aktiv durch Einfrieren der Zusage einwirkt, muss laut BGH mit Sanktionierung rechnen. Das Familiengericht kann nach [§ 27 VersAusglG](#) von den Ansprüchen des anderen Ehegatten nichts oder weniger teilen.
- Der Ausgleichsberechtigten wiederum strich der BGH das von der Vorinstanz eingeräumte Forderungsrecht auf Überweisung der Ausgleichsrente gegenüber der Rückdeckungsversicherung, da sie besser gestellt würde als eine Pfandgläubigerin nach Eintritt der Pfandreife. Das Urteil der Vorinstanz zeigt, dass oft nicht ausreichend zwischen Pensionszusage und Rückdeckung abstrahiert wird.

26.05.2020: Neuordnung mal „andersrum“: Schlechtere Leistungen für Alt-Arbeitnehmer zulässig?

Schließt ein Arbeitgeber ein Versorgungswerk und führt für Neueintritte eine neues ein, kann er bereits versorgte Arbeitnehmer (Alt-Arbeitnehmer) von der Neu-Versorgung selbst dann ausschließen, wenn sie vereinzelt höhere Leistungen erhalten würden.

Ein Alt-Arbeitnehmer machte deshalb erfolglos einen Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz geltend. Anders als für die meisten anderen Alt-Arbeitnehmer war für ihn die neue Versorgung besser. Das [BAG \(10.12.2019 – 3 AZR 478/17\)](#) entschied: Eine Gruppenbildung, wie sie durch die Einführung einer Neu-Versorgung unter Ausschluss der Alt-Arbeitnehmer entsteht, ist sachlich begründet möglich. Die Argumentation durch das neue Versorgungswerk den Gesamtaufwand reduzieren und eine bessere Kalkulation sicherstellen zu wollen, genügte für eine Rechtfertigung. Laut BAG sind Härten hinzunehmen, wenn die Zahl der Betroffenen gering und der Gleichheitsverstoß nicht sehr intensiv ist.

Bedeutung für die Praxis:

- Regelmäßig sind neue Versorgungswerke im Vergleich zu schon bestehenden für *alle* Alt-Arbeitnehmer schlechter. In diesen Fällen ist unstrittig, dass man das schon bestehende Versorgungswerk ohne Verletzung von Gleichbehandlungsgrundsätzen für neu eintretende Arbeitnehmer schließen darf.
- Bei Neuordnung nicht vergessen: Um eine Doppelversorgung bei arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerken zu vermeiden, müssen im Geltungsbereich der neuen Versorgung alle bereits versorgten Arbeitnehmer ausgeschlossen werden. Eine Regelung, die in der Praxis oft fehlt.
- Liegt hingegen ein Fall wie der nun strittige vor, sollte der Zweck der Anpassung des Versorgungswerks schriftlich festgehalten werden. Denn ohne Rechtfertigung greift der Gleichbehandlungsgrundsatz. Auch ein Wahlrecht zur Anwendung der Neu-Versorgung für die Alt-Arbeitnehmer kann in solchen Fällen helfen.

10.11.2020: Aus aktuellem Anlass: bAV ohne Garantie der eingezahlten Beiträge?

Ein weiterer großer Versicherer streicht 2021 Beitragsgarantien in der bAV. Damit setzt sich ein Trend fort: Bei leistungsorientierten Leistungszusagen (boLZ) werden von immer mehr Anbietern zum Leistungszeitpunkt z. B. nur mehr 90% der eingezahlten Beiträge garantiert.

Das ist nach herrschender Meinung rechtlich zulässig, da sich aus der Definition der boLZ nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG keine Verpflichtung zur Beitragsgarantie herauslesen lässt. Nach BAG-Rechtsprechung ([30.08.2016 – 3 AZR 361/15](#)) kennzeichnet sich die leistungsorientierte Leistungszusage vielmehr dadurch, dass sich aus einem Beitrag eine fest definierte Leistung herleiten lässt. Diese Definition sollte auch dann erfüllt sein, wenn aus einem Beitrag von 1 € rechnerisch nur mehr eine garantierte Leistung von z. B. 90 Cent wird.

Aber: Stand heute gibt es weder eine gesetzliche Regelung noch höchstrichterliche Rechtsprechung, aus der *unmittelbar* die Zulässigkeit eines bestimmten Garantieniveaus unterhalb der eingezahlten Beiträge hervorgeht. Ebenso ist nicht zweifelsfrei geklärt, ob sich Haftungsrisiken aus Anspruchsgrundlagen außerhalb des BetrAVG ergeben könnten (z. B. aufgrund Verletzung vertraglicher Neben- bzw. Infopflichten oder AGB-Inhaltskontrolle nach [§§ 307 ff. BGB](#)). Eine gesetzliche Klarstellung wäre wünschenswert!

Bedeutung für die Praxis:

- Zumindest bei Entgeltumwandlungen sollten betroffene Unternehmen auf das Garantieniveau unterhalb der Beitragsgarantie (= Verlustrisiko) in der Umwandlungsvereinbarung deutlich hinweisen. Gerade bei der Entgeltumwandlung ist eine Beitragsgarantie für viele Arbeitnehmer entscheidungsrelevant!
- Die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) bleibt für viele „garantieaffine“ Arbeitgeber und Arbeitnehmer der letzte Hort der Sicherheit. Da das Gesetz dem Arbeitgeber den Beitragserhalt vorschreibt ([§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG](#)), sind auch Anbieter de facto an diese Vorgabe gebunden und gewähren i. d. R. diese Beitragsgarantie. Wer also bis dato eine boLZ nutzt, kann für Neuverträge auf die BZML umstellen oder seinen Arbeitnehmern eine Wahlmöglichkeit anbieten.
- Versicherer senken in ihren Tarifwelten das Garantieniveau immer weiter ab – in Anbetracht des Zinsniveaus nachvollziehbar! Da sich Garantien z. B. auch im „Rentenfaktor“ (Faktor zur Umrechnung des Vertragskapitals bei Rentenbeginn in eine lebenslange Rente) widerspiegeln und bei fondsgebundenen Produkten Gesamtleistungen oft auf Basis zu ambitionierter Renditeschätzungen prognostiziert werden, werden Tarifvergleiche ohne Expertenunterstützung nahezu unmöglich.

10.11.2020: Betriebsübergang: Anspruch auf bisherige Versorgung?

Ob die Betriebsvereinbarung (BV) des Veräußerers durch die des Erwerbers im Zuge eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB wirksam abgelöst wird, ist anhand der vom BAG entwickelten „Drei-Stufen-Theorie“ zu prüfen. Maßgeblich sind hierbei die Verhältnisse des Erwerbers.

Das BAG ([22.10.2019 - 3 AZR 429/18](#)) schützt damit die Arbeitnehmer des Veräußerers. Denn nach Gesetzeswortlaut löst die BV des Erwerbers eigentlich die des Veräußerers ab; vgl. [§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB](#). Stattdessen müssen laut BAG für die übernommenen Arbeitnehmer die erreichbaren

Anwartschaften nach Maßgabe beider Betriebsvereinbarungen berechnet werden. Ist die erreichbare Anwartschaft aus der Erwerber-BV schlechter, müssen dafür Rechtfertigungsgründe gemäß „Drei-Stufen-Theorie“ vorliegen. Ansonsten wird die bestehende bAV nicht wirksam abgelöst und Ansprüche der übernommenen Arbeitnehmer richten sich weiterhin nach der Veräußerer-BV. Die Vereinheitlichung der bAV wurde nicht als sachlich-proportionaler Grund für den Eingriff in erdienbare Anwartschaften anerkannt.

Bedeutung für die Praxis:

- Weit verbreitet ist die Falschannahme, dass bei Betriebsübergängen nach [§ 613a BGB](#) die bisherige bAV übergegangener Arbeitnehmer immer unverändert weiterbesteht. Ob dem so ist, hängt aber von den Umständen des Einzelfalls ab – siehe obenstehende Rechtsprechung!
- Bevor ein Unternehmen per Asset Deal von einem Erwerber übernommen wird, dessen Versorgung schlechter ist als die des Veräußerers, sollte geprüft werden, ob die Versorgung nicht noch beim Veräußerer reduziert werden kann. Hat der Veräußerer bspw. wirtschaftliche Probleme, könnte aus sachlichen Gründen in zukünftig erdienbare Anwartschaften eingegriffen werden.
- Die Überführung der bAV vom Veräußerer zum Erwerber sollte stets umfassend dokumentiert werden. Der Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung inklusive Begründung der Vorgehensweise kann Rechtsstreitigkeiten vermeiden bzw. als Beweismittel verwendet werden. Leider wird das Thema bAV bei Betriebsübergängen aufgrund der Komplexität oft „stiefmütterlich“ behandelt.

10.11.2020: Entgeltumwandlung: Niedrigere Pensionsrückstellungen für beherrschende GGF!

Steuerliche Pensionsrückstellungen für einen arbeitsrechtlich beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) auf Basis einer Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Pensionszusage müssen mit dem Teilwert und nicht mit dem Anwartschaftsbarwert angesetzt werden.

Das hat der BFH ([27.05.2020 - XI R 9/19](#)) entschieden und damit die Praxis zunichte gemacht, nach [§ 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 1 2. Halbsatz EStG](#) bei der Rückstellungsbildung den Teilwert sowie den Anwartschaftsbarwert zu vergleichen und sodann den höheren Wert anzusetzen. Denn der Ansatz des Anwartschaftsbarwerts setzt eine Entgeltumwandlung nach BetrAVG voraus. An einer solchen fehlt es, wenn ein arbeitsrechtlich beherrschender GGF gar nicht dem BetrAVG unterliegt.

Bedeutung für die Praxis:

- Zwar gilt im Leistungsfall: Anwartschaftsbarwert = Teilwert. Bei Ansatz des höheren Anwartschaftsbarwerts in der Anwartschaftsphase ist der Steuerstundungs- und damit auch der Liquiditätseffekt (gesparte Steuer) aus der Rückstellungsbildung von Beginn an etwas höher. Diese hinzugewonnene Liquidität kann über einen längeren Zeitraum gewinnbringend genutzt werden.
- Achtung: Die arbeitsrechtliche Beherrschung ist nicht in Stein gemeißelt. Durch Änderung der Kapital- bzw. Stimmanteile an der GmbH endet ggf. auch die Beherrschung et vice versa. Deshalb: Bei Änderungen stets den arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Status prüfen!

10.11.2020: Hurra, weiterhin externe Teilung! Aber...

Die externe Teilung kann weiterhin innerhalb der Wertgrenzen des § 17 VersAusglG verlangt werden, die Vorschrift ist nicht verfassungswidrig. Das Gericht kann jedoch einen höheren Ausgleichswert als den vom Versorgungsträger vorgeschlagenen festlegen.

Ein höherer Ausgleichswert ergibt sich laut BVerfG ([26.05.2020 – 1 BvL 5/18](#)) bei einem „Transferverlust“ größer 10 %. Der Transferverlust bemisst sich anhand der Differenz zwischen der Leistung für den Ausgleichsberechtigten aus der Zielversorgung (z. B. Versorgungsausgleichskasse) und der Leistung, die sich bei interner Teilung beim Versorgungsträger ergäbe. Transferverluste resultieren insbesondere aus schlechteren Rechnungsgrundlagen in der Zielversorgung. Eine Erhöhung des Ausgleichswerts durch das Gericht geht zu Lasten des Arbeitgebers, womit die externe Teilung nicht mehr aufwandsneutral erfolgt.

Bedeutung für die Praxis:

- Nach [§ 14](#) i. V. m. [§ 17 VersAusglG](#) kann bei Pensions- und U-Kassenzusagen die externe Teilung vom Versorgungsträger verlangt werden, wenn der Ausgleichswert die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (in 2020: 82.800 €) nicht übersteigt. Bei U-Kassen sehen Teilungsordnungen i. d. R. die interne Teilung vor. Arbeitgeber hingegen nutzen die externe Teilung, um den Ausgleichsberechtigten „loszuwerden“ und so Aufwand zu vermeiden.
- Arbeitgeber sollten weiterhin die externe Teilung beantragen. Wenn im Einzelfall ein Transferverlust größer 10 % festgestellt und ein höherer Ausgleichswert angesetzt wird, kann immer noch zur internen Teilung optiert werden. Von der Anpassung der Teilungsordnung und Festlegung der internen Teilung in „vorausgehendem Gehorsam“ ist abzuraten.
- Wie sich die BVerfG-Rechtsprechung in der Praxis niederschlägt, ist noch offen und mit diversen Detailfragen verbunden. Mutmaßlich werden die Verfahren aufgrund der notwendigen Prüfung etwaiger Transferverluste noch aufwändiger und zeitraubender.

10.11.2020: Wo wir schon beim Thema Scheidung sind: Besonderheiten bei GGF-Zusagen

Die Teilung von Rentenzusagen an einen arbeitsrechtlich beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) muss auf Rentenbasis erfolgen. Im Falle eines Statuswechsels sind im Rahmen des Versorgungsausgleichs unterschiedliche Bewertungen vorzunehmen.

Der BGH führt aus ([15.07.2020 – XII ZB 363/19](#)): Diejenige Anwartschaft, die der GGF in arbeitsrechtlich nicht beherrschender Stellung verdient hat, kann auf Renten- oder Kapitalbasis geteilt werden (Ausnahmeregelung des [§ 45 VersAusglG](#) für dem BetrAVG unterliegende Anwartschaften). Bei in beherrschender Stellung erdienten Anwartschaften muss nach [§ 5 Abs. 1 VersAusglG](#) auf Rentenbasis geteilt werden, da der beherrschende GGF gerade nicht dem BetrAVG unterliegt.

Bedeutung für die Praxis:

- Bei GGF muss zukünftig unterschieden werden, welche Anwartschaftsteile beherrschend und welche nicht beherrschend verdient wurden. Vorsicht: Der erdiente Teil bei einem beherrschenden GGF ist auf Basis des Zusagedatums zu bewerten. Der Ausgleichswert für beide Anwartschaftsteile ist dann getrennt zu ermitteln.
- Besteht eine verpfändete Rückdeckungsversicherung, muss das Deckungskapital am Ende der Ehezeit ebenfalls geteilt werden. Es wird mit dem Quotienten aus Ausgleichswert und Gesamtwert des Anrechts multipliziert (Deckungsgrad). Nur so unterliegt das neue Anrecht einer gleichwertigen Sicherung.

10.11.2020: Scheidung zum Dritten: Rechnungsgrundlagen bei interner Teilung

Zwecks gleichwertiger Teilhabe des Ausgleichsberechtigten an der Wertentwicklung des Versorgungsanrechts müssen bei interner Teilung dem Neuvertrag des Ausgleichsberechtigten dieselben Rechnungsgrundlagen zu Grunde liegen wie dem zu teilenden Altvertrag.

Damit widersprach das OLG Frankfurt ([22.08.2019 – 4 UF 86/17](#)) einer Pensionskasse (PK), deren Teilungsordnung vorsah, dass für den Ausgleichsberechtigten ein Vertrag auf Basis aktueller Rechnungsgrundlagen eingerichtet wird. Das OLG sah auch keinen Grund, dass die PK zur Einrichtung eines geschlechtsneutralen Tarifs verpflichtet ist, wenn der Altvertrag noch auf einem geschlechtsspezifischen Tarif beruht.

Bedeutung für die Praxis:

- Versicherer können sich im Rahmen der internen Teilung nicht darauf berufen, dass der für den Ausgleichsverpflichteten abgeschlossene Altvertrag für Neuzugänge bereits geschlossen ist. Handlungsspielraum besteht nur bezüglich der Begrenzung der Leistungen auf eine reine Altersversorgung. Identische Rechnungsgrundlagen lässt [§ 2 Abs. 2 S. 2 DeckRV](#) ausdrücklich zu.

10.11.2020: Neue Grenzen bei der Geringverdienerförderung nach § 100 EStG

Mit dem am 19.08.2020 in Kraft getretenen [Grundrentengesetz](#) wurde auch die Geringverdienerförderung nach [§ 100 EStG](#) angepasst: Die Einkommensgrenze wurde auf brutto 2.575 € mtl. (alt: 2.200 €) angehoben, der max. Förderbetrag auf 288 € p. a. (alt: 144 €).

Zur Erinnerung: Leistet ein Arbeitgeber für einen Geringverdiener Beiträge von mind. 240 € p. a. zugunsten eines Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung, so kann er sich 30 % des Beitrags im Rahmen der Lohnsteueranmeldung zurückerstatten lassen. Aus dem max. Förderbetrag ergibt sich auch ein neuer max. förderfähiger Arbeitgeberbeitrag von 960 € p. a. (alt: 480 € p. a.). Da sich die Förderung auf den laufenden Veranlagungszeitraum bezieht, gilt die Erhöhung rückwirkend ab Jahresbeginn 2020.

Bedeutung für die Praxis:

- Gemäß Destatis (2020) betrug der staatliche Zuschuss im Jahr 2019 ca. 89 Mio. €. Zukünftig rechnet der Gesetzgeber sogar mit Zuschüssen von bis zu 150 Mio. € p. a. Im Jahr 2019 nutzten in etwa 67.400 Arbeitgeber die Förderung für 741.200 Geringverdiener. Der durchschnittliche förderfähige Arbeitgeberbeitrag betrug demnach 400 € p. a. Der größte Anteil (60 Mio. €; ca. 67,4 %) entfiel dabei auf Großbetriebe (mehr als 250 Arbeitnehmer).
- Klein- und Kleinstbetriebe nehmen die Geringverdienerförderung hingegen kaum in Anspruch, was am Verwaltungsaufwand liegen dürfte. Oder daran, dass aufgrund der zwingenden Verwendung ungezillmerter Tarife auch der Vertrieb das Thema oft nicht aktiv platziert. Daran dürften auch die Neuerungen nichts ändern.

10.11.2020: ...und nochmal Geringverdienerförderung: Was sind förderfähige Arbeitgeberbeiträge?

Arbeitgeberbeiträge im Rahmen von „Matching-Modellen“ sind nach [§ 100 EStG](#) förderfähig.

Dies hat das BMF am 13.07.2020 gegenüber dem GDV klargestellt und damit das Schreiben vom 08.08.2019 korrigiert. Dies führte aus, dass im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung stehende „Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers“ nicht förderfähig wären. Wenn also ein Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer auf 50 € Entgeltumwandlung arbeitgeberfinanziert 50 € „draufsetzt“, sind diese 50 € förderfähig, soweit darin nicht der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG enthalten ist.

10.11.2020: Never ending story: Folgen der Leistungskürzung einer Pensionskasse

Für Leistungskürzungen einer Pensionskasse (PK) steht nach [§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG](#) der Arbeitgeber ein. Diese Einstandspflicht greift jedoch erst im Versorgungsfall!

Dies begründet das BAG (Urteile vom [12.05.2020 - 3 AZR 157/19](#) bis 3 AZR 162/19) damit, dass erst im Versorgungsfall die endgültige Leistungsdifferenz zwischen ursprünglich garantierter und tatsächlicher PK-Leistung festgestellt werden kann. Der Arbeitgeber ist demzufolge auch nicht verpflichtet, bereits vorab zum Ausgleich der voraussichtlichen Leistungskürzung Zusatzbeiträge in die PK einzuzahlen. Dies hatte im vorliegenden Fall der Versorgungsberechtigte gefordert.

Bedeutung für die Praxis:

- Arbeitgeber haben die Wahl: Gleicht man Leistungsdifferenzen freiwillig schon vor dem Versorgungsfall z. B. durch Beiträge in die PK oder einen anderen Durchführungsweg aus oder steht man im Versorgungsfall unmittelbar dafür ein? Beides ist möglich. Wenn der Arbeitgeber im Versorgungsfall die Leistungsdifferenz selbst erbringt, ist diese gem. BMF (19.02.2020 – IV C 5 – S 2333/19/1004 :014) nach [§ 19 EStG](#) und nicht wie PK-Leistungen nach [§ 22 Nr. 5 EStG](#) zu versteuern!
- Strittig könnte sein, ob der Arbeitgeber für die Einstandspflichtung in der Steuerbilanz schon vor dem Versorgungsfall Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG bilden darf. Nach § 6a EStG muss die Zusage schriftlich erteilt worden sein und eindeutige Angaben zur Leistungshöhe enthalten. Schriftlich wurde aber nur eine PK-Zusage erteilt. Wenn zudem die Leistungsdifferenz erst im Versorgungsfall abschließend feststeht, ist die Leistung ggf. zum jeweiligen Bilanzstichtag nicht eindeutig bestimmbar.

Schlussendlich sollte auch die zur Einstandspflicht führende PK-Zusage als Schriftform anerkannt werden. Hat die PK die Leistungsdifferenz bereits konkret kommuniziert, sollte damit auch die Leistungshöhe hinreichend bestimmt sein.

- Übrigens: Das BAG lässt ausdrücklich zu, dass Arbeitgeber dynamisch auf die Bedingungen der PK verweisen. Wenn sich diese für Bestandsverträge ändern, muss der Arbeitnehmer dies gegen sich gelten lassen. Bei Verschlechterungen aber nur dann, wenn es dafür Gründe beim Arbeitgeber nach Maßgabe der „Drei-Stufen-Theorie“ des BAG gibt. Danach bzw. auf Basis der „Störung der Geschäftsgrundlage“ nach [§ 313 BGB](#) könnte der Arbeitgeber auch versuchen, seine Einstandspflicht abzuwenden.
- PK-Leistungskürzungen haben letztlich auch dazu geführt, dass bestimmte PK PSV-beitragspflichtig sind; vgl. hierzu unseren letzten [Newsletter](#) bzw. [§§ 7 ff. BetrAVG](#).

10.11.2020: Überschussanpassung: Wenn die Pensionskasse keine Überschüsse erwirtschaftet...

...muss der Arbeitgeber nicht für eine vermeintlich fehlende Rentenanpassung einstehen.

Denn der Arbeitgeber ist nicht zur Indexanpassung nach [§ 16 Abs. 1 BetrAVG](#) verpflichtet, wenn stattdessen sämtliche Überschüsse aus der Pensionskasse (PK) ab Rentenbeginn zur Rentenerhöhung verwendet werden (vgl. [§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG](#)). Wenn es dann keine Überschüsse gibt – Pech für den Rentner (BAG vom [03.06.2020 – 3 AZR 166/19](#))!

Bedeutung für die Praxis:

- Laut BAG reicht es aus, wenn zwischen dem Arbeitgeber und der PK die Überschussverwendung zur Rentenerhöhung vereinbart wurde. Dies ist wichtig, da viele Arbeitgeber nach wie vor keine Versorgungsordnung haben, in der die Überschussanpassung ausdrücklich geregelt ist.
- Denkt der Rentner, dass die Überschüsse falsch berechnet und zugeteilt wurden, muss er Anpassungsansprüche gegenüber der PK geltend machen – der Arbeitgeber ist raus. Diese Grundsätze gelten für Direktversicherungen analog.

10.11.2020: PSV-Beitragssatz für 2020 steht fest!

Wie der [PSVaG am 06. November 2020](#) mitgeteilt hat, beträgt der PSV-Beitragssatz für das Jahr 2020 4,2 ‰ (2019: 3,1 ‰).

Der Beitragssatz wird auf die von den sicherungspflichtigen Arbeitgebern bis zum 30. September 2020 gemeldete Bemessungsgrundlage erhoben und bezieht sich somit auf die bestehenden Versorgungsleistungen zum Stichtag 31.12.2019. Die von den ca. 95.200 Unternehmen zu zahlenden Beiträge betragen nach Schätzung des PSVaG ca. 1.483 Mio. € (2019: 1.079 Mio. €).

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 Versorgungsleistungen.