

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.M. (FH)
Tel.: (089) 890 42 86-94
Fax: (089) 890 42 86-50
bianca.erner@febs-consulting.de

31. Dezember 2021

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten

Zeitraum: 01.01. bis 31.12.2021

21.01.2021: 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.

21.01.2021: 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 nötig. 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.

21.01.2021: 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).

21.01.2021: 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 Armutsgefährdungsschwelle 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. Naheliegend ist die entsprechende Erweiterung des PSV-Schutzes. Die Einstandspflicht könnte aber auch dem Erwerber auferlegt werden – was Betriebsübergänge unattraktiver machen würde.

21.01.2021: 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.

21.01.2021: Kein Entrinnen: Beitragspflicht auf Kapitaleistungen 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).

21.01.2021: 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.

21.01.2021: 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!

21.01.2021: 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 Höchstaufnahmealters abzustellen. Übrigens: Das BVerfG (23.07.2019 – 1 BvR 684/14) hat bereits im Falle einer U-Kassen-Versorgung ein Höchstaufnahmealter von 50 Jahren für zulässig erachtet.

05.07.2021: +++ PSV-Beitrag 2021 nicht über 2,8 ‰ +++ PSV-Beitrag 2021 nicht über 2,8 ‰ +++

Das teilte der Pensionssicherungsverein a. G. (PSV) mit, womit der diesjährige Beitrag deutlich niedriger liegt als 2020 (4,2 ‰). Nicht vergessen: Auch Pensionskassen, die nicht dem Sicherungsfonds („Protector“) unterliegen oder nicht in Form einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifparteien organisiert sind, sind ab 2021 PSV-beitragspflichtig. Und zwar mit einem eigenen Satz in Höhe von 3 ‰. Pensionskassen, die dem Sicherungsfonds unterliegen und damit nicht PSV-beitragspflichtig sind, können unter https://www.protector-ag.de/en/wp-content/uploads/sites/4/2018/08/2018-08-15_Internet_SF_Mitglieder_Pensionskassen.pdf abgerufen werden.

05.07.2021: Niedrigzinsphase: Neuer „Garantiezins“ und Auswirkungen auf die bAV

Nach der [DeckRV](#) dürfen ab 2022 nur mehr max. 0,25 % Zins p. a. statt bisher 0,9 % p. a. bei Neuabschlüssen von Lebensversicherungsverträgen garantiert werden. Dies gilt auch für bAV-Versicherungstarife.

Die Garantiezinsabsenkung führt bei vielen Versicherungstarifen voraussichtlich dazu, dass Beitragsgarantien aufgrund der vertragsimmanenten Kosten gar nicht mehr oder nur bei absurd langen Vertragslaufzeiten von mehr als 100 Jahren abgebildet werden können. Da bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung nach [§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG](#) jedoch mindestens die Beitragssumme im Versorgungsfall zur Verfügung stehen muss, wird diese Zusageart in der Praxis wohl nicht mehr eingesetzt. Übrig ist nur die beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ) mit einem Garantieniveau (Verhältnis von Garantieleistung zu Beitragssumme) unter 100 %. Hier bleibt spannend, wo das „Niveaulimbo“ der Branche letztlich endet!

Bedeutung für die Praxis:

- Insbesondere Arbeitgeber, die eine Beitragszusage mit Mindestleistung nutzen, dürfen sich über kurz oder lang auf einen Wechsel zur boLZ mit einem Garantieniveau unterhalb der Beitragssumme einstellen. Versorgungsordnung, Umwandlungsvereinbarung, Gruppenvertrag, Infounterlagen etc. sind entsprechend anzupassen.
- Auch konservative Arbeitgeber kommen nicht umhin, sich mit fonds- oder indexgebundenen Tarifen auseinanderzusetzen. „Klassische“ Tarife sind immer weiter auf dem Rückzug. Achtung: Es ist schwer, Chancen und Risiken z. B. von „Zwei- oder Drei-Topf-Hybriden“ herauszuarbeiten. Auch andere Parameter wie die Rentenfaktoren spielen bei Tarifvergleichen eine wichtige Rolle. Der Zahlenvergleich von Garantie- und prognostizierten Gesamtleistungen ist nur noch ein Aspekt unter vielen.
- Garantieniveau unter 100 % - gibt es da Haftungsrisiken? Es gibt keine Rechtssicherheit für Arbeitgeber, nicht doch für die Beitragssumme oder zumindest bestimmte Differenzen zwischen Beitragssumme und Leistung zu haften. Zwar ist man sich in der Fachwelt einig, dass eine boLZ durchaus auch Leistungen unter der Beitragssumme beinhalten darf (vgl. auch [BAG vom 30.08.2016 – 3 AZR 361/15](#)). Aber bei der Entgeltumwandlung sind weitere, strengere Vorgaben zu beachten wie z. B. die Wertgleichheit (vgl. [§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG](#) sowie [BAG vom 15.09.2009 – 3 AZR 17/09](#)).

05.07.2021: À propos 2022: Da war doch was!?! Arbeitgeberzuschuss für Bestandsverträge!

Nach [§ 1a Abs. 1a](#) i. V. m. [§ 26a BetrAVG](#) müssen spätestens ab 2022 auch Entgeltumwandlungen bezuschusst werden, die auf Umwandlungsvereinbarungen mit Abschluss vor 2019 basieren.

Die Zuschusspflicht beträgt mindestens 15 %, soweit sich ein Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge spart. Tarifverträge können abweichende Vorgaben machen oder die Zuschusspflicht ganz abbedingen. Wer als Arbeitgeber bis dato die eingangs genannten Bestandsfälle nicht bezuschusst, dem stehen grundsätzlich drei Varianten offen: Erhöhung des Bestandsvertrags um den Zuschuss, Einzahlung des Zuschusses in einen Neuvertrag oder aber „Einrechnung“ des Arbeitgeberzuschusses in den Umwandlungsbetrag. Das gilt sowohl für die pauschale Bezuschussung von Bestandsverträgen als auch im Fall der „Spitzabrechnung“.

05.07.2021: Treuhandmodell (CTA) schützt nicht nur gegen Insolvenz, sondern auch vor PSV-Zugriff!

Im Insolvenzfall gehen bei einem Treuhandmodell (CTA = Contractual Trust Arrangement) die Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Treuhänder nicht auf den Pensionssicherungsverein aG (PSV) über.

Ein Arbeitgeber vereinbarte mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag (Verwaltungs- und Sicherungs-Treuhand). Im Insolvenzfall sollten vorrangig die nicht durch den PSV geschützten Rentenanpassungen nach [§ 16 BetrAVG](#) durch das Treuhandvermögen gesichert werden. Die Arbeitnehmer erhielten einen direkten Anspruch gegen den Treuhänder. Nach Insolvenzeintritt machte der PSV nach [§ 9 Abs. 2 BetrAVG](#)

einen Forderungsübergang dieses Anspruchs geltend. Aber laut BAG ([22.09.2020 - 3 AZR 303/18](#)) darf sich der Forderungsübergang nicht nachteilig für die Versorgungsberechtigten auswirken!

Bedeutung für die Praxis:

- Insbesondere Versorgungsansprüche, die nicht dem PSV-Schutz unterliegen, können über ein Treuhandmodell gegen Insolvenz gesichert werden. Dies betrifft z. B. Versorgungsansprüche von Vorständen/Geschäftsführern oberhalb der PSV-Leistungsgrenze (9.870 € Monatsrente (West) in 2021), Rentenerhöhungen nach „Index“ oder Leistungserhöhungen innerhalb von 2 Jahren vor Insolvenz.
- Die Insolvenzsicherheit von Treuhandmodellen wurde z. B. bereits mit dem [BAG-Urteil vom 18.07.2013 \(6 AZR 47/12\)](#) bestätigt.

Niedrigzinsphase und steigende Rückstellungen: Grund für Leistungskürzungen?

Eine Rentenanpassung nach [§ 16 BetrAVG](#) kann nicht mit Verweis auf gestiegene HGB-Rückstellungen aufgrund [BilMoG](#) unterlassen werden.

Der beklagte Arbeitgeber konnte eine nahezu 50%ige Steigerung der HGB-Pensionsrückstellungen seit Einführung des BilMoG im Jahr 2010 zur Verteidigung vorbringen. Seine „Opfergrenze“ wäre überschritten, es läge eine „Störung der Geschäftsgrundlage“ nach [§ 313 BGB](#) vor. Das sah das BAG anders ([08.12.2020 – 3 AZR 65/19](#)): Geschäftsgrundlage sind *außervertragliche* Vorstellungen beider Vertragsparteien bei Vertragsabschluss, die sich wesentlich und unerwartet geändert haben. Der Anstieg der HGB-Rückstellungen resultierte jedoch insbesondere aus gestiegenen Gehältern (gehaltsabhängige Leistungszusage) und der zugesagten Rentenanpassung. Diese beiden Faktoren waren seit jeher Vertragsinhalt der Versorgungszusage und damit per Definition keine Geschäftsgrundlage – die somit auch nicht gestört sein konnte.

Bedeutung für die Praxis:

- Auf den ersten Blick ist das Urteil eine schlechte Nachricht für von steigenden Pensionsrückstellungen geplagte Arbeitgeber. Das BAG verweist jedoch im Urteil auf vergangene Rechtsprechung zur Störung der Geschäftsgrundlage. Wer per Barwertvergleich finanzielle Mehrbelastungen z. B. aufgrund einer Gesetzesänderung vorweist, kann rechtmäßig Leistungskürzungen vornehmen (vgl. z. B. [BAG vom 19.02.2008 – 3 AZR 290/06](#)). Fraglich ist insofern nur, ob auch das geänderte Zinsumfeld statt einer Gesetzesänderung als „gestörte Geschäftsgrundlage“ gelten kann, die zu Mehrbelastungen führt.
- Übrigens: Offen ist auch noch die Frage, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen Leistungskürzungen einer Pensionskasse an die Arbeitnehmer „durchgereicht“ werden können, wenn es zur Subsidiärhaftung des Arbeitgebers nach [§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG](#) kommt.

05.07.2021: Es geht auch ohne Betriebsrat! Einseitiger Eingriff in den Future Service

Ein Arbeitgeber kann eine Betriebsvereinbarung zur arbeitgeberfinanzierten bAV (teil-)kündigen und damit zukünftig erdienbare Anwartschaften („Future Service“) ohne Beteiligung des Betriebsrats vollständig beseitigen.

Die Betonung liegt hierbei auf „ohne Beteiligung des Betriebsrats“. Denn dieser machte sein Mitbestimmungsrecht nach [§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG](#) geltend: Wird ein arbeitgeberfinanzierter Dotierungsrahmen verteilt, muss der Betriebsrat konsultiert werden. Im vorliegenden Fall wurde der Dotierungsrahmen vom Arbeitgeber aber mit Wirkung für die Zukunft aus wirtschaftlichen Gründen vollständig gestrichen. Gibt es keinen Dotierungsrahmen mehr, greift auch keine Mitbestimmung des Betriebsrats ([BAG vom 08.12.2020 – 3 ABR 44/19](#))!

Achtung: Die Kündigung allein reicht noch nicht aus, um den Future Service rechtlich anerkannt zu beseitigen. Zur Prüfung, ob die hierfür erforderlichen sachlich-proportionalen Gründe im Rahmen der „Drei-Stufen-Theorie“ vorliegen, wies das BAG den Fall zurück ans LAG.

Bedeutung für die Praxis:

- Abweichend vom oben genannten Fall soll der Future Service in der Praxis häufig nur gekürzt, aber nicht vollständig gestrichen werden. Dann gilt: Zwar kann der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung einseitig (teil-)kündigen, aber der noch verbleibende Dotierungsrahmen muss neu verteilt, ergo mit dem Betriebsrat verhandelt werden. Aufgrund des Mitbestimmungsrechts wirkt die gekündigte Betriebsvereinbarung also nach, bis man mit dem Betriebsrat eine Neuregelung vereinbart hat!
- Man kann sich als Arbeitgeber im Zuge einer Betriebsvereinbarung auch gleich von Anfang an nur für eine bestimmte Dauer zu arbeitgeberfinanzierten bAV-Beiträgen verpflichten. Dies findet man in der Praxis insbesondere bei beitragsorientierten Pensionszusagen. Möchte man dann als Arbeitgeber nach Zeitablauf keine weiteren Beiträge mehr entrichten, muss man weder eine Betriebsvereinbarung kündigen noch mit dem Betriebsrat eine Neuverteilung verhandeln.

05.07.2021: Wenn der „rentenreife“ GGF noch weiterarbeiten will...

Ein steuerlich beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) kann nach Erreichen des Rentenalters Betriebsrente und zugleich Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung bei der GmbH beziehen, ohne dass eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) vorliegt.

Strittig war dabei im vorliegenden Fall, ob der GGF auch tatsächlich wie in der Pensionszusage vorgesehen aus der GmbH „ausgeschieden“ war. Denn er arbeitete nach Beendigung der Geschäftsführertätigkeit auf Basis eines Arbeitsvertrags wie ein normaler Arbeitnehmer im Unternehmen weiter. Das Finanzamt sah darin ein nahtlos fortgesetztes Arbeitsverhältnis und somit einen Verstoß gegen die Pensionszusage selbst. Ohne Erfolg: Laut BFH ([17.06.2020 – I R 56/17](#)) handelte es sich durch den neu geschlossenen Arbeitsvertrag um eine eigenständige Neuregelung des Dienstverhältnisses. Um eine vGA zu verhindern, muss aber das Arbeitsentgelt auf die Altersrente angerechnet werden (vgl. auch [BMF-Schreiben vom 18.09.2017](#))!

Bedeutung für die Praxis:

- Statt eines Arbeitsvertrags wird in der Praxis häufig ein „Beratervertrag“ abgeschlossen. So versucht man, das Problem zu umgehen. Jedoch bergen auch Beraterverträge das Risiko, dass das Finanzamt von einem fortgesetzten Arbeitsverhältnis ausgeht. Oder der Beratervertrag wird als solcher schon nicht steuerlich anerkannt.
- Will man eine Anrechnung von Einkünften umgehen und beinhaltet die zu Grunde liegende Zusage eine Kapitaloption, könnte das Arbeitsverhältnis zunächst beendet und die Kapitaloption genutzt werden. Wenn dann – in gewissem zeitlichem Abstand, also z. B. im auf das Ausscheiden folgenden Jahr – ein neues Beratungs- bzw. Arbeitsverhältnis abgeschlossen wird, ist die Kapitalzahlung bereits erledigt. Dies sollte an sich unschädlich sein.

05.07.2021: Schriftform und weitere Wirksamkeitsvoraussetzungen von Wertguthabenvereinbarungen

Wertguthabenvereinbarungen i. S. d. [§ 7b SGB IV](#) (= Zeitwertkonto) müssen schriftlich geschlossen werden und die umgewandelten Zeit-/Entgeltbestandteile sowie deren Höhe genau benennen.

Eine Insolvenzverwalterin klagte auf Rückübertragung einer zur Insolvenzsicherung des Zeitwertkontos verpfändeten Rückdeckungsversicherung auf das insolvente Unternehmen und bekam Recht (LAG Köln - [03.07.2020 – 4 Sa 330/19](#)): Es bestand weder eine wirksame Verpfändungsvereinbarung mangels genauer Bezeichnung der Versicherung noch eine zu verpfändende Forderung mangels wirksamer Wertguthabenvereinbarung. Für eine solche bedarf es der Schriftform sowie der genauen Benennung welche Arbeitsstunde bzw. welcher Gehaltsbestandteil in das Zeitwertkonto eingebracht wird.

Bedeutung für die Praxis:

- Analog zur bAV gilt auch für Zeitwertkonten: Eine zivilrechtlich wirksame Entgeltumwandlung kann es nur auf Basis einer schriftlichen Umwandlungsvereinbarung geben! Diese sollte Art, Höhe sowie Dauer der Umwandlung möglichst konkret bezeichnen sowie auf die Betriebsvereinbarung/Gesamtzusage zum Modell Bezug nehmen. Insbesondere bei der Umwandlung von Zeitbestandteilen sind der Zeitpunkt und die Bemessungsgrundlage für die Umrechnung in Geld konkret zu vereinbaren. Versicherungsgesellschaft sowie individuelle Vertragsnummer gilt es sodann in die Verpfändungsvereinbarung zu integrieren.
- Selbst wenn die Deutsche Rentenversicherung im Rahmen einer Prüfung nach [§ 7e Abs. 6 SGB IV](#) einen ausreichenden Insolvenzschutz für das Langzeitkonto bestätigt, heißt das noch nicht, dass auch wirksame Wertguthabenvereinbarungen geschlossen worden sind.

26.08.2021 (VA): Neue gesetzliche Regelungen seit 01.08.2021

Das Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) wurde jüngst durch das „[Gesetz zur Änderung des Versorgungsausgleichsrechts](#)“ vom 12.05.2021 geändert, um den Versorgungsausgleich (VA) an diverse Praxisprobleme anzupassen. Die wichtigsten Neuerungen im Überblick:

- Für die Frage, ob die Wertgrenzen des [§ 14 Abs. 2 Nr. 2](#) ggf. i. V. m. [§ 17 VersAusglG](#) für das einseitige Verlangen der externen Teilung durch den Versorgungsträger überschritten sind, werden jetzt alle bei einem Versorgungsträger bestehenden Anrechte zusammengerechnet ([§ 14 Abs. 2 Nr. 2, HS 2 VersAusglG](#)). Bisher lag es im Ermessen der Gerichte (vgl. z. B. [OLG Hamm vom 29.06.2020 – 7 UF 64/20](#)), ob mehrere Anrechte aus einer Versorgungszusage oder bei einem Versorgungsträger zusammenzurechnen sind.
- Gemäß ständiger BGH-Rechtsprechung (zuletzt am [21.11.2018 – XII ZB 315/18](#)) ist ein Anrecht, welches sich zwischen dem Ehezeitende und der Rechtskraft der Entscheidung bereits in der Leistungsphase befindet, auf Basis des (Rest-)Kapitalwerts zeitnah zur Entscheidung oder vorausschauend auf den Zeitpunkt der mutmaßlichen Rechtskraft zu teilen. Die Versorgungsleistungen an die ausgleichspflichtige Person laufen bis dahin jedoch schon geraume Zeit. Kann die ausgleichsberechtigte Person jedoch nicht bereits über Unterhaltsansprüche an diesen Versorgungsleistungen teilhaben, wird der Halbteilungsgrundsatz verletzt. Die ausgleichsberechtigte Person kann sich deshalb jetzt nach [§ 19 Abs. 2 Nr. 5 VersAusglG](#) für einen Ausgleich *nach* der Scheidung gem. den [§§ 20 ff. VersAusglG](#) entscheiden (schuldrechtlicher VA). Sie erhält dann bei Eintritt des Leistungsfalls unmittelbar von der ausgleichspflichtigen Person Versorgungsleistungen. Es bedarf nach [§ 114 Abs. 4 Nr. 7 FamFG](#) für die Entscheidung der ausgleichsberechtigten Person, den Ausgleich einer laufenden Rente vom VA auszunehmen, auch keiner anwaltlichen Vertretung mehr.

Bedeutung für die Praxis:

- In der Praxis war es bisher üblich, dass der Versorgungsträger bei mehreren Anrechten (z. B. AG-finanzierte und per Entgeltumwandlung finanzierte Direktzusage) getrennte Ausgleichsvorschläge eingereicht hat. In der Regel wurde dann auch nach dem Prinzip des Einzelausgleichs jedes Anrecht separat geteilt. Werden diese Anrechte nun zusammengerechnet, kann der Versorgungsträger vermutlich aufgrund der Überschreitung der Wertgrenzen die externe Teilung seltener verlangen. Dies hat zur Folge, dass in Zukunft vermehrt intern geteilt werden dürfte, wenn die ausgleichsberechtigte Person der externen Teilung nicht zustimmt.

26.08.2021 (VA): So wird das Urteil des BVerfG zur externen Teilung in die Praxis umgesetzt!

Das BVerfG ([26.05.2021 – 1 BvL 5/18](#); vgl. [febs Newsletter vom 10.11.2020](#)) hat entschieden, dass bei einer vom Versorgungsträger verlangten externen Teilung geprüft werden muss, ob ein „Transferverlust“ von mehr als 10 % im Vergleich zu einer internen Teilung entsteht. Das Gericht hat sich aber nicht dazu geäußert, wie die Feststellung eines Transferverlustes konkret erfolgen soll. Dies hat nun der BGH übernommen ([24.03.2021 – XII ZB 230/16](#)) und sich dabei Expertenvorschläge zu eigen gemacht („[Aktuarielle Vorschläge zur Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur externen Teilung im Versorgungsausgleich in der Praxis](#)“ vom 10.01.2021):

- Es bedarf eines Vergleichs zwischen der Versorgungsleistung, die die ausgleichsberechtigte Person bei (fiktiver) interner Teilung beim Versorgungsträger erhalten würde und der erreichbaren Versorgungsleistung beim Zielversorgungsträger. Abzustellen ist stets auf die tatsächlich ausgleichsberechtigte Person (Geschlecht, Alter etc.). Teilungskosten dürfen bei der fiktiven internen Teilung berücksichtigt werden.
- Als Zielversorgungsträger ist grundsätzlich die gesetzliche Rentenversicherung (gRV) heranzuziehen, unabhängig davon, ob sich die ausgleichsberechtigte Person später tatsächlich für diese Zielversorgung entscheidet. Ergibt der Vergleich mit der gRV, dass keine auszugleichenden Transferverluste vorliegen, sind weitere Berechnungen entbehrlich. Nur wenn die ausgleichsberechtigte Person in der gRV keine Anrechte mehr begründen kann, z. B. weil sie die für sie einschlägige Regelaltersgrenze bereits überschritten hat, ist ersatzweise die Versorgungsausgleichskasse heranzuziehen.
- Verglichen werden grundsätzlich die mit dem Ausgleichswert jeweils erreichbaren Renten. Da sich die Versorgung beim Versorgungsträger meist von der Zielversorgung z. B. hinsichtlich Leistungsarten (Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrente), Leistungsformen (Rente, Kapital, Raten), Leistungsvoraussetzungen, Pensionsalter sowie Anwartschafts- und Rententrends unterscheidet, bedarf es in der Praxis i. d. R. eines Barwertvergleichs.
- Die zu vergleichenden Barwerte sind auf Basis identischer biometrischer Rechnungsgrundlagen und mit identischem Zinssatz zu berechnen. Für eine annähernde Vergleichbarkeit sind z. B. auch Anwartschafts- und Rententrends sowie ggf. viele weitere Faktoren zu berücksichtigen.
- Ergibt der Vergleich, dass das Anrecht der ausgleichsberechtigten Person im Falle der externen Teilung das fiktive Anrecht bei interner Teilung um mehr als 10 % unterschreitet, ist dieser Transferverlust mittels eines Ausgleichsbetrags auszugleichen. Dieser ist so festzusetzen, dass mit dem ursprünglich vorgeschlagenen Ausgleichswert zzgl. Ausgleichsbetrag beim Zielversorgungsträger ein Anrecht „erkauft“ werden kann, welches 90 % des Anrechts bei „fiktiver“ interner Teilung entspricht.
- Der Ausgleichsbetrag muss vom Gericht separat ausgewiesen werden. Er darf nicht die ausgleichspflichtige Person belasten, sondern ist vom Versorgungsträger zu leisten. Zugleich muss diesem vom Familiengericht die Möglichkeit eingeräumt werden, doch noch zur internen Teilung umzuschwenken, um eine finanzielle Mehrbelastung zu vermeiden.

Bedeutung für die Praxis:

- Die „Gretchenfrage“ für die Praxis: Ab welchem Ausgleichsbetrag wechselt man als Versorgungsträger zur internen Teilung? Es wird wohl auch dafür eine Art Barwertvergleich notwendig werden: Sind die erwarteten, abgezinsten Kosten für die interne Führung eines neuen Anrechts höher als der Ausgleichsbetrag? Versorgungsträger sollten diese Frage z. B. anhand des ersten Falls klären, für den ein Transferverlust > 10 % nach der dargestellten Vorgehensweise festgestellt wird. Die gewonnenen Ergebnisse können dann als Richtschnur für Folgefälle dienen.
- Grundsätzlich müssen Teilungsordnungen aufgrund der neuen Rechtsprechung nicht angepasst werden. Denn die externe Teilung kann ja nach wie vor verlangt und angewandt werden. Will man sich als Versorgungsträger allerdings den Weg einer internen Teilung offenhalten, um Mehrbelastungen zu vermeiden, sollte in der Teilungsordnung auch genau geregelt sein, wie im Fall einer internen Teilung vorzugehen ist und welche Leistungen die ausgleichsberechtigte Person in diesem Fall erhält (z. B. Begrenzung auf reine Altersleistungen).

- Versorgungsträger sind nicht verpflichtet, im Rahmen des Ausgleichsvorschlags eine Vergleichsberechnung mitzuliefern. Die Einholung von Vergleichswerten obliegt dem Familiengericht, bei dessen Nachfrage sind die Versorgungsträger laut BGH aber dann zur Auskunft verpflichtet.
- Wesentliche Erleichterung verschafft folgende „Grundregel“: Wird der Ausgleichswert vom Versorgungsträger mit einem Rechnungszins bestimmt, welcher 3 % nicht überschreitet, kann *derzeit* davon ausgegangen werden, dass keine verfassungsrechtlich bedenklichen Transferverluste entstehen. In den Fällen werden die Familiengerichte von Vergleichsberechnungen absehen und die externe Teilung „durchwinken“. Ein Zinssatz unter 3 % greift z. B. dann, wenn die Berechnung des Ausgleichswertes nach HGB-Rechnungsgrundlagen (10-jähriger Durchschnittszins) erfolgt und ein Ehezeitende zum 31.05.2019 oder später einschlägig ist (10-jähriger HGB-Zinssatz im Mai 2019 erstmals unter 3 %).

26.08.2021 (VA): Was denn nun: 10-jähriger oder 7-jähriger HGB-Durchschnittszinssatz?

Beim VA kann zur Berechnung des Ausgleichswertes auch der 10-jährige Durchschnittszinssatz nach [§ 253 Abs. 2 Satz 1 HGB](#) verwendet werden.

Der BGH ([24.03.2021 – XII ZB 230/16](#)) gab seine bisherige Rechtsprechung ([24.08.2016 – XII ZB 84/13](#)) auf. Anlass für diese Meinungsänderung ist das Urteil des BVerfG ([26.05.2021 – 1 BvL 5/18](#); vgl. [febs Newsletter vom 10.11.2020](#)) zur verfassungsgemäßen Umsetzung der externen Teilung. Denn aufgrund dieses Urteils kam der BGH zu dem Schluss, dass der Ausgleichsbetrag vom Versorgungsträger mit dem 10-jährigen Durchschnittszins aufwandsneutraler berechnet werden kann als mit dem 7-jährigen.

Bedeutung für die Praxis:

- Versorgungsträger sollten den 10-jährigen HGB-Durchschnittszinssatz für die Berechnung des Ausgleichswertes verwenden, da damit – zumindest derzeit – der Ausgleichswert niedriger ausfällt. Dies zieht weitere positive Effekte nach sich: So wird die Wertgrenze leichter eingehalten, bis zu der die externe Teilung einseitig vom Versorgungsträger verlangt werden kann. Ebenso sind häufiger geringfügige Anrechte einschlägig (120 % der mtl. Bezugsgröße nach [§ 18 SGB VI](#); in 2021: 3.948 € Kapitalwert), die nach [§ 18 Abs. 2 VersAusglG](#) nicht geteilt werden sollen.

26.08.2021 (VA): Teilungskosten im Versorgungsausgleich – die Begründung lohnt sich!

Pauschalierte Teilungskosten können bei einer internen Teilung selbst dann angesetzt werden, wenn diese in Einzelfällen die durchschnittlichen Stückkosten deutlich überschreiten.

So erkannte der BGH ([10.02.2021 – XII ZB 284/19](#)) im zu entscheidenden Fall Teilungskosten in Höhe von 4.284 € (2 x RV-BBG 2014 x 3 %) für ein Anrecht aus einer Pensionszusage mit einem ehezeitlichen Kapitalwert von 156.870 € an. Begründet wurde die Entscheidung damit, dass der Versorgungsträger pauschalierte Teilungskosten, z. B. 2 – 3 % des ehezeitlichen Kapitalwerts, im Rahmen einer Mischkalkulation ansetzen darf. Allerdings müssen die angesetzten Kosten erläutert werden, wenn sie einen Betrag von 500 € übersteigen.

Bedeutung für die Praxis:

- Die vom BGH genannten 500 € pauschalen Teilungskosten, die keiner näheren Begründung bedürfen, sollten bei interner Teilung *mindestens* angesetzt werden.
- Grundsätzlich empfiehlt es sich jedoch, die pauschalen Teilungskosten *höher* anzusetzen. Damit diese im Sinne der o. g. BGH-Rechtsprechung anerkannt werden, muss eine passende Begründung erarbeitet werden. Die Herleitung höherer Kosten erfolgt in der Praxis durch Ermittlung der zu erwartenden durchschnittlichen Stückkosten für die Einrichtung und Verwaltung eines neuen Versorgungsanrechts (z. B. interner Aufwand für laufende Verwaltung, Materialkosten, externe Gutachterkosten etc.).
- Pauschale Teilungskosten sollten stets auf einen Höchstbetrag begrenzt werden (z. B. wie im entschiedenen Fall 3 % der zweifachen RV-BBG). Ansonsten kommt man als Versorgungsträger mit dem Argument, nur die eigenen Kosten decken zu wollen, nicht mehr „durch“.

26.08.2021 (VA): Tod eines Ehegatten vor rechtskräftiger Entscheidung über den VA

Stirbt der ausgleichspflichtige Ehegatte nach rechtskräftiger Scheidung aber vor Rechtskraft der Entscheidung über den VA, findet dieser trotzdem statt.

Dies gilt selbst dann, wenn das Ausgleichsverfahren noch gar nicht anhängig ist. Das durch den Tod des Versorgungsberechtigten eigentlich entfallende Anrecht wird hierbei als fortbestehend fingiert und so geteilt, als wäre der Ausgleichspflichtige nicht gestorben. Zudem stellte der BGH in seinem Urteil vom 27.01.2021 ([XII ZB 336/20](#)) klar, dass es nicht darauf ankommt, wie der Versorgungsträger die Zusage finanziert. Der Einwand des Versorgungsträgers, die Rückstellungen wären aufgrund des Todes des Versorgungsberechtigten bereits aufgelöst worden, hatte keinen Erfolg.

26.08.2021 (VA): Auch „geringfügige“ Anrechte können geteilt werden

Bestehen bei einem Versorgungsträger mehrere Anrechte für die ausgleichspflichtige Person, kann das Familiengericht auch dann eine Teilung anordnen, wenn die einzelnen Anrechte die Geringfügigkeitsgrenze unterschreiten.

[§ 18 Abs. 2 und 3 VersAusglG](#) sieht vor, dass ein geringfügiges Anrecht (im Jahr 2021: Rentenanwartschaft < 32,90 € mtl.) nicht geteilt werden soll. Liegen mehrere solcher geringfügigen Anrechte bei einem Versorgungsträger vor, ist nach Ansicht des OLG Hamm ([29.06.2020 – 7 UF 64/20](#)) hingegen eine Teilung vorzunehmen (vgl. zur Teilung bei mehreren geringfügigen Anrechten BGH vom [22.06.2016 – XII ZB 490/15](#)): Die Anrechte können zusammenaddiert und ein einheitlicher Ausgleichswert ermittelt werden. Hier stehen die Vorteile der ausgleichsberechtigten Person über dem zusätzlichen Verwaltungsaufwand des Versorgungsträgers. Auch in Fällen, in denen die ausgleichsberechtigte Person auf Bagatellanwartschaften angewiesen ist, ist eine Teilung trotz Geringfügigkeit statthaft.

Bedeutung für die Praxis:

- Trotz dieser Entscheidung sollten für alle Anrechte bei einem Versorgungsträger stets getrennte Ausgleichsvorschläge abgegeben werden. Denn wie die praktische Erfahrung zeigt, gehen nicht alle Familiengerichte wie vom OLG Hamm vorgesehen vor. So kommt man ggf. als Versorgungsträger um eine Teilung herum.

26.08.2021 (VA): Kein Entrinnen – interne Teilung gepfändeter Versorgungsanrechte

Besteht bei einem Versorgungsträger ein gepfändetes Versorgungsanrecht, so muss der Versorgungsträger das Familiengericht im Versorgungsausgleich nicht über die Pfändung von sich aus informieren.

Dies bestätigte der BGH in seinem Urteil vom 16.12.2020 ([XII ZR 28/20](#)) und stellte zugleich klar, dass auch gepfändete Versorgungsanrechte intern geteilt werden können. Damit versagte das Gericht dem Kläger (Pfändungsgläubiger) einen geltend gemachten Schadensersatzanspruch gegen den Versorgungsträger aufgrund der geringeren pfändbaren Rente seit Rentenbeginn des Schuldners nach der internen Teilung. Allerdings sei bei der internen Teilung ein im Zeitpunkt des Versorgungsausgleichs bestehender Pfändungs- und Überweisungsbeschluss zu beachten, sodass dieser teilweise auch das für die ausgleichsberechtigte Person neu zu begründende Anrecht betreffe. Dies gilt selbst dann, wenn es nicht ausdrücklich im Urteil des Familiengerichts geregelt ist. Praktische Auswirkungen hat diese Pfändung jedoch erst ab dem Zeitpunkt des Leistungsbezugs der ausgleichsberechtigten Person und nicht bereits dann, wenn die ausgleichspflichtige Person eine Leistung bezieht. Erst zu diesem Zeitpunkt kann der Gläubiger Teile der anderen Hälfte der ursprünglichen Versorgung einziehen.

Bedeutung für die Praxis:

- Versorgungsträger, bei denen gepfändete Versorgungsanrechte bestehen, müssen im Falle des Versorgungsausgleichs nicht tätig werden und die Beteiligten aktiv über die Pfändung informieren.
- Kommt es zur internen Teilung, können die Versorgungsträger das Urteil umsetzen, ohne fürchten zu müssen, vom Pfändungsgläubiger in Anspruch genommen werden zu können. Dieser kann seine Forderungen erst bei Leistungsbezug der ausgleichsberechtigten Person einziehen, vorher müssen keine Zahlungen an ihn geleistet werden. Ist die ausgleichsberechtigte Person erheblich jünger, muss der Pfändungsgläubiger entsprechend länger auf den Forderungseinzug warten.

26.08.2021 (VA): Einmal bAV, immer bAV – auch im Versorgungsausgleich

Anrechte aus einer Direktversicherung, die ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Betriebszugehörigkeit erdient hat, sind auch nach unverfallbarem Ausscheiden als bAV zu werten.

Sie unterliegen somit auch dann dem Versorgungsausgleich, wenn sie auf eine Kapitalzahlung gerichtet sind, der Arbeitnehmer Versicherungsnehmer ist und die Versicherung mit privaten Beiträgen fortgeführt wurde. Im vom BGH am 10.02.2021 ([XII ZB 134/19](#)) entschiedenen Fall wurde die Versicherungsnehmereigenschaft kurz vor der Entscheidung über den Versorgungsausgleich auf den Ausgleichspflichtigen aufgrund unverfallbaren Ausscheidens übertragen. Der Versicherer verweigerte daraufhin die interne Teilung. Zu Unrecht: Der Teil der Anwartschaft, der im Rahmen der Betriebszugehörigkeit erdient wurde, bleibt bAV. Dieser Teil ist gem. [§ 2 Abs. 2 Nr. 3 HS 2 VersAusglG](#) selbst dann in den Versorgungsausgleich einzubeziehen, wenn das Kapitalwahlrecht bereits ausgeübt wurde.

Bedeutung für die Praxis:

- Eine privat fortgeführte Direktversicherung kann dem Versorgungsausgleich nicht durch Ausübung des Kapitalwahlrechts entzogen werden. Der beim Arbeitgeber erdiente Teil der Versorgungsanwartschaft unterliegt stets dem Versorgungsausgleich.
- Eine Ausnahme liegt nur bei Ausübung des Kapitalwahlrechts durch einen beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer vor, für den das Betriebsrentengesetz nicht greift. Seine betriebliche Altersversorgung unterfällt nicht dem Ausnahmetatbestand des [§ 2 Abs. 2 Nr. 3 HS 2 VersAusglG](#) und ist somit nach Ausübung des Kapitalwahlrechts nicht in den Versorgungsausgleich einzubeziehen. Dies bestätigte der BGH bereits mit seinem Urteil vom 01.04.2015 ([XII ZB 701/13](#)). Allerdings kann das Familiengericht einen anderen Ausgleich, z. B. im Rahmen von Unterhaltszahlungen, bewirken.

14.12.2021: [Rechengrößen 2022](#): Absenkung der Beitragsbemessungsgrenze in der gRV!

Die wesentlichen Rechengrößen für die bAV haben wir wieder in unserem [Übersichtsblatt](#) zusammengestellt. Die Bezugsgröße nach [§ 18 SGB IV](#) (West) bleibt unverändert, aber die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West; BBG) sinkt. Damit sinken auch der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung und die SV-Fördergrenze nach [§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV](#) (4 % der BBG; 282 € statt 284 € in 2021) sowie die Förderung nach [§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG](#) (8 % der BBG).

Bedeutung für die Entgeltumwandlung zu Gunsten der nach [§ 3 Nr. 63 EStG](#) geförderten Durchführungswege:

- Fixer Umwandlungsbetrag unterhalb 4 % der BBG: Wurde z. B. eine Umwandlung von 100 € vereinbart, ändert sich nichts durch die BBG-Absenkung. Das dürfte die allermeisten Praxisfälle abdecken.
- Fixer Umwandlungsbetrag in Höhe von monatlich 284 € (= 4 % der BBG in 2021): In diesem Fall werden in 2022 monatlich 2 € des Umwandlungsbetrags verbeitragt, wenn die Umwandlung aus Gehalt innerhalb der BBG stammt. Denn es sind nur mehr 282 € monatlich sozialversicherungsfrei nach [SvEV](#). Diese Folge tritt nicht ein, wenn der Arbeitnehmer die Umwandlung auf 282 € reduziert oder wenn die Versorgungsordnung eine Begrenzung der Umwandlung auf 4 % der BBG vorsieht. Dann muss der Arbeitgeber automatisch kürzen!

- Wurde mit dem Arbeitnehmer ein dynamischer Umwandlungsbetrag „in Höhe von 4 % der BBG“ vereinbart, muss die Umwandlung vom Arbeitgeber automatisch gekürzt werden. Es sei denn, der Arbeitnehmer ändert seine Umwandlung. Gleiches gilt für den Fall, dass eine Dynamik des Umwandlungsbetrags analog zur jährlichen BBG-Änderung vereinbart wurde.
- Die Auflistung ist nicht abschließend, es sind weitere Fallgestaltungen denkbar. Auch die genaue Ausgestaltung des Arbeitgeberzuschusses spielt eine wichtige Rolle (pauschal oder spitz). Wenn Arbeitgeber in ihrer Versorgungsordnung eine Begrenzung der Umwandlung auf 4 % der BBG oder auch 8 % der BBG festgelegt haben, aber keine Kürzungen aufgrund der BBG-Absenkung wollen, kann auch ein Nachtrag zur Versorgungsordnung verfasst werden. Darin wird geregelt, dass die BBG von 2021 auf unbestimmte Zeit weitergelten soll, bis die BBG eines Folgejahres höher liegt.

Bedeutung für arbeitgeberfinanzierte Versorgungssysteme:

- Viele Arbeitgeber leisten gehaltsabhängige Versorgungsbeiträge und gewähren für Gehaltsbestandteile oberhalb der BBG einen höheren Beitragssatz. In diesem Fall steigt der Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer mit Gehalt oberhalb der BBG an, auch wenn sich das Gehalt in 2022 nicht ändert. Auch bei endgehaltsabhängigen Leistungszusagen mit Höherbewertung von Gehaltsbestandteilen oberhalb der BBG können sich in 2022 höhere Leistungen ergeben als erwartet.

14.12.2021: Die Unterstützungskasse – jetzt auch mit fondsgebundener Rückdeckung!?

In der rückgedeckten Unterstützungskasse (UK) müssen aufgrund von BMF-Vorgaben zulässiges und tatsächliches Kassenvermögen auf die garantierten Versicherungsleistungen abstellen. Damit sind fondsgebundene Rückdeckungsversicherungstarife eigentlich „außen vor“, denn diese bilden zum Bilanzstichtag keine Höchststandsgarantie ab. Das führt zu unzulässigem Kassenvermögen und vom Arbeitgeber können keine Betriebsausgaben nach [§ 4d EStG](#) mehr angesetzt werden. Allerdings hat sich anscheinend in den Finanzbehörden die Erkenntnis durchgesetzt, dass zumindest bei einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) sämtliche Beiträge in eine bAV-Anwartschaft umgewandelt werden. Zusage und Versicherungsleistung sind kongruent. Damit sollte im Rahmen einer boLZ auch eine fondsgebundene Rückdeckungsversicherung unkritisch sein, wenngleich es hierzu keine gesetzliche Klarstellung bzw. kein Schreiben des BMF gibt.

Bedeutung für die Praxis:

- Wie beim Thema Garantieniveau (= Verhältnis aus Garantiekapital bei Rentenbeginn zu Beitragssumme), welches in den versicherungsförmigen Durchführungswegen ab 2022 flächendeckend unter 100 % liegen dürfte, schaffen Versicherer auch im Rahmen ihrer hauseigenen UK Fakten und führen – nach jeweils individueller Abstimmung mit den Finanzbehörden – reihenweise fondsgebundene Tarife ein.
- Arbeitgeber stehen also auch bei der UK künftig vor der „Qual der Wahl“: fondsgebundener Tarif im Rahmen der boLZ mit Garantieniveau unter 100 %, aber mit entsprechenden Renditechancen oder doch weiterhin ein „klassischer“ Tarif mit überschaubarer, aber mutmaßlich konstanter Rendite?

14.12.2021: Weitere Neuerungen 2022: Zuschuss und Garantiezins

Nach [§ 1a Abs. 1a](#) i. V. m. [§ 26a BetrAVG](#) sind Entgeltumwandlungen auf Basis von vor 2019 geschlossenen Umwandlungsvereinbarungen mit 15 % zu bezuschussen. Wer noch nichts unternommen hat (Regelung des Zuschusses in der Versorgungsordnung; Entscheidung über Zuschussgewährung in Form von Vertragserhöhung, Neuvertrag oder Einrechnung usw.), sollte sich jetzt sputen. Denn mit der Januarabrechnung ist für monatliche Umwandlungen bereits zu leisten!

+++ Hotline für unbehandelte Zuschuss-Notfälle: 089 – 890 42 86 0 +++

Ab 2022 gilt außerdem ein neuer Höchstrechnungszinssatz nach DeckRV für Lebensversicherungen („Garantiezins“). Dieser sinkt von 0,9 % auf 0,25 %.

14.12.2021: Neues [BMF-Schreiben](#) zur bAV vom 12.08.2021!

Dieses „Hauptschreiben“ zur bAV ersetzt das vom 06.12.2017 und beinhaltet einige Neuerungen, die dankenswerterweise vom BMF durch **Fettdruck** kenntlich gemacht wurden. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit dürften die folgenden Punkte besonders praxisrelevant sein (mit Rn.-Verweis):

- Eine steuerlich anerkannte Absicherung des Invaliditätsrisikos liegt auch bei einer Grundfähigkeitsversicherung (Gehen, Stehen, Sitzen etc.) vor (Rn. 3a ff.). Wird hingegen das Risiko einer Arbeitsunfähigkeit (also Krankheit) abgesichert, handelt es sich nicht um Invaliditätsschutz.
- Nur wer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach [§ 17 Abs. 1 S. 3 BetrAVG](#) hat (gRV-Pflichtversicherte), kann auf die Anwendung des [§ 3 Nr. 63 EStG](#) zu Gunsten der „Riester-Förderung“ verzichten (Rn. 41a). Eine Riester-geförderte Direktversicherung kann also bspw. von geringfügig Beschäftigten nicht verlangt werden, wenn diese nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen.
- Es handelt sich nicht um einen „steuerschädlichen Gesamtplan“, wenn zunächst nur der Past Service aus einer Pensionszusage auf einen Pensionsfonds ausgelagert wird und dann bei Renteneintritt zwischenzeitlich erdiente Anwartschaften in einem zweiten Schritt ausgelagert werden (Rn. 56). Eine hilfreiche Klarstellung!
- Werden beim selben Arbeitgeber Anwartschaften z. B. aus einer Direktversicherung des Versicherers A in eine des Versicherers B übertragen, stehen Änderungen z. B. des Tarifs, der Rechnungsgrundlagen oder auch der Leistungen der steuerfreien Übertragung nach [§ 3 Nr. 55c S. 2 EStG](#) nicht entgegen (Rn. 63 bzw. 172a). Damit können Anbieter in einem laufenden Arbeitsverhältnis einfacher gewechselt werden. Achtung: Es handelt sich nur um eine Steuervorschrift! Arbeitsrechtlich ist ein Wechsel trotzdem nur im Einvernehmen aller Parteien möglich und nicht auf Wunsch von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber!
- Es liegt kein steuerlicher Neuvertrag („Novation“) vor, wenn der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung nach [§ 1a Abs. 1a](#) i. V. m. [§ 26a BetrAVG](#) in einen Neuvertrag eingezahlt wird (Rn. 148a). Im Umkehrschluss aber wohl dann, wenn ein übergesetzlicher Zuschuss gezahlt wird...
- Um den Mindestarbeitgeberbeitrag für die Geringverdienerförderung nach [§ 100 EStG](#) zu erreichen, zählen nur Beiträge für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Beiträge z. B. zu Gunsten einer Unterstützungskasse sind also nicht anrechenbar (Rn. 113).
- Zum wiederholten Mal klargestellt wurde, dass für die bAV verwendete VWL und Erhöhungsbeträge (bAV-Beitrag in Höhe von 26 € statt 6,65 € VWL) die Voraussetzungen nach [§ 100 EStG](#) nicht erfüllen.

14.12.2021: Neue IDW-Vorgaben zur Bilanzierung von rückgedeckten Pensionszusagen

Gemäß des IDW-Rechnungslegungshinweises vom 30.04.2021 (IDW RH FAB 1.021) sollen zukünftig Aktiv- und Passivseite bei leistungskongruent rückgedeckten Pensionszusagen übereinstimmen. Wenn also z. B. im Rahmen einer Pensionszusage eine monatliche Altersrente in Höhe von 1.000 € zugesagt wurde und aus der zur Rückdeckung abgeschlossenen Versicherung eine deckungsgleiche monatliche Zahlung an das Unternehmen erfolgt, dann stimmen die „Zahlungsströme“ überein. Aktivwert und Pensionsrückstellung müssen dann gleich hoch sein. Wird die Passivseite demzufolge auf den i. d. R. höheren Aktivwert der Rückdeckungsversicherung hochgesetzt, entsteht Aufwand! Somit können sich die neuen Vorgaben der Wirtschaftsprüfer auf die GuV auswirken. Siehe auch das gesonderte [Merkblatt](#) zum Thema.

14.12.2021: Schlupfloch aus der Lohnpfändung: Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung!

Vereinbart der Arbeitnehmer trotz laufender Lohnpfändung eine neue Direktversicherungs-Entgeltumwandlung, ist der Umwandlungsbetrag kein pfändbares Einkommen i. S. d. [§ 850 Abs. 2 ZPO](#).

Der Gläubiger ist damit vor dem [BAG \(14.10.2021 – 8 AZR 96/20; Pressemitteilung\)](#) mit seiner Argumentation gescheitert, wonach es sich bei der Entgeltumwandlungsvereinbarung um eine ihn benachteiligende Verfügung nach [§ 829 Abs. 1 S. 2 ZPO](#) handele. Die Entgeltumwandlung ist auch kein „verschleiertes Einkommen“ nach [§ 850h ZPO](#). Der Arbeitgeber der Schuldnerin hatte somit zu Recht die Umwandlung in Höhe von monatlich 248 € bei der Ermittlung des pfändbaren Einkommens nicht berücksichtigt. Das BAG begründet dies mit dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach [§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG](#).

Bedeutung für die Praxis:

- An sich ging die Praxis davon aus, dass bei schon laufender Lohnpfändung keine Entgeltumwandlung zu Lasten des Gläubigers vereinbart werden kann. Das ist nun widerlegt!
- Fraglich ist, ob sich das Urteil auch auf andere Umwandlungen erstreckt. Also z. B. Umwandlungen zu Gunsten eines Zeitwertkontos oder Umwandlungssummen oberhalb von 4 % der BBG (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung). Dies lässt das BAG offen („...musste der Senat nicht entscheiden.“).
- Achtung: Manche Versorgungsordnungen bzw. Zeitwertkontenregelungen schließen eine neue Entgeltumwandlung bei laufender Lohnpfändung aus. Zumindest den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach [§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG](#) kann ein Arbeitnehmer aber jederzeit geltend machen.

14.12.2021: Auslagerung einer Pensionszusage auf den Pensionsfonds will gelernt sein!

Der Einmalbeitrag an einen Pensionsfonds (PF) zur Übernahme einer Pensionsverpflichtung ist lohnsteuerpflichtig, wenn kein Antrag [§ 4e Abs. 3 EStG](#) gestellt wird.

Der [BFH \(19.04.2021 – VI R 45/18\)](#) folgt wenig überraschend dem Gesetz: Nach [§ 4e Abs. 3 EStG](#) muss beantragt werden, den die aufzulösenden Pensionsrückstellungen übersteigenden Teil des PF-Einmalbeitrags über die zehn folgenden Jahre verteilt als Betriebsausgaben anzusetzen. Nur so ist der Einmalbeitrag nach [§ 3 Nr. 66 EStG](#) lohnsteuerfrei. Im zu Grunde liegenden Fall machte eine GmbH mangels Antrags nach [§ 4e EStG](#) sofort in voller Höhe Betriebsausgaben für den Einmalbeitrag geltend, was dann allerdings zum lohnsteuerlichen Zufluss beim GGF führte. Dieser musste Lohnsteuer auf die aufzulösenden Pensionsrückstellungen zahlen.

Bedeutung für die Praxis:

- Man sollte meinen, dass der simple Antragsakt (Vorlagen von PF erhältlich!) in der Praxis stets erledigt wird. Wie das Urteil zeigt, ist dem jedoch nicht so. Vereinzelt ist sogar Steuerberatern nicht bewusst, dass ein Antrag gestellt werden muss bzw. dieser nicht noch „nachträglich“ eingereicht werden kann.
- Eigentlich wäre der lohnsteuerliche Zufluss beim GGF höher gewesen, da der gesamte Einmalbeitrag an den PF und nicht nur die aufgelösten Pensionsrückstellungen hätte versteuert werden müssen. Aufgrund des „Verböserungsverbots“ blieb der BFH aber bei der Entscheidung der Vorinstanz.

14.12.2021: Unterschiedliche Zusagen und Leistungen: Fünftelungsregelung?

Wird Kapital aus Entgeltumwandlung ausgezahlt, kann die Fünftelungsregelung angewendet werden. Auch wenn die parallel aufgebaute, arbeitgeberfinanzierte Versorgung später gezahlt wird.

Der [BFH \(23.04.2021 – IX R 3/20\)](#) hatte zu beurteilen, ob ein über Jahre per Entgeltumwandlung im Rahmen einer Pensionszusage angespartes „Aufbaukonto“ und das davon getrennte, arbeitgeberfinanzierte „Basiskonto“ steuerlich als Einheit betrachtet werden müssen. Das Finanzamt verweigerte die Anwendung der Fünftelungsregelung nach [§ 34 EStG](#) auf die Kapitalauszahlung aus dem Aufbaukonto. Diese wurde als Teilkapitalzahlung betrachtet (vgl. [BMF-Schreiben vom 12.08.2021](#), Rn. 147). Dem folgte der BFH nicht: Aufbau- und Basiskonto sind getrennt zu betrachten!

Bedeutung für die Praxis:

- Da in sehr vielen Unternehmen gleichzeitig eine Versorgung aus Entgeltumwandlung und eine aus Arbeitgeberbeiträgen aufgebaut wird, hat das Urteil hohe Praxisrelevanz! Auch im Durchführungsweg der Unterstützungskasse gibt es häufig besagte Fallgestaltung.
- Achtung: Ein mehrjähriges Ansparen ist zwingende Voraussetzung für die Fünftelungsregel. Wer z. B. nur einmal eine Sonderzahlung zu Gunsten einer Pensionszusage umwandelt, hat Pech gehabt!

14.12.2021: Vorsicht vor Ehegatten-Entgeltumwandlung: Das sollte beachtet werden!

Die Umwandlung von ca. 50 % des Entgelts zu Gunsten einer rückgedeckten Unterstützungskasse durch die Ehegattin eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) ist steuerlich anzuerkennen!

Zwar bestätigt der [BFH \(28.10.2020 – X R 32/18\)](#), dass Entgeltumwandlungen von nahen Angehörigen eines GGF dem Fremdvergleich unterliegen und das Arbeitsverhältnis grundsätzlich steuerlich anerkannt sein muss. Wenn die Entgeltumwandlung dann aber ernstlich gewollt und eindeutig vereinbart wurde sowie auch familienfremden Arbeitnehmern gewährt würde, können Betriebsausgaben angesetzt werden. Wichtige Indizien können dabei sein, dass das übrigbleibende Gehalt zur Deckung der Lebenshaltungskosten ausreicht bzw. die Ehegattin eine wegfallende Sozialversicherungspflicht ausgleichen muss. Weil die Ehegattin als Arbeitnehmerin über eigenes Entgelt verfügt hat, kann auch keine Überversorgung vorliegen.

Bedeutung für die Praxis:

- Eine Entgeltumwandlung ist nur dann unangemessen und nicht anzuerkennen, wenn eine sprunghafte Gehaltserhöhung vor Umwandlung stattfindet oder die Zusage für das Unternehmen mit Risiko- und Kostensteigerungen verbunden ist (z. B. Pensionszusage mit unverhältnismäßigen Leistungen).
- Deshalb gilt in der Praxis stets: Besser die Entgeltumwandlung aus dem bereits seit länger laufendem Gehalt vornehmen und z. B. im darauffolgenden Jahr erst das Gehalt erhöhen. Wird die Reihenfolge umgedreht, besteht stets die Gefahr einer steuerlichen Beanstandung.

14.12.2021: Ehegatten – die Zweite: Einrichtung eines Zeitwertkontos

Eine Zeitwertkontenvereinbarung (Wertguthabenvereinbarung i. S. d. [§ 7b SGB IV](#)) zwischen Ehegatten unterliegt dem Fremdvergleich!

Im Fall ([BFH vom 28.10.2020 – X R 1/19](#)) brachte die Arbeitnehmer-Ehegattin fast ihr gesamtes Gehalt in ein Zeitwertkonto ein und konnte zudem nahezu beliebig Freistellungen abrufen. Der BFH sah Vertragschancen und -risiken nicht als „fremdüblich“ verteilt an, zumal das Zeitwertkonto auch keinen anderen Arbeitnehmern angeboten wurde. Die gebildeten Rückstellungen für das Wertguthaben wurden deshalb nicht anerkannt.

Bedeutung für die Praxis:

- Bei Zeitwertkontenmodellen sollten stets die Umwandlungen sowie die Modalitäten der Freistellung exakt reglementiert werden (Umwandlungsbausteine und -grenzen, Antragsfristen, Dauer, Ablehnungsrechte des Arbeitgebers). Wie das Urteil zeigt, gilt dies nicht zuletzt aus steuerlichen Gründen auch für Ehegatten-Verträge.

14.12.2021: Alles in der Grütze...! Folgen einer schlecht umgesetzten Pensionszusage (PZ)

Sind die Voraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente in einer PZ nicht eindeutig geregelt, sind die bis zur Altersgrenze gezahlten Renten verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) und die Rückstellungen nach [§ 6a EStG](#) aufzulösen.

Die PZ an zwei GGF sahen eine vorgezogene Altersrente „bei Ausscheiden“ vor der Altersgrenze und „entsprechend der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres“ vor. Laut [FG Düsseldorf \(09.06.2021 – 7 K 3034/15 K,G,F](#); Revision beim BFH – I R 29/21) ist nicht klar, ob eine vorgezogene Altersrente auch in Anspruch genommen werden kann, wenn, wie im Fall, die GGF vor Alter 60 ausgeschieden sind. Der Bezug zur gRV lässt ferner offen, ob damit nur auf die damals gültige Altersgrenze oder auch auf die Voraussetzungen für eine vorzeitige gRV-Rente abgestellt werden sollte. Es fehlt also an der Eindeutigkeit nach [§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG](#). Rückstellungen für die Alters- und Hinterbliebenenrente, die auf der Altersrente beruhte, waren aufzulösen. Ebenso sah das FG die Zahlung der vorzeitigen Altersrente als gesellschaftsrechtlich veranlasst an. Gründe neben der fehlenden Eindeutigkeit: ursprünglich vereinbartes Mindestpensionsalter 60 Jahre sowie Nichteinhaltung einer zumindest einjährigen Probezeit (Bestellung zu Geschäftsführern: 01.01.1985; Zusageerteilung: 01.11.1985).

Bedeutung für die Praxis:

- Schließt sich der BFH der Ansicht des FG an, dass für die Rückstellungsbildung die Voraussetzungen des [§ 6a EStG](#) in Gänze erfüllt sein müssen, führen zweifelhafte Regelungen zur vollständigen Rückstellungsauflösung.

14.12.2021: „Verwirkung“ von Rentenansprüchen?

Auch nach mehreren Jahren unbeanstandeten Rentenbezugs kann noch ein höherer Anspruch eingeklagt werden!

Ein Rentner hatte nach 13 Jahren höhere Rentenleistungen verlangt, da die Versorgungsordnung vor vielen Jahren in arbeitsrechtlich unzulässiger Weise geändert worden sei. Die Vorinstanz nahm an, der Rentner könne keine höhere Rente mehr einklagen, dieses Recht sei „verwirkt“. Dem widersprach das [BAG \(13.10.2020 – 3 AZR 246/20\)](#): Eine Verwirkung ist nur anzunehmen, wenn neben dem Ablauf einer längeren Zeit beim Beklagten schon ein „Vertrauenstatbestand“ geschaffen wurde, er werde gerichtlich nicht mehr belangt. Dies war nicht gegeben.

Bedeutung für die Praxis:

- Kein schönes Urteil für Arbeitgeber! Man muss auch nach jahrelanger Rentenzahlung damit rechnen, dass begründete höhere Rentenansprüche eingeklagt werden. Einziger Trost: Für die Rentenzahlungen gilt eine 3-jährige Verjährungsfrist. Zumindest muss man also Renten nicht für Jahrzehnte nachzahlen.
- Im Urteil ebenfalls enthalten: Die Wiedereröffnung einer Versorgungsordnung für Neueintritte kann ein sachlich-proportionaler Grund für den Eingriff in zukünftige Anwartschaften von Versorgungsberechtigten sein, wenn der Dotierungsrahmen insgesamt erhalten bleibt.

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 Versorgungsen.