

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 2022

Aktuelle Fachinformationen rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten

Zeitraum: 01.01. bis 31.12.2022

12.07.2022: Verbesserung durch „Nachjustierung“: Neues BMF-Schreiben zur bAV!

Nach Kritik am BMF-Schreiben zur bAV vom 12.08.2021 hat das BMF am 18.03.2022 ([IV C 5 – S 2333/19/10008 :026](#)) wie folgt nachgebessert:

- **Leistungen ohne Ausscheiden (Rz. 3):** Wie bei den nach [§ 3 Nr. 63 EStG](#) geförderten Durchführungsweegen ist jetzt auch bei Unterstützungskassen (UK) und Pensionszusagen (PZ) nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausscheidet, um seine Altersleistung zu erhalten. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr (bei Zusagen ab 2012: 62. Lebensjahr) vollendet hat (vgl. hierzu auch untenstehende Einzelfallbetrachtungen).
- **Kombi aus [§ 3 Nr. 63 EStG](#) und Riester-Förderung (Rz. 41):** Verzichtet ein Arbeitnehmer nicht auf [§ 3 Nr. 63 EStG](#), kann er bis zu 8 % der RV-BBG (West) p. a. steuerfrei zugunsten der versicherungsförmigen Durchführungswege umwandeln. „On top“ kann für darüberhinausgehende Beiträge jetzt auch noch die Riesterförderung genutzt werden. Dies ist v. a. für Gutverdiener interessant, setzt allerdings eine Riester-bAV beim Arbeitgeber voraus. Die gibt es aber i. d. R. in den Unternehmen nicht, woran wohl auch diese Neuerung wenig ändern wird.
- **Geringverdienerförderung bei Matching-Modellen (Rz. 11):** Arbeitgeberbeiträge, die im Rahmen sog. „Matching-Modelle“ in Abhängigkeit einer Entgeltumwandlung gezahlt werden, sind nach [§ 100 EStG](#) förderfähig (z. B. 50 € Arbeitgeberbeitrag bei mind. 50 € Entgeltumwandlung). Achtung: Werden beide Beiträge in einen Vertrag eingezahlt, muss dieser auch die für die Geringverdienerförderung erforderlichen Voraussetzungen erfüllen (z. B. ungezillmerter Tarif). Außerdem zählt der gesetzliche Zuschuss nach [§ 1a Abs. 1a BetrAVG](#) nicht als Matching-Beitrag, der ist per Definition Teil der Entgeltumwandlung!
- **Fünftelungsregelung (Klarstellung):** Die Fünftelungsregelung nach [§ 34 EStG](#) kann auf eine „Hauptleistung“ in Höhe von mind. 90 % der Gesamtleistung auch dann angewendet werden, wenn eine oder mehrere Teilleistungen ≤ 10 % der Gesamtleistung gezahlt werden. So könnte z. B. aus einer PZ im Jahr des Rentenbeginns bereits ein Teilkapital in Höhe von 5.000 € gezahlt werden, dem dann 45.000 € Hauptleistung im Jahr nach Rentenbeginn unter Anwendung des [§ 34 EStG](#) folgen.
- **Unterscheidung Alt- und Neuzusage (Rz. 85, 177):** Dem BFH ([01.09.2021 – VI R 21/19](#)) folgend ist für das Vorliegen einer „Neuzusage“ die Absicherung eines zusätzlichen biometrischen Risikos nicht zwingend erforderlich. Diese Abgrenzung spielt insbesondere beim steuerfreien Betrag von 1.800 € p. a. eine Rolle, der 2005 nach [§ 3 Nr. 63 EStG](#) als Ersatz für die Förderung nach § 40b EStG a.F. geschaffen, aber durch das BRSg wieder gestrichen wurde.

12.07.2022: Leistung ohne Ausscheiden? „Feuer frei“ bei Unterstützungskassen (UK) und Pensionszusagen (PZ)

Altersleistungen können auch bei UK und PZ steuerlich anerkannt ausgezahlt werden, wenn der Versorgungsberechtigte noch weiter im Unternehmen arbeitet ([BMF-Schreiben vom 18.03.2022](#)).

Aber Achtung! Bei den in der Praxis häufig vorzufindenden Fallgestaltungen ergeben sich folgende zu berücksichtigende Besonderheiten:

- **Neuzusagen PZ und UK:** In zukünftigen Zusagen *kann* auf die Voraussetzung der Beendigung des Erwerbslebens bzw. des Ausscheidens aus dem Unternehmen nach Erreichen der (Mindest-) Altersgrenze verzichtet werden. Arbeitgeber dürften davon Gebrauch machen. Wichtig: Es sollte ein Antrag für die Zahlung vorgesehen werden inkl. einer automatischen Auszahlung z. B. bei Ende der Aufschubdauer einer Rückdeckungsversicherung. Denn eine „automatische“ Auszahlung bei Erreichen der festgelegten Altersgrenze kann zu Steuerschäden führen, wenn der Arbeitnehmer noch arbeitet!
- **Bestandsfälle PZ:** Zwar gilt das BMF-Schreiben auch für bestehende PZ, in eben diesen wurde aber i. d. R. ein Ausscheiden als Voraussetzung festgeschrieben. Will man davon jetzt abweichen, muss die PZ im Einvernehmen der Parteien geändert werden.

- **Bestandsfälle UK:** Es gilt das Vorgesagte analog. Bei UK ist jedoch die Besonderheit zu berücksichtigen, dass es neben bzw. als Zusage den Leistungsplan der UK gibt, der zwischen Arbeitgeber und UK vereinbart wurde. Der muss also (auch) geändert werden. Eine Auszahlung ohne Änderung des Leistungsplans der UK ist nicht möglich, da gegen die körperschaftsteuerliche Zweckbindung der Mittel der UK verstoßen würde. Arbeitgeber bzw. Versorgungsberechtigte müssen sich in Bestandsfällen also mit der UK in Verbindung setzen.
- **Sonderfall PZ für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF):** Ist in Bestandszusagen das Ausscheideerfordernis enthalten, könnte dieses zwar wie bei Arbeitnehmern einfach im Einvernehmen gestrichen werden. Aber bei GGF sind bei Zusageänderungen ggf. die Erdienbarkeitsfristen zu beachten. Daher stellt sich in jedem Einzelfall die Frage, ob die PZ einfach angepasst werden kann. Sicherheit gibt nur eine verbindliche Auskunft nach [§ 89 AO](#). Selbst wenn dann Klarheit herrschen sollte, gilt: Ein gleichzeitiger Bezug von unverändertem Gehalt und bAV-Leistungen ist steuerlich nicht anerkannt und führt zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA). Es muss eine Anrechnung erfolgen (vgl. [BMF-Schreiben vom 18.09.2017](#) oder auch [BFH vom 17.06.2020 - I R 56/17](#)). Kurz: Die Streichung des Ausscheideerfordernisses in GGF-Zusagen ist eher kontraproduktiv. Das gilt auch für Neuzusagen.
- **Sonderfall UK für GGF:** Bei UK gilt das Vorgesagte analog mit Ausnahme eines Punktes: Zahlt die UK die Leistung parallel zum laufenden Gehalt eines GGF aus, kann die UK-Leistung mangels Vermögensminderung bei der GmbH an sich keine vGA sein.

12.07.2022: Heureka: Sozialpartnermodelle kommen!

Chemie- und Pharmabranche (BAVC und IGBCE) sind laut Medienberichten vor dem Abschluss eines Tarifvertrags zur reinen Beitragszusage nach [§§ 21 ff. BetrAVG](#).

Die genaue Ausgestaltung ist noch nicht veröffentlicht. Aber z. B. den [Pressemitteilungen](#) zur Chemie-Beitragszusage folgend, soll es u. a. einen 5%igen Sicherheitsbeitrag nach [§ 23 Abs. 1 BetrAVG](#) als Kompensation für den Wegfall der Arbeitgeberhaftung geben und die Durchführung soll über den Chemie-Pensionsfonds der R+V erfolgen.

Bedeutung für die Praxis:

- Quo vadis bAV? Im [Koalitionsvertrag](#) der regierenden Parteien wurde festgeschrieben, dass Sozialpartnermodelle umgesetzt werden „müssen“ (S. 73). Damit wäre ein erster wichtiger Schritt hin zur flächendeckenden Verbreitung getan, andere Branchen könnten folgen. Allerdings steht zu erwarten, dass die Beitragszusagen jeweils nur eine zusätzliche bAV-Option darstellen, ohne bestehende Modelle zu kannibalisieren. Zumal gerade Gewerkschaften fehlende Garantien kritisch sehen und im Gegenzug Sicherheitsbeiträge durchsetzen dürften. Diese machen Beitragszusagen wiederum aus Arbeitgebersicht unattraktiver.
- Laut [Koalitionsvertrag](#) will man die bAV auch durch „Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen“ stärken (S. 73). In diesem Zusammenhang könnte man z. B. ein Garantieniveau (Garantiekapital im Verhältnis zur Beitragssumme bei Rentenbeginn) unter 100 % als gesetzlich zulässig im BetrAVG verankern. Das würde Haftungsrisiken ausschließen. Aber hier tut sich anscheinend nichts, obwohl neue Versicherungstarife längst ein Garantieniveau unter 100 % vorsehen. Eine politisch elegante Lösung könnte stattdessen sein, das „Einschlägigkeitserfordernis“ nach [§ 24 BetrAVG](#) zu streichen. Danach dürfen sich nichttarifgebundene Arbeitgeber nur einer Beitragszusage ihrer Branche anschließen. Fällt die Regelung, könnten auch branchenfremde Arbeitgeber z. B. eine Chemie-Beitragszusage nutzen.

12.07.2022: Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung: Zweifelsfragen zum Ersten...

Haben Arbeitnehmer einen Zuschussanspruch nach [§ 1a Abs. 1a BetrAVG](#), wenn ein vor dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) geschlossener Tarifvertrag einen schlechteren Zuschuss vorsieht?

Ein tarifgebundener Arbeitnehmer verlangte 15 % Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlungen in 2019 und 2020. Der einschlägige Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung aus 2008 sieht hingegen lediglich einen arbeitgeberfinanzierten „Altersversorgungsgrundbetrag“ vor. Der Arbeitgeber verwies auf den Vorrang des

Tarifvertrags nach [§ 19 Abs. 1 BetrAVG](#). Das BAG ([08.03.2022 – 3 AZR 361/21](#)) gab dem Arbeitgeber Recht. Allerdings mit der Begründung, dass es sich beim Tarifvertrag um eine „kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung“ i. S. d. [§ 26a BetrAVG](#) handelt. Der gesetzliche Zuschuss muss - wenn überhaupt - frühestens ab 2022 geleistet werden.

Bedeutung für die Praxis:

- Damit steht weiter eine Entscheidung dazu aus, ob Tarifverträge zur Entgeltumwandlung, die vor dem BRSG abgeschlossen wurden und einen geringeren bzw. keinen Zuschuss vorsehen, gemäß [§ 19 Abs. 1 BetrAVG](#) der gesetzlichen Zuschussregelung vorgehen.
- Das BAG wertet Tarifverträge zur Entgeltumwandlung als kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen i. S. d. [§ 26a BetrAVG](#). Begründet wird dies mit der Bindung des Arbeitgebers an bestehende Rahmenbedingungen auch für zukünftige Umwandlungen, für deren Anpassung dem Arbeitgeber eine Übergangsfrist eingeräumt werden muss. Das gilt entsprechend für Betriebsvereinbarungen zur Entgeltumwandlung.

12.07.2022: ...und zum Zweiten

Haben Arbeitnehmer einen Zuschussanspruch nach [§ 1a Abs. 1a BetrAVG](#), wenn ein nach dem BRSG geschlossener (Haus-)Tarifvertrag auf einen vor dem BRSG geschlossenen Tarifvertrag mit schlechterem Zuschuss verweist?

Bei dieser „Fallvariante“ entschied das BAG ([08.03.2022 – 3 AZR 362/21](#)), dass der Haus-Tarifvertrag gemäß [§ 19 Abs. 1 BetrAVG](#) dem gesetzlichen Zuschuss vorgeht (Tarifvorrang).

Bedeutung für die Praxis:

- Tarifvorrang gilt demzufolge nicht nur bei einem tariflichen Zuschuss in prozentualer Höhe der Entgeltumwandlung, sondern auch bei einem Zuschuss in Form eines Fixbetrags.
- Zusatzanmerkung: Der Tarifvorrang greift nach [§ 19 Abs. 2 BetrAVG](#) auch, wenn per Einzelvertrag auf einen vom Gesetz abweichenden Tarifvertrag verwiesen wird.

12.07.2022: Novellierung des Nachweisgesetzes: Viel Lärm um nichts?

Das [NachwG](#) verpflichtet einen Arbeitgeber dazu, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen im Arbeitsvertrag auszuhändigen ([§ 1](#)).

Das NachwG wird zum 01.08.2022 aufgrund der Arbeitsbedingungenrichtlinie der EU ([\(EU\) 2019/1152](#)) novelliert. Die wesentlichen Neuerungen betreffen Regelungen *abseits* der bAV. Für die bAV ist lediglich zu beachten: Sofern ein externer Versorgungsträger nicht selbst dazu verpflichtet ist (gemäß [§§ 234k ff. VAG](#) bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds der Fall!), muss der Arbeitgeber über dessen Name und Anschrift informieren ([§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG-E](#)). Ein Thema allenfalls für Unterstützungskassen (UK). Ein schriftlicher Hinweis auf bestehende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zur bAV, in der die UK mit Anschrift benannt ist, reicht dabei aus ([§ 2 Abs. 4 NachwG-E](#))! Ansonsten gilt u. E.: Eine bAV unterliegt nicht der schriftlichen Informationspflicht nach [§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG-E](#). Die Gesetzesbegründung i. V. m. der EU-Richtlinie lässt darauf schließen, dass es dem Gesetzgeber darum geht, den Arbeitnehmern Sicherheit im Hinblick auf die für die erbrachten Tätigkeiten zustehenden Arbeitsentgelte zu geben. Auch wenn die bAV Entgeltcharakter hat, steht sie u. E. nicht in einem unmittelbaren Austauschverhältnis, wie die in [§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG-E](#) konkret genannten Bestandteile. Auch im Hinblick auf die „Art der Auszahlung“ geht es um laufendes Entgelt und nicht um die Frage, ob eine spätere Versorgungsleistung in Form einer Rente oder Kapital erbracht wird (vgl. Gesetzesbegründung: „beispielsweise Barauszahlung/Überweisung“; [BT-Drs. 20/1636, S. 26](#)).

Bedeutung für die Praxis:

- Hilfreich: Das BMAS hat bereits auf aba-Nachfrage erklärt, dass eine Entgeltumwandlung nicht von der schriftlichen Nachweispflicht über die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts nach [§ 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG-E](#) betroffen ist. Damit ist der Weg (wieder) frei, Entgeltumwandlungsvereinbarungen digital abzuschließen bzw. in einer digitalen Personalakte abzulegen.

- Unternehmen sollten ihre bAV in einer Versorgungsordnung regeln (z. B. Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage). Bei den meisten mittelständischen und großen Unternehmen gibt es bereits eine Versorgungsordnung. Nur die UK-Anschrift ist ggf. noch wie beschrieben zu verankern.
- Einige kleine Unternehmen haben allerdings bis dato keine Versorgungsordnung, mancherorts sind gar Entgeltumwandlungsvereinbarungen nicht (mehr) auffindbar. In diesen Fällen droht Ungemach: Der Betriebsausgabenabzug für bAV-Beiträge könnte mangels betrieblicher Veranlassung versagt werden, die Entgeltumwandlung wäre ohne Rechtsgrundlage nicht steuer- und sv-frei und der Pensionssicherungsverein (PSV) könnte bei sicherungspflichtigen Durchführungswegen im Insolvenzfall mangels arbeitsrechtlich nachweisbarer Anspruchsgrundlage Leistungen verweigern. Etwaige Verletzungen des NachwG sind im Vergleich weit weniger kritisch, trotz Bußgeld bis 2.000 €.

12.07.2022: Mindestlohn und geringfügige Beschäftigung: Änderungen und Auswirkungen auf bAV und Zeitwertkonten (ZWK)

Am 01.10.2022 wird der Mindestlohn von derzeit 9,82 € auf 12,00 € angehoben und die Grenze zur geringfügigen Beschäftigung nach [§ 8 SGB IV](#) steigt von derzeit 450 € auf 520 €. Diese Grenze wird zukünftig auf Basis des jeweils gültigen Mindestlohns unter Annahme einer 10-Stunden-Woche berechnet: Mindestlohn x 130 ./ 3.

Bedeutung für die Praxis:

- **bAV:** Eine Entgeltumwandlung kann (weiterhin) aus dem Mindestlohn erfolgen (vgl. Gesetzesbegründung; [BT-Drs. 18/1558, S. 35](#)). Eine arbeitgeberfinanzierte bAV ist u. E. nicht anrechenbar auf den zu leistenden Mindestlohn. Auch wenn laut bayerischem OLG ([26.11.2020 – 201 ObOWi 1381/20](#)) Geldleistungen des Arbeitgebers den Mindestlohnanspruch erfüllen, wenn diese in einem Austauschverhältnis zur Arbeitsleistung stehen, was auch bei einer bAV der Fall sein könnte. Bereits laufende Entgeltumwandlungen könnten in Einzelfällen dazu führen, dass Arbeitnehmer plötzlich mit dem fälligen Arbeitsentgelt unter die neue Geringfügigkeitsgrenze fallen – mit den entsprechenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen. Dies sollten Arbeitgeber sicherheitshalber vor dem 01.10. prüfen.
- **ZWK:** Auch durch Entgeltumwandlungen zu Gunsten eines Zeitwertkontos kann die Geringfügigkeitsgrenze gerissen werden. Außerdem ist zu beachten, dass ein Zeitwertkonto nur dann sozialversicherungsrechtlich nach [§ 7b Nr. 5 SGB IV](#) anerkannt wird, wenn das fällige Arbeitsentgelt in Anspar- und Freistellungsphase jeweils vollständig über oder aber vollständig unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt. Durch die Grenzänderungen könnte es hier in Einzelfällen auch zu Verletzungen der gesetzlichen Vorgaben kommen.

12.07.2022: Probezeit: Endlich freie Bahn für GGF-Entgeltumwandlung!?

Wandelt ein Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) Entgelt zugunsten einer Anwartschaft auf bAV um, so sind i. d. R. die Kriterien der Erdienbarkeit und Probezeit nicht zu prüfen.

So das FG Düsseldorf ([16.11.2021 – 6 K 2196/17](#)) in einem Fall, bei dem die GmbH unmittelbar nach Gründung dem über 60-jährigen GGF eine beitragsorientierte Leistungszusage im Rahmen einer Entgeltumwandlung erteilt hatte. Mit Verweis auf den BFH ([07.03.2018 – I R 89/15](#)) sah das FG keine Verletzung von Erdienbarkeitsfristen: Die GmbH habe die wirtschaftlichen Folgen bei einer Entgeltumwandlung nicht zu tragen, damit bestehe kein Raum für eine verdeckte Gewinnausschüttung. Ebenso könne das Kriterium der Probezeit bei Fällen der Entgeltumwandlung nicht relevant sein.

Bedeutung für die Praxis:

- Zur Probezeit steht noch eine höchstrichterliche Rechtsprechung aus, daher hilft das FG-Urteil in der Praxis sehr. Doch noch kann nicht gejubelt werden: Das FG hat eine Revision zwar ausgeschlossen, aber dagegen wehrt sich das Finanzamt mit einer „Nichtzulassungsbeschwerde“. Ausgang offen.

12.07.2022: Kann das wirklich sein? Entgeltumwandlung bei Lohnpfändung

Wird eine Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktversicherung während einer bereits laufenden Lohnpfändung vereinbart, führt die Entgeltumwandlung dazu, dass der Umwandlungsbetrag kein pfändbares Einkommen darstellt.

Im Fall beanstandete der Gläubiger die vom Arbeitnehmer (= Schuldner) abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarung in Höhe von 4 % der RV-BBG (West) p. a. zugunsten einer Direktversicherung trotz laufender Lohnpfändung. Er sah darin eine benachteiligende Verfügung nach [§ 829 Abs. 1 Satz 2 ZPO](#). Ohne Erfolg: Nach Ansicht des BAG ([14.10.2021 – 8 AZR 96/20](#)) geht der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach [§ 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG](#) der Lohnpfändung vor. Ebenso stellt die Entgeltumwandlung kein sog. „verschleiertes Einkommen“ dar.

Bedeutung für die Praxis:

- Fraglich ist, ob das Urteil auch für Entgeltumwandlungen oberhalb von 4 % der RV-BBG (West) p. a. oder zugunsten von Zeitwertkonten, also Umwandlungen außerhalb des gesetzlichen Rechtsanspruchs, gilt. Dies ließ das BAG offen.
- Einige Versorgungszusagen schließen eine Entgeltumwandlung bei laufender Lohnpfändung aus. Diese Regelung sollte gestrichen oder sicherheitshalber dahingehend angepasst werden, dass nur der Teil der Entgeltumwandlung ausgesetzt wird, welcher die Grenze von 4 % der RV-BBG (West) p. a. übersteigt.

25.08.2022 (VA): Interne Teilung ohne gleichwertige Teilhabe? Teilungsordnung hinfällig!

Für die ausgleichsberechtigte Person gelten die gleichen Versorgungsregelungen wie für die ausgleichspflichtige, wenn die interne Teilung nach Maßgabe der Teilungsordnung in grober Weise gegen die „gleichwertigen Teilhabe“ gemäß [§ 11 Abs. 1 VersAusglG](#) verstößt.

In den vom BGH ([18.08.2021 - XII ZB 359/19](#) sowie [01.12.2021 – XII ZB 304/20](#)) entschiedenen Fällen führte eine interne Teilung nach Teilungsordnung zu einer Neuversicherung der ausgleichsberechtigten Person mit abweichenden Rechnungsgrundlagen als für die ausgleichsberechtigte Person. Das hatte eine geringere Rente als im Falle des Abschlusses einer identischen Versicherung zur Folge. Die Teilungsordnung ist damit laut BGH als nichtig anzusehen, es greift dann die gesetzliche Regelung zur gleichwertigen Teilhabe nach [§ 11 Abs. 2 VersAusglG](#).

Bedeutung für die Praxis:

- Mit diesem Urteil schließt sich der BGH Entscheidungen niedrigerer Instanzen (vgl. zuletzt [OLG Frankfurt vom 22.08.2019 – 4 UF 86/17](#)) an, wonach bei Teilung versicherungsbasierter Anwartschaften für die ausgleichsberechtigte Person eine Versicherung mit demselben Tarif wie für die ausgleichspflichtige Person eingerichtet werden muss.
- Manche Versicherer regeln für die interne Teilung fälschlicherweise nach wie vor, dass für die ausgleichsberechtigte Person ein Versicherungsvertrag auf Basis aktueller Tarife und Rechnungsgrundlagen abgeschlossen wird.
- Auch Arbeitgeber mit alten, bereits geschlossenen Versorgungswerken müssen bei interner Teilung die ausgleichsberechtigte Person in das alte Versorgungswerk aufnehmen. Es empfiehlt sich i. d. R., die Leistungen nach Teilungsordnung auf eine reine Altersleistung zu beschränken.

25.08.2022 (VA): GGF mit Statuswechsel: Warum einfach, wenn es kompliziert geht!?

Beim Statuswechsel eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) während der Ehezeit ist das zu teilende Anrecht stets zweigeteilt zu bewerten.

Für die Zeit als arbeitsrechtlich nicht beherrschender GGF kann das Anrecht auf Kapital- oder Rentenbasis bewertet werden, für die Zeit als arbeitsrechtlich beherrschender GGF ist hingegen die Bewertung auf Rentenbasis *zwingend* ([BGH vom 23.03.2022 – XII ZB 337/21](#)). In einem solchen Fall ist also das zu teilende Gesamt-Anrecht (gesamter Ehezeitanteil) in folgenden Schritten zu ermitteln:

Ehezeitanteil des als **Arbeitnehmer** erdienten Anrechts:

1. Zeiträtierliche Berechnung des als Arbeitnehmer erdienten Anrechts
2. Ehezeitanteil des als Arbeitnehmer erdienten Anrechts

Ehezeitanteil des als **Unternehmer** erdienten Anrechts:

1. Als Unternehmer erdienbares (Rest-)Anrecht (= Rentenbetrag der gesamten Versorgungszusage – zeiträtierlich erdienter Rentenbetrag vor Statuswechsel)
2. Ehezeitanteil des als Unternehmer erdienbaren (Rest-)Anrechts

Besteht für den ausgleichspflichtigen GGF eine verpfändete Rückdeckungsversicherung, ist bei interner Teilung das zum Ehezeitende vorhandene Deckungskapital anteilig auf die ausgleichsberechtigte Person zu übertragen.

Bedeutung für die Praxis:

- Die getrennte Betrachtung der Anrechtsteile verkompliziert einen Ausgleichsvorschlag erheblich. Denn auch wenn das Unternehmer-Anrecht auf Rentenbasis zu teilen ist, muss ein korrespondierender Kapitalwert angegeben werden. Ebenso sind die Kosten der internen Teilung sowie der ggf. notwendige Ausgleich bei der Risikobegrenzung auf eine reine Altersleistung im Rahmen der Rückrechnung des Kapitalwerts in einen Rentenwert zu berücksichtigen.
- Wurde eine Kapitalzusage erteilt, muss nur das als Arbeitnehmer erdiente Anrecht geteilt werden, da die Ausnahmeregelung des [§ 2 Abs. 2 Ziff. 3 HS 2 VersAusglG](#) für das als Unternehmer erdiente Anrecht nicht greift. Wichtig: Ein Kapitalwahlrecht reicht hierfür nicht aus. Die Zusage muss ein Kapital als Versorgungsleistung vorsehen.
- Kritik gibt es an der anteiligen Zuordnung des Pfandrechts an die ausgleichsberechtigte Person: Die Rückdeckungsversicherung wird i. d. R. auf das Leben des GGF abgeschlossen und passt somit nicht zur Biometrie und ggf. den zugesagten Leistungen der ausgleichsberechtigten Person (z. B. Rentenbeginn; Ausschluss BU- und Hinterbliebenenabsicherung). Ein „entsprechend gesichertes Anrecht“, wie es [§ 11 Abs. 1 Nr. 1 VersAusglG](#) vorsieht, ist so eigentlich nicht gegeben.

25.08.2022 (VA): Insolvenz des Arbeitgebers und nicht PSV-geschützte Pensionszusage: Versorgungsausgleich noch möglich?

Beindet sich ein Arbeitgeber im Versorgungsausgleichsverfahren in der Insolvenz, kann ein Anrecht aus einer nicht PSV-geschützten Pensionszusage trotzdem intern geteilt werden.

Denn die Insolvenz des Arbeitgebers führt grundsätzlich nicht zum Untergang der Pensionszusage. Diese bleibt weiter als Forderung gegenüber dem insolventen Unternehmen bestehen. Handelt es sich wie in dem vom OLG Hamburg ([03.02.2022 – 7 UF 25/21](#)) entschiedenen Fall um eine wertpapiergebundene Zusage, so richtet sich der Ausgleichswert nach dem vom Versicherer ermittelten Ausgleichswert. Im Rahmen der internen Teilung ist entsprechend auch die Rückdeckungsversicherung zu teilen und ein ggf. bestehendes Pfandrecht in Höhe des Ausgleichswertes auf die ausgleichsberechtigte Person zu übertragen.

Bedeutung für die Praxis:

- Nachdem der Versicherer eine externe Teilung aufgrund des geringen Ausgleichswertes beantragt hat, stellte das Gericht klar, dass die externe Teilung nur durch den Versorgungsträger selbst beantragt werden kann. Bei einer unmittelbaren Pensionszusage also nur vom Arbeitgeber.
- Zudem wies das OLG darauf hin, dass für die externe Teilung ein Antrag des Versorgungsträgers nach [§ 14 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG](#) erforderlich ist. Allein die Tatsache, dass die maßgeblichen Wertgrenzen für die externe Teilung nicht überschritten sind, führt nicht automatisch zur externen Teilung. Wer also eine externe Teilung wünscht, muss dies im [Auskunftsbogen V31](#) ankreuzen und auch in seiner Teilungsordnung festhalten.

25.08.2022 (VA): Teilungskosten nicht vergessen!

Sieht eine Teilungsordnung pauschalierte Teilungskosten in Höhe von z. B. 3 % des Ehezeitanteils vor, kann auch ein Mindestbetrag für die Kosten angesetzt werden.

Im Fall des OLG Frankfurt ([02.03.2022 – 1 UF 207/21](#)) wurde eine Versorgung intern unter Ansatz von 50 € Teilungskosten geteilt, was zu einem Ausgleichswert in Höhe von 0 € führte. Zu Recht: Zwar diene die anerkannte Pauschalierung (vgl. z. B. [BGH vom 10.02.2021 – XII ZB 284/19](#)) von Teilungskosten dazu, im Rahmen eines sozialen Ausgleichs höhere Anrechte mit höheren Teilungskosten als zur Kostendeckung notwendig zu belasten et vice versa. Aber letztlich sollen die entstehenden Kosten gedeckt sein. Würden bei Minianrechten nur die pauschalierten oder gar keine Teilungskosten angesetzt, würde die Mischkalkulation des Versorgungsträgers nicht mehr aufgehen. Daher billigte das OLG eine Untergrenze, wobei es einen Betrag von 50 € als angemessen sah.

Bedeutung für die Praxis:

- Sieht eine Teilungsordnung pauschalierte Teilungskosten vor, so sollte nicht nur eine Obergrenze, sondern stets auch eine Untergrenze vorgesehen werden. Denn der Aufwand für die interne Teilung entsteht unabhängig von der Höhe des Ausgleichswerts.

25.08.2022 (VA): Versorgungsausgleichskasse auch bei schuldrechtlichem Versorgungsausgleich!

Wird ein betriebliches Versorgungsanrecht im Rahmen des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs gemäß [§§ 23, 24 VersAusglG](#) abgefunden, ist die Versorgungsausgleichskasse Auffangversorgungsträger.

D. h. die Versorgungsausgleichskasse ist für die Neueinrichtung eines Anrechts der ausgleichsberechtigten Person zuständig, wenn diese keine Wahl bzgl. des Zielversorgungsträgers getroffen hat ([OLG Bamberg vom 11.04.2022 – 2 UF 37/21](#)). Sie musste den Abfindungsbetrag zur Einrichtung eines neuen Anrechts für die ausgleichsberechtigte Person annehmen. Die Versorgungsausgleichskasse vertrat demgegenüber erfolglos die Ansicht, kein Auffangversorgungsträger beim schuldrechtlichen Ausgleich zu sein.

Bedeutung für die Praxis:

- Die ausgleichsberechtigte Person kann bei einem noch nicht ausgeglichenen Anrecht im Rahmen des späteren schuldrechtlichen Ausgleichs direkt von der ausgleichspflichtigen Person eine Rentenzahlung verlangen. Voraussetzung ist, dass beide bereits eine Rente beziehen. Bezieht die ausgleichsberechtigte Person schon eine Rente und will nicht warten bis auch die ausgleichspflichtige Person im Rentenbezug ist, bietet die Abfindung eine Möglichkeit, den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich vorzuziehen. Die ausgleichspflichtige Person muss hierfür den Ausgleichs- bzw. Abfindungsbetrag an eine Versorgungseinrichtung zahlen, die dann für die ausgleichsberechtigte Person ein Anrecht einrichtet.
- Da der Anspruch auf Abfindung jedoch gemäß [§ 23 Abs. 2 VersAusglG](#) unter dem Vorbehalt der Zumutbarkeit für die ausgleichspflichtige Person steht, ist dieser Anspruch meist auf geringe Ausgleichswerte beschränkt.

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 Versorgungsgestaltungen.