

Newsletter II. Quartal 2020

Liebe Leserinnen und Leser,

Freiburg, den 30.09.2020

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Newsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie ausführlich über die Neuregelung zur Insolvenzsicherung für Pensionskassenzusagen sowie die jüngste Rechtsprechung des BVerfG zum Versorgungsausgleich informieren möchten. Zusätzlich enthält unser Newsletter eine Auswahl aus den aktuellen Gesetzesänderungen, Verwaltungsanweisungen und Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung, welche unter „Aktuelles in Kürze“ aufgeführt ist.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BAV Ludwig

Thema: Neuregelung zur Insolvenzsicherung für Pensionskassenzusagen und zur versicherungsvertraglichen Lösung

Mit dem am 24.06.2020 in Kraft getretenen Siebten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderen Gesetzen wurde der Insolvenzschutz für Pensionskassenzusagen reformiert.

Bei Leistungskürzungen von Pensionskassen richten sich die Ansprüche des Rentenbeziehers gegen den Arbeitgeber. Ist dieser zum Zeitpunkt der Leistungskürzung bereits insolvent, läuft die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers ins Leere. Nach bisheriger Rechtslage bestand für diesen Fall kein Anspruch gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG).

Die nun beschlossene Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) bezieht Pensionskassen, welche nicht im Sicherungsfonds nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) abgesichert sind und die nicht als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien organisiert sind, in die Insolvenzsicherung durch den PSVaG ein. Der Insolvenzschutz greift dabei idR bei Arbeitgeberinsolvenzen nach dem 01.01.2022. Für vor dem 01.01.2022 eingetretene Insolvenzen greift der Insolvenzschutz nur unter der Bedingung, dass die Pensionskasse die nach der Versorgungszusage vorgesehenen Leistungen um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des ehemaligen Arbeitnehmers wegen einer Kürzung unter die von Eurostat für Deutschland ermittelte Armutgefährdungsschwelle fällt.

Die Beitragsbemessungsgrundlage wird dabei in Anlehnung an die pauschalierte Beitragsbemessung für Unterstützungskassen ermittelt. Dies gilt zukünftig nicht nur für die Pensionskasse, sondern auch für den Pensionsfonds, bei welchem die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage auf die pauschalierte Regelung umgestellt wird. Dabei ist die Höhe der Beitragsbemessungsgrundlage

- „für unverfallbare Anwartschaften auf lebenslange Altersleistungen die Höhe der jährlichen Versorgungsleistung, die im Versorgungsfall, spätestens zum Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, erreicht werden kann, bei ausschließlich lebenslangen Invaliditäts- oder lebenslangen Hinterbliebenenleistungen jeweils ein Viertel dieses Wertes; bei Kapitalleistungen gelten 10 Prozent der Kapitalleistung, bei Auszahlungsplänen 10 Prozent der Ratensumme zuzüglich des Restkapitals als Höhe der lebenslangen jährlichen Versorgungsleistung,“
- „für lebenslang laufende Versorgungsleistungen 20 Prozent des nach Anlage 1 Spalte 2 zu § 4d Absatz 1 des Einkommensteuergesetzes berechneten Deckungskapitals; bei befristeten Versorgungsleistungen gelten 10 Prozent des Produktes aus maximal möglicher Restlaufzeit in vollen Jahren und der Höhe der jährlichen laufenden Leistung, bei Auszahlungsplänen 10 Prozent der zukünftigen Ratensumme zuzüglich des Restkapitals als Höhe der lebenslangen jährlichen Versorgungsleistung.“

Die Beiträge werden für Pensionskassen erstmalig für das Jahr 2021 erhoben, wobei der Beitragssatz für dieses Jahr mit pauschal 3 Promille festgelegt ist. In den Jahren 2022 bis 2025 wird neben den regulären Beiträgen ein Zusatzbeitrag in Höhe von 1,5 Promille erhoben.

Dabei kann die Pensionskasse die Beiträge für den Arbeitgeber übernehmen. Ob die Pensionskasse die Beiträge wirtschaftlich selbst tragen darf, erscheint fraglich.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales untersucht 2026, ob die Beitragsbemessung bei Pensionskassen weiterhin sachgerecht ist.

Weiter wurde in dem Gesetz die versicherungsförmige Lösung gestärkt. Durch die versicherungsförmige Lösung wird die Höhe der unverfallbaren Anwartschaften unter gewissen Voraussetzungen auf den Betrag festgesetzt, den der Versicherer oder die Pensionskasse aufgrund der bisher eingezahlten Beiträge iVm dem Versicherungsvertrag bzw. dem Geschäftsplan erbringt. Dies befreit den Arbeitgeber von einer etwaigen darüber hinausgehenden Leistungsverpflichtung.

Für die Durchführung der versicherungsförmigen Lösung war es nach dem BAG-Urteil vom 19.05.2016 – 3 AZR 794/14 bisher erforderlich, dass der Arbeitgeber sein Verlangen nach der versicherungsförmigen Lösung im Zuge des Ausscheidens des Arbeitnehmers explizit mitgeteilt hat (wir berichteten in unserem Newsletter I. Quartal 2017). Die Neuregelung sieht die versicherungsförmige Lösung als Standardlösung vor. Dabei wird auf die Anforderung eines besonderen arbeitgeberseitigen Verlangens zukünftig verzichtet. Dies gilt auch für bereits vor dem Inkrafttreten der Neuregelung ausgeschiedene Arbeitnehmer. Zusätzlich hat der Gesetzgeber klargestellt, dass auch bei der Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers fortbesteht.

Durch die Neuregelung der teilweisen PSV-Beitragspflicht von Pensionskassen wird eine bestehende Insolvenzschatzlücke geschlossen. Dabei sind Arbeitgeber, welche für Leistungskürzungen der Pensionskasse eintreten und zukünftig zusätzlich Beiträge an den PSVaG leisten müssen, doppelt betroffen. Es bleibt abzuwarten, ob der Insolvenzschutz für Pensionskassen zukünftig nicht auch auf weitere Versorgungseinrichtungen ausgedehnt wird. Die Festsetzung der versicherungsförmigen Lösung als Standardlösung ist durchweg zu begrüßen.

Thema: Externe Teilung – Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 26.05.2020 (1 BvL 5/18)

Nach § 14 VersAusglG begründet das Familiengericht bei einer externen Teilung für die ausgleichsberechtigte Person zulasten des Anrechts der ausgleichspflichtigen Person ein Anrecht in Höhe des Ausgleichswerts bei einem anderen Versorgungsträger als demjenigen, bei dem das Anrecht der ausgleichspflichtigen Person besteht. Dieser Form der Teilung bedienen sich Arbeitgeber insbesondere, um den Verwaltungsaufwand im bestehenden Altersversorgungssystem nicht zu erhöhen. Dabei können sich, aufgrund der insbesondere im Durchführungsweg der unmittelbaren Versorgungszusage im Vergleich zur Zielversorgung höheren Zinssätzen, deutlich niedrigere Anwartschaften in der Zielversorgung als beim Arbeitgeber ergeben. Das klassische Beispiel ist sicherlich die Berechnung des Ausgleichswerts mit dem Rechnungszinssatz nach § 253 Abs. 6 HGB für eine unmittelbare Versorgungszusage und eine Zielversorgung bei der Versorgungsausgleichskasse mit garantiert 0,9 % Verzinsung. Neben den unterschiedlichen Rechnungszinssätzen führen unterschiedliche Sterbetafeln zu einer niedrigeren Zielversorgung.

Diese Regelung wäre, nach den Einschränkungen entsprechend § 14 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG, wonach der Versorgungsträger eine externe Teilung nur verlangen kann, sofern der Ausgleichswert am Ende der Ehezeit bei einem Rentenbetrag als maßgebliche Bezugsgröße höchstens 2 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs.1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigt, von untergeordneter Bedeutung. Sie würde ausschließlich für „Kleinstanwartschaften“ Anwendung finden. Einen deutlich weitergehenden Anwendungsbereich erhält die Regelung iVm § 17 VersAusglG, welcher für die Durchführungswege der Unterstützungskasse und der unmittelbaren Versorgungszusage die Restriktionsgrenze für den Ausgleichswert auf die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (in 2020: 82.800 €) anhebt.

Gegen die Regelung des § 17 VersAusglG wurde unter anderem aufgrund der mittelbaren Benachteiligung von Frauen, da häufig weibliche ausgleichsberechtigte Personen vorliegen, vor dem BVerfG geklagt. Das BVerfG kam in seinem Urteil vom 26.05.2020 zu dem Ergebnis, dass § 17 VersAusglG zur externen Teilung nicht verfassungswidrig ist. Dabei stehen die berechtigten Interessen des Arbeitgebers den Interessen der ausgleichsberechtigten Person gegenüber. Diese Interessenabwägung weißt das BVerfG den Familiengerichten der Gestalt zu, dass diese den Ausgleichswert so zu bestimmen haben, dass die ausgleichsberechtigte Person keine unangemessene Verringerung ihrer Versorgungsleistung zu erwarten hat. Dabei wird die Höhe des maximalen Transferverlusts zwischen dem Versorgungsträger und der Zielversorgung in Höhe von 10 % benannt. Ist die Abweichung größer als 10 % muss das Familiengericht den Ausgleichswert zu Lasten des Versorgungsträgers so festlegen, dass der 10 % Korridor in der Zielversorgung nicht überschritten ist. Dem Versorgungsträger ist die Möglichkeit einzuräumen, auf eine interne Teilung überzugehen.

Wie der 10 % Zielkorridor zu ermitteln ist, wird in dem Urteil weitestgehend offengelassen. Zwar verwendet das BVerfG den Begriff der „prognostischen Leistungsverminderung“, allerdings lässt es die heranzuziehenden Größen ungenannt. Danach wäre in der Zielversorgung zumindest dem Grunde nach der

Aktuelles in Kürze

Betriebliche Altersversorgung - Gesamtversorgung - Anpassung (BAG-Urteil vom 03.06.2020 – 3 AZR 441/19)

Orientierungssätze:

1. Sagt ein Arbeitgeber eine sich aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und anderen Renteneinkünften – etwa einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung – zusammensetzende Gesamtversorgung zu, bezieht sich die gesetzliche Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG nicht auf die Gesamtversorgung, sondern auf die vom Arbeitgeber geschuldeten und gezahlten Betriebsrente (Rn. 18 ff.).

2. Zur Ermittlung des Kaufkraftverlusts bei der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ist auf den am Anpassungsstichtag veröffentlichten Verbraucherpreisindex für Deutschland abzustellen. Später veröffentlichte Indizes – auch wenn ihr Basisjahr vor dem Anpassungsstichtag liegt- können nicht herangezogen werden (Rn. 36).

Trend des Rentenwerts bei der Deutschen Rentenversicherung oder die Überschussbeteiligung bei der Versorgungsausgleichskasse zu berücksichtigen. Wie ein Vergleich bei unterschiedlichen Leistungsbestandteilen bei Versorgungsträger und Zielversorger wie Invalidenrenten oder Witwen-/Witwerrente zu erfolgen hat, bleibt offen. Auch stellt sich die Frage, wie der vom BVerfG geforderte Vergleich bei unterstellter „identischer Biometrie“ zu erfolgen hat.

Da die Familiengerichte die Möglichkeit einer verfassungswidrigen Umsetzung der externen Teilung in jedem Fall prüfen müssen, wird es zu einem erheblichen Mehraufwand für die Familiengerichte kommen. Die Unklarheiten für die Fachanwälte werden sich ohne die Hinzuziehung eines „eigenen Sachverständigen“ weiter erhöhen. Für die Arbeitgeber wird die Prüfung der Möglichkeit zur Abänderung auf eine interne Teilung zu beachten sein. Aufgrund des stark abgesunkenen Rechnungszinssatzes nach § 253 Abs. 6 HGB wird es allerdings zumindest für aktive Anwärter unter der Berücksichtigung des Trends des Rentenwerts und der Überschussbeteiligung nur in seltenen Fällen zu einer Anhebung des Ausgleichswerts kommen.

Betriebliche Altersversorgung - Informationspflichten

(BAG-Urteil vom 18.02.2020 – 3 AZR 206/18)

Leitsatz:

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung müssen Auskünfte, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ohne Rechtspflicht erteilt, richtig, eindeutig und vollständig sein. Eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer bei einer Änderung der Sach- und Rechtslage zu unterrichten, wenn seine zuvor erteilten Auskünfte unrichtig werden, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände erkennen kann, dass die Richtigkeit der Auskunft auch für die Zukunft Bedeutung hat.

Betriebliche Altersversorgung - Wiedereinsetzung - Pensionskassenrente - Anpassung - Überschüsse - Einstandspflicht
(BAG-Urteil vom 03.06.2020 – 3 AZR 166/19)

Orientierungssätze:

1. In einem Empfangsbereich eines gemeinsamen Gerichtsgebäudes verschiedener Gerichte kann ein Berufungsbegründungsschriftsatz nur dann fristwährend eingereicht werden, wenn der Empfangsbereich als gemeinsame Postannahmestelle fungiert und somit auch dem Berufungsgericht organisatorisch zugeordnet ist (Rn. 32 ff.).

2. Bestehende Rechte auf laufende Betriebsrente genießen Eigentumsschutz nach Art. 14 GG. Betriebsrentner, deren betriebliche Altersversorgung der Arbeitgeber über eine Pensionskasse durchführt und denen als Versicherte dort Überschussanteile zustehen, sind deshalb ebenso berechtigt, eine ordnungsgemäße Berechnung der Überschussanteile gegenüber der Pensionskasse geltend zu machen, wie Versicherungsnehmer, die sich selbst versichert haben (Rn. 95 f.).

3. Ist der Arbeitgeber von seiner Anpassungsprüfungs- und Entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG befreit, weil die Voraussetzungen von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG vorliegen, und unterbleibt die Anpassung einer Pensionskassenrente mangels zu verteiler Überschussanteile, so steht dem Versorgungsempfänger kein Anspruch auf Anpassungsprüfung nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG zu. Es liegt dann kein Fall der in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG geregelten Einstandspflicht vor (Rn. 107 ff.).

Vorfälligkeitszinsen bei auf den Pensionsversicherungsverein übergegangenene Betriebsrentenansprüchen

(ArbG Reutlingen vom 28.01.2020 – 7 Ca 251/19)

Leitsätze:

1. Der Wert der auf den Träger der Insolvenzsicherung mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens übergegangenen Betriebsrentenansprüche ist gemäß § 9 Abs. 2 S. 3 BetrAVG, § 45 InsO zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu schätzen. Der Vorteil, der durch die Vorfälligkeit der Betriebsrentenansprüche entsteht, ist durch Abzinsung der Beträge auszugleichen.

2. Bei wiederkehrenden Leistungen, deren Dauer unbestimmt ist, verweist § 46 S. 2 InsO auf § 45 S. 1 InsO und nicht auf § 41 Abs. 2 InsO. Der gesetzliche Zinssatz nach § 41 Abs. 2 InsO ist im Rahmen der nach § 45 InsO vorzunehmenden Schätzung des Vorteils, welcher durch die Vorfälligkeit der auf den Träger der

Insolvenzsicherung nach § 9 Abs. 2 BetrAVG übergegangenen Betriebsrentenansprüche entsteht, nicht zugrunde zu legen.

3. Im Rahmen der nach § 45 InsO vorzunehmenden Schätzung scheidet die Nutzung eines starren Zinssatzes aus.

4. Der Zinssatz nach § 253 Abs. 2 S. 1 Alt. 1, S. 2 HGB erweist sich als am geeignetsten und angemessen zur Schätzung der Forderung.

Anmerkung des Verfassers:

Die Begründung des Gerichts, dass der Zinssatz nach § 253 Abs. 2 HGB z.B. bei der Übertragung von betrieblicher Altersversorgung im Rahmen des Versorgungsausgleichs herangezogen wird verwundert, da hierbei gerade nicht der Zinssatz nach § 253 Abs. 2 HGB sondern der Zinssatz § 253 Abs. 6 HGB in die Ermittlung einfließt. Insgesamt erscheint die Abstellung auf den Zinssatz nach § 253 Abs. 2 HGB eine weitestgehend sachgerechte Lösung, wobei die vorzeichnende Entwicklung dieses Zinssatzes berücksichtigt werden muss. Auch muss aus Sicht der Mitglieder des PSVaG die Frage erlaubt sein, ab welchem Zeitpunkt denn die Einschätzung getroffen wurde, dass ein Rechnungszinssatz von 5,5 % aufgrund der Veränderungen des Marktumfelds nicht mehr als sachgerecht anzusehen ist.

Beitrittsaufforderung an das BMF: Unentgeltliche Vermögensübergabe gegen Versorgungsleistungen bei Übergabe von nicht nach § 10 Abs. 1 Nr. 1a Satz 2 EStG a.F. (wortgleich mit § 10 Abs. 1a Nr. 2 Satz 2 EStG n.F.) begünstigtem Vermögen?
(BFH-Beschluss vom 28.04.2020 – IX R 11/19)

Leitsätze:

Das BMF wird aufgefordert, dem Verfahren beizutreten, um zu der Frage Stellung zu nehmen, ob wiederkehrende Leistungen im Zusammenhang mit einer Übertragung von nicht nach § 10 Abs. 1a Nr. 2 Satz 2 Buchst. a bis c EStG n.F. begünstigtem Vermögen grundsätzlich als Entgelt (bzw. im Ausnahmefall als Unterhaltsleistung) anzusehen sind (so die Auffassung im BMF-Schreiben vom 11.03.2010, BStBl I 2010, 227 Tz 57 und 65) oder gleichwohl als nicht begünstigte (d.h. nicht zum Sonderausgabenabzug berechtigte), aber dem Grunde nach unentgeltliche "Vermögensübergabe gegen Versorgungsleistungen" gelten können.

Rechtsgestaltende Wirkung einer familiengerichtlichen Entscheidung bei interner Teilung
(BGH-Urteil vom 29.04.2020 – IV ZR 75/19)

Orientierungssätze:

1. Die rechtsgestaltende Wirkung der gerichtlichen Entscheidung bezüglich der Übertragung eines Anrechts in Höhe des Ausgleichswerts erfordert eine genaue Bezeichnung der Art und der Höhe des für den Berechtigten zu übertragenden Versorgungsanrechts. Bei der internen Teilung ist es daher geboten, die maßgeblichen Teilungs- und Versorgungsregelungen in

der gerichtlichen Entscheidung konkret zu bezeichnen, um damit den Inhalt des für den Ausgleichsberechtigten bei dem Versorgungsträger geschaffenen Anrechts klarzustellen.

2. Ordentliche Gerichte sind nicht befugt, die rechtskräftige Entscheidung eines Familiengerichts zur Durchführung des Versorgungsausgleichs, die auf einer Auskunft des Versorgungsträgers beruht, im Nachhinein abzuändern und ihr Tarife zugrunde zu legen, die weder Gegenstand der Auskunft des Versorgungsträgers noch der familiengerichtlichen Entscheidung waren.

IMPRESSUM

Herausgeber:

BAV Ludwig GmbH
Sasbacher Straße 6
79111 Freiburg

Tel.: 0761 / 477455 - 0
Fax.: 0761 / 477455 - 20

E-Mail: info@bav-ludwig.de
Internet: www.bav-ludwig.de

Der Inhalt dieses Newsletters dient nur der allgemeinen Information und kann natürlich kein Beratungsgespräch ersetzen. Er stellt keine steuerliche, juristische oder Beratung anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.