

Die betriebliche Altersversorgung

Neuer Garantiezins von 0,25% ab dem 01.01.2022

- Mit der am 27.04.2021 im Bundesgesetzblatt veröffentlichten Fünften Verordnung zur Änderung von Verordnungen nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz wurde der Höchstrechnungszins für Lebensversicherungen ab dem 01.01.2022 von bisher 0,9% auf 0,25% reduziert. Damit haben sich die Rahmenbedingungen für versicherungsförmige Lösungen der betrieblichen Altersversorgung stark verändert, da Produkte mit hoher Garantieleistung im aktuellen Zinsumfeld so gut wie kein Renditepotenzial mehr haben.
- Faktisch bedeutet dies, dass neue Beitragszusagen mit Mindestleistung (BZML) - zumindest für den Fall, dass der Gesetzgeber die 100% Beitragsgarantie in § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nicht verändert – zukünftig nicht mehr angeboten werden können, da Verwaltungskosten von jährlich insgesamt weniger als 0,25% des jeweiligen Versicherungsvermögens nicht realistisch sind.
- Ausnahmen in diesem Bereich wird es wahrscheinlich nur im Zusammenhang mit Pensionsfonds geben, bei denen die BZML nicht über eine versicherungsförmige Garantie gewährt wird. In diesen Fällen geht der Versorgungsträger davon aus, dass seine Kapitalanlage auf Dauer die 100%-Beitragsgarantie ermöglicht. Einen zusätzlichen Schutz über Protektor, der Sicherungseinrichtung für Lebensversicherungsunternehmen, gibt es nicht. Bei Nichteinhaltung der 100%-Beitragsgarantie durch den Versorgungsträger greift die Subsidiärhaftung der Trägerunternehmen nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.
- Aber auch beitragsorientierte Leistungszusagen (BOLZ), die grundsätzlich bei allen Durchführungswegen eingesetzt werden können, werden zukünftig nicht mehr in der Lage sein, Leistungen in Höhe von 100% der eingezahlten Beiträge oder mehr, abgesichert durch versicherungsförmige Garantien, zu erbringen. Vor diesem Hintergrund werden am Markt inzwischen im Zusammenhang mit versicherungsförmigen Durchführungswegen flächendeckend Garantieniveaus zwischen 55-95% bezogen auf die eingezahlten Beiträge angeboten.
- Teilweise wird in der Literatur die Anwendung der für die BZML maßgeblichen 100%-Beitragsgarantie auf die BOLZ für erforderlich angesehen und damit begründet, dass vom Gesetzgeber mit der Einführung der BZML eine Untergrenze für das Verhältnis von Beitrag und Leistung gezogen wurde. Dies hätte dann faktisch auch das Ende einer BOLZ mit versicherungsförmigen Garantien zur Folge.

Diese Auffassung teilen wir nicht:
- Nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG liegt eine BOLZ vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln. Eine Beitragsgarantie ist im Gesetz nicht vorgesehen und auch aus den Gesetzesmaterialien im Entstehungsprozess der BZML nicht abzuleiten. Eine höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Fragestellung ist bislang noch nicht ergangen, so dass es im Ergebnis keinen Anhaltspunkt dafür gibt, für den Tatbestand der BOLZ nach § 1 Abs.

2 Nr.1 BetrAVG ein ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal Beitragsgarantie zu befrworten.

- Das Bundesarbeitsgericht hat bisher (Urt. v. 30.08.2016 – 3 AZR 361/15) lediglich festgestellt, dass bereits bei der Umwandlung der Beiträge in eine Anwartschaft feststehen muss, welche Höhe die aus Beiträgen resultierende Leistung im Versorgungsfall mindestens hat. Selbst im Zusammenhang mit Entgeltumwandlungen und der dabei geforderten Wertgleichheit hat das BAG (Urt. v. 15.09.2009 – 3 AZR 17/09) gezeilmerte Tarife nicht generell untersagt, sondern dann toleriert, wenn die Kosten über fünf Jahre gestreckt werden, obwohl damit - auch bei höheren Garantiezinssätzen - in den ersten Jahren 100% der eingezahlten Beiträge nicht garantiert werden können.
- Da speziell zu der generellen Möglichkeit, bei einer BOLZ Garantieleistungen von weniger als 100% der eingezahlten Beiträge zuzusagen, noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung durch das BAG vorliegt, bleibt das Restrisiko einer eventuellen Subsidiärhaftung für die Arbeitgeber bestehen, solange nicht der Gesetzgeber eine entsprechende Klarstellung vornimmt oder beim BAG ein entsprechender Streitfall eindeutig positiv - also ohne 100%-Beitragsgarantie - entschieden wird.
- Erst bei einer negativen Entscheidung des BAG könnte es dann beim jeweiligen Trä-

Versorgungsausgleich

- Der Bundesgerichtshof (BGH) macht konkrete Vorgaben für eine verfassungskonforme externe Teilung im Versorgungsausgleich, BGH Beschluss vom 24.03.2021 – XII ZB 230/16

Ausgangslage

- Bei Pensionszusagen darf der Arbeitgeber die externe Teilung nach § 17 VersAusglG einseitig verlangen, wenn der Ausgleichswert als Kapitalwert die BBG in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (2021 = 85.200,00 €). Dies führt in vielen Fällen zu Transferverlusten für Ausgleichsberechtigte, einerseits aufgrund der Abzinsung des Anrechts aus der Pensionszusage mittels des BilMoG-Zinssatzes gemäß § 253 Abs. 2 HGB und andererseits aufgrund der aktuell schlechteren Renditeaussichten der Zielversorgungen.
- Nach der Entscheidung des BVerfG, Urteil vom 26.05.2020 – 1 BvL 5/18 – ist § 17 VersAusglG dennoch verfassungskonform. Weicht die Zielversorgung von der Versorgung aber um mehr als 10 % ab, muss der

gerunternehmen aufgrund der Subsidiärhaftung zu einer potenziellen Rückstellung für mittelbare Verpflichtungen kommen. Allerdings nur dann, wenn das vorhandene Vermögen auf Einzelvertragsbasis bei einer realistischen Überschussannahme bis zu dem Übergang in den Altersruhestand die bisher eingezahlten Beiträge nicht erreichen würde. Denn auch bei einer BZML wird nur für diesen Fall eine 100%-Beitragsgarantie gefordert.

- Aufgrund der über den Garantiezins hinausgehenden Überschüsse wird aber das im Versicherungsvertrag vorhandene Vermögen - abhängig vom gewählten Garantieniveau - schon nach relativ kurzer Laufzeit die eingezahlten Beiträge übersteigen. Selbst wenn also das BAG zukünftig entsprechend entscheiden würde, dürfte eine substantielle Gefahr für eine eventuelle Rückstellungsbildung nur in Ausnahmefällen (bei sehr kurzen Laufzeiten) in Frage kommen.
- Positive Signale gibt es zusätzlich aktuell aus dem Koalitionsvertrag. So soll die betriebliche Altersversorgung unter anderem durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen gestärkt werden. Genau dies versucht der Markt aktuell mit seinen Angeboten und es ist zu hoffen, dass durch eine gesetzliche Klarstellung der Einsatz von BZML und BOLZ wieder an Boden und Sicherheit gewinnt.

Ausgleichswert durch das Familiengericht so angepasst werden, dass diese Transferverluste vermieden werden.

- Vergleichsmaßstab ist der Ausgleichswert der Pensionszusage im Falle einer fiktiven internen Teilung gegenüber dem Wert, den der Zielversorgungsträger bietet.

Danach hat das Familiengericht wie folgt zu prüfen:

- Für den Vergleich ist in der Regel die Deutsche Rentenversicherung als Zielversorgung zu unterstellen, da diese wegen den aktuellen Bedingungen am Kapitalmarkt die höchsten Versorgungsleistungen gewährleistet. Zusätzlich ist für den Vergleich die Versorgung bei einer (fiktiven) internen Teilung beim Arbeitgeber zu erfragen.
- Entsprechen sich die beiden so ermittelten Renten hinsichtlich des Leistungsspektrums und der Dynamik zumindest in groben Zügen, können die Nominalwerte der beiden Renten verglichen werden. Erreicht oder übersteigt der Nominalwert der in der

externen Zielversorgung zu erwartenden Rente den der Rente bei fiktiver interner Teilung, ist die angestrebte externe Teilung verfassungskonform.

- Wenn die Rente bei der externen Teilung mehr als 10 % hinter der Rente bei fiktiver interner Teilung zurückbleibt, kann es sich dennoch um eine mindestens gleichwertige Versorgung handeln, etwa wegen besserer Leistungen oder höherer Dynamik. Dann ist ein Barwertvergleich auf der Basis gleicher Rechnungsgrundlagen (Biometrie und Rechnungszins) anzustellen, bei dem der Barwert des fiktiven internen Anrechts dem Barwert der Zielversorgung gegenübergestellt wird.

Bewertungsfragen

- Für Fälle mit Bewertungsstichtag nach dem 30. November 2008 stellen die BilMoG-Zinssätze realitätsnahe Diskontierungszinssätze für die Barwertermittlung dar.
- Dabei stellt der BGH entgegen seiner früheren Rechtsprechung nicht mehr auf einen

BilMoG-Zinssatz ab, der sich aus dem geglätteten durchschnittlichen Marktzinssatz in einem siebenjährigen Betrachtungszeitraum ableitet; vielmehr ist aufwandsneutral der über einen zehnjährigen Betrachtungszeitraum geglättete BilMoG-Zinssatz heranzuziehen.

- Ergibt die Prüfung des Familiengerichts einen nicht vertretbaren Transferverlust, setzt es einen Zuschlag zum Ausgleichswert fest. Dem Arbeitgeber muss aber ermöglicht werden, vor der Entscheidung des Familiengerichts auf die externe Teilung zu verzichten, um sich diese Kosten zu ersparen.
- Im Falle der Bestimmung des Ausgleichswerts mit einem 3,0% nicht übersteigenden Rechnungszins sind bei einer externen Teilung in die gesetzliche Rentenversicherung aktuell keine verfassungsrechtlich bedenklichen Transferverluste zu erwarten, ohne dass es dabei auf Alter und Geschlecht der ausgleichsberechtigten Person ankommt.

BAG zum pfändbaren Einkommen im Falle einer Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 Betriebsrentengesetz

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 14.10.2021 (8 AZR 96/20) – Pressemitteilung, Volltext liegt noch nicht vor.

- Gegenstand des Rechtsstreits war die Frage, ob der durch eine Arbeitnehmerin im Wege der Entgeltumwandlung monatlich zugunsten einer Direktversicherung aufgewendete Beitrag zu ihrem pfändbaren Einkommen (i.S.v. § 850 Abs. 2 ZPO) gehört.
- Der Kläger war der geschiedene Ehemann der Arbeitnehmerin und der im Prozess Beklagte ihr Arbeitgeber. Aus gemeinsamen Schulden verfügte der Ehemann über einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (PfÜB) über das gegenwärtige und zukünftige Arbeitseinkommen seiner Ex-Ehefrau. Der PfÜB wurde dem Arbeitgeber der Ex-Ehefrau im November 2015 zugestellt. Im Mai 2016 schlossen der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin eine Entgeltumwandlungsvereinbarung zu mtl. 248 € zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung über eine Direktversicherung. Der Arbeitgeber leistete an den Ex-Ehemann aufgrund des PfÜB Zahlungen - jedoch ließ er bei der Ermittlung des pfändbaren Einkommens den monatlichen Versicherungsbeitrag außen vor.
- Mittels der Klage wollte der Ex-Ehemann von dem Arbeitgeber höhere Zahlungen erreichen. Er vertrat die Ansicht, dass die durchgeführte Entgeltumwandlung das pfändbare Einkommen (seiner Ex-Ehefrau)

nicht reduzieren dürfe, denn nach der Zustellung des PfÜB habe diese die „Verwertungszuständigkeit“ über ihre Forderungen verloren.

- Das BAG entschied im Sinne der Ehefrau, denn es läge aufgrund der Entgeltumwandlung kein pfändbares Einkommen i.S.v. § 850 Abs. 2 ZPO (mehr) vor. Daran ändere auch der Umstand, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung erst *nach* der Zustellung des PfÜB getroffen wurde, nichts. Denn die Arbeitnehmerin habe von ihrem Recht auf Entgeltumwandlung zugunsten betrieblicher Altersversorgung nach § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG Gebrauch gemacht und den darin vorgesehenen Betrag nicht überschritten. Nach einer normativen Betrachtung stelle die von den Arbeitsvertragsparteien vereinbarte Entgeltumwandlung auch keine den Gläubiger (den Ex-Ehemann) benachteiligende Verfügung i.S.v. § 829 Abs. 1 S. 2 ZPO dar.

Das Gericht ließ offen, ob eine andere Bewertung geboten sein könnte, wenn die vereinbarte Entgeltumwandlung über den Betrag aus § 1a BetrAVG hinausgegangen wäre. Durch das Urteil besteht zukünftig mehr Rechtssicherheit bei Pfändungen für solche Fälle, bei denen die Entgeltumwandlung die Grenzen des §1a BetrAVG nicht

übersteigt. Ob das Gericht der Praxis darüber hinaus weitere Hinweise geben

möchte, bleibt bis zur Veröffentlichung des vollen Urteilstextes ungewiss.

Fünftelungsregelung nach § 34 Abs. 1 Satz 2 EStG

- Mit seinem Urteil vom 23.04.2021 – IX R 3/20 hat der Bundesfinanzhof im Zusammenhang mit Kapitalleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung seine Rechtsprechung klar und eindeutig differenziert in Abhängigkeit vom zugrundeliegenden Durchführungsweg.
- Bei den sogenannten versicherungsförmigen Durchführungswegen - Direktversicherung, Pensionskasse bzw. Pensionsfonds - ist immer die entscheidende Frage, ob überhaupt außerordentliche Einkünfte i.S.d. § 34 EStG vorliegen. Dies wird nur dann angenommen, wenn eine solche Einmalzahlung für den betreffenden Lebens-, Wirtschafts- und Regelungsbereich atypisch ist.
- So beurteilte der BFH in seiner Entscheidung vom 06.05.2020 (X R 24/19) allein das Fehlen einer Abfindungsregelung (im Sachverhalt wurde im laufenden Arbeitsverhältnis abgefunden) bei einer Pensionskassenversorgung noch nicht als ausreichend. Für eine sachgerechte Beurteilung sei auf sämtliche Versicherungsverträge aus dem Bereich Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds abzustellen, die während der Geltung der maßgebenden Rechtslage durch eine einmalige Kapitalabfindung bei Rentenbeginn oder vorzeitig
- durch Kündigung bzw. durch sonstige Vertragsauflösung mit der Folge einer Auszahlung des Rückkaufwertes beendet worden sind.
- Im Gegensatz dazu sieht der Senat aber - in seinem Urteil vom 23.04.2021 - bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit, also Kapitalleistungen aus Direktzusagen oder Unterstützungskassen, keine zusätzliche Anforderung. Dementsprechend ist beim Arbeitnehmer jede Vergütung für eine Tätigkeit, die sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst, atypisch zusammengeballt und damit außerordentlich i.S.d. § 34 Abs. 1 Satz 1 EStG.
- Nur eine willkürliche, wirtschaftlich nicht gerechtfertigte Zusammenballung allein aus steuerlichen Gründen würde die Anwendung der Tarifbegünstigung auf mehrjährigen Arbeitslohn ausschließen. Vertragliche Optionsmöglichkeiten werden in diesem Zusammenhang als normale Ausrichtung am Versorgungsbedürfnis der Mitarbeiter und als Ausgleich der gegenseitigen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingestuft.

- **Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf und freuen uns über jedes Feedback. Wenn Sie *compertis spezial* ganz aktuell in Ihrem Briefkasten finden möchten, bitten wir, den Coupon ausgefüllt an uns zu senden, damit wir Sie in den Verteiler aufnehmen können.**

Bitte senden Sie *compertis spezial* an:

.....
Name, Vorname

.....
Firma

.....
Straße und Hausnummer

.....
PLZ/Ort

.....
E-Mail

.....
Unterschrift

Ich möchte *compertis spezial* nicht mehr zugesendet bekommen.
(Bitte oben Ihre E-Mail und Postadresse angeben.)



Redaktion:
Arne E. Lenz
Telefon: 0611/ 2361-3233

Herausgeber:
compertis
Beratingengesellschaft für betriebliches Personalmanagement mbH

Kreuzberger Ring 17
65205 Wiesbaden
Telefon 0611/ 2361 - 0
Internet www.compertis.de
E-Mail info@compertis.de