

# BAV – NEWS

**Wichtige  
Infos für  
Unternehmer**

**IHRE BETRIEBSRENTE**  
TOP-KONDITIONEN zum Anfassen.

## MEINE BANK IN MEINEM UNTERNEHMEN

**Wir beraten Sie gern.**

Das Betriebsrentenkonzept  
mit unternehmerischem Mehrwert!  
*Ihre Vorteile:*

- versicherungsfreies Konzept ✓
- Liquidität aus Steuervorteilen ✓
- optimale GGF Versorgungen ✓
- und vieles mehr ... ✓



# Gehaltsextras ab 2020: 7 neue Spielregeln für Gutscheine

**Gehaltsextras wie Gutscheine, die ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter aushändigt, sind bis zu einem Betrag von 44 Euro pro Monat steuerfrei. Hört sich motivierend und einfach an. Leider ist es das aber aufgrund der gesetzlichen Neuregelungen seit 1. Januar 2020 nicht mehr.**

*Von Bernhard Köstler*

Gutscheine im Wert von **44 Euro im Monat**, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern aushändigt, sind in der Praxis eines der beliebtesten Gehaltsextras. Diese Form der Gehaltszahlung ist nach § 8 Absatz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) ([http://www.gesetze-im-internet.de/estg/\\_8.html](http://www.gesetze-im-internet.de/estg/_8.html)) steuerfrei. Doch seit einer Neuregelung im **Jahressteuergesetz 2019** ist dieses Extra deutlich komplizierter und fehleranfälliger geworden. Um bei künftigen **Lohnsteuerprüfungen des Finanzamts** keine böse Überraschung zu erleben, sollten Arbeitgeber folgende Neuregelungen beachten.



*Überlässt ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Gutscheine für ein Shopping-Center, ist ein Einkauf in den Geschäften vor Ort bis 44 Euro pro Monat steuerfrei. - © Roman Milert - stock.adobe.com*

## 1. Neuer Gesetzeswortlaut seit 1. Januar 2020

Damit das Finanzamt bei Gewährung eines Gutscheins im Wert von 44 Euro überhaupt die Steuerfreiheit in Betracht zieht, müssen die Voraussetzungen vorliegen, dass es sich hierbei um einen Sachbezug handelt. Dazu

### WEITERE BEITRÄGE ZU DIESEM ARTIKEL

25 Steueränderungen, die Sie in diesem Jahr beachten sollten ([/25-steueraenderungen-2020-das-sollten-sie-beachten/150/32549/397539](#))

heißt es in § 8 Absatz 2 Einkommensteuergesetz 2020: ([http://www.gesetze-im-internet.de/estg/\\_8.html](http://www.gesetze-im-internet.de/estg/_8.html))

*"Einnahmen sind alle Güter, die in Geld oder Geldeswert bestehen und dem Steuerpflichtigen im Rahmen einer der Einkunftsarten des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 7 zufließen. Zu den Einnahmen in Geld gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. Satz 2 gilt nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes erfüllen."*

## 2. Schädlicher Barlohn

Selbst wenn sich Arbeitgeber seit 1. Januar 2020 weiterhin streng daran halten, dass der Wert der gewährten Sache nicht mehr als 44 Euro beträgt, kann es passieren, dass die Steuerfreiheit kippt. Der Grund: Es liegt seit 1. Januar keine **Sachleistung** mehr vor, sondern **steuerpflichtiger Barlohn**. Hier die typischen Stolpersteine:

- **Zweckgebundene Geldleistung:** Händigt der Arbeitgeber einem Mitarbeiter 44 Euro in bar aus, damit sich der Arbeitnehmer damit etwas Festgelegtes kauft (zum Beispiel Benzin), handelt es sich dabei seit 2020 nicht mehr um steuerfreien Sachlohn.

- **Nachträgliche Kostenerstattung:** Tankt ein Arbeitnehmer in eigenem Namen und auf eigene Rechnung für 44 Euro im Monat und der Arbeitgeber erstattet ihm diese 44 Euro, handelt es sich seit 1. Januar 2020 um steuerlich nicht begünstigten Barlohn.
- **Geldsurrogate:** Überreicht der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter eine Geldkarte, die er monatlich auflädt und kann er davon auch Geld abheben, liegt seit 1. Januar 2020 Arbeitslohn vor, der lohnversteuert werden muss (siehe unter anderem Bundesfinanzhof, Az. VI R 16/17).
- **Andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten:** Dieser schädliche Tatbestand ist ein Auffangtatbestand. Das Bundesfinanzministerium wird sich dazu zeitnah in einem Schreiben näher äußern müssen, wann diese schädliche Form des Gehaltsextras Gutscheine vorliegt.

### 3. Unschädliche Sachleistungen

Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum **Bezug von Waren und Dienstleistungen** berechtigen, sollen auch ab 1. Januar 2020 bei einem Wert von maximal 44 Euro pro Monat, steuerfrei beim Arbeitnehmer ankommen können. Gleichzeitig muss jedoch diese Voraussetzung erfüllt sein: Die Gutscheine und Geldkarten müssen die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) ([http://www.gesetze-im-internet.de/zag\\_2018/\\_\\_2.html](http://www.gesetze-im-internet.de/zag_2018/__2.html)) erfüllen.

### 4. Ausschließlicher Bezug von Waren und Dienstleistungen

Steuerfrei können **Gutscheine und Geldkarten** sein, wenn der Arbeitnehmer damit tatsächlich nur Waren und Dienstleistungen beziehen kann. Niemals steuerfrei bleiben deshalb Geldkarten, die eine Barauszahlungsfunktion haben oder über eine eigene IBAN verfügen (sogenannte **Open-Loop-Karten**, mit denen Überweisungen oder Devisenankäufe und Devisenverkäufe getätigt werden können).

### 5. Erfüllung der Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG

Als **Sachbezug** kommen nur zweckgebundene Gutscheine und Geldkarten in Betracht, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Gesetz über die Beaufsichtigung von Zahlungsdiensten (ZAG) ([http://www.gesetze-im-internet.de/zag\\_2018/\\_\\_2.html](http://www.gesetze-im-internet.de/zag_2018/__2.html)) erfüllen und nicht als Zahlungsdienste gelten. In dieser Vorschrift heißt es unter anderem:

*"Als Zahlungsdienste gelten nicht Dienste, die auf Zahlungsinstrumente beruhen, die für den Erwerb von Waren oder Dienstleistungen in den Geschäftsräumen des Emittenten (Aussteller des Gutscheins) oder innerhalb eines begrenzten Netzes von Dienstleistern im Rahmen einer Geschäftsvereinbarung mit einem professionellen Emittenten eingesetzt werden können."*

Gemeint sind sogenannte **Closed-Loop-Karten**, mit denen ein Arbeitnehmer nur von einem Aussteller des Gutscheins, einem Einzelhändler, Waren und Dienstleistungen beziehen kann. Beispiel: Der Arbeitgeber vereinbart mit einem Tankstellenbetreiber, dass seine Arbeitnehmer an der Tankstelle Waren und Dienstleistungen beziehen können. Dafür bekommen sie monatlich eine Tankkarte im Wert von maximal 44 Euro. Dieses Extra ist 2020 nach wie vor **steuerfrei**.

Begünstigt sind aber auch sogenannte **Controlled-Loop-Karten**. Solche Karten berechtigen den Arbeitnehmer, Waren und Dienstleistungen von einem begrenzten Kreis an ausgewählten Akzeptanzstellen mit einer Geld- beziehungsweise Gutscheinkarte abrufen zu können. Beispiel: Der Arbeitgeber erwirbt von einem Betreiber eines Shopping-Centers Gutscheine für seine Mitarbeiter. Diese dürfen bei im Einkaufscenter ansässigen Shops mit ihrer Karte **Waren und Dienstleistungen bis 44 Euro pro Monat** abrufen. Auch hier greift die Steuerfreiheit für Sachbezüge.

### 6. Problemfall Gutscheine von Amazon

Kann eine Geldkarte oder ein Gutschein auch bei einem Internet-Shop eingelöst werden, muss aufgrund der Neuregelung zum 1. Januar 2020 und der Einbeziehung der Kriterien des ZAG (siehe Punkt 5) folgendermaßen unterschieden werden.

#### Angebot des Internet-Shops

Werden im Internet-Shop nur Waren und Dienstleistungen angeboten, die der Aussteller des Gutscheins ansonsten auch in seinem Ladengeschäft anbietet, liegt Sachbezug vor, wenn der Arbeitnehmer mit einer Gutscheinkarte, die er von seinem Arbeitgeber ausgehändigt bekommen hat, **online shoppt**. Darf nur bis zu einem Betrag von 44 Euro online geshoppt werden, ist das Extra Gutschein steuerfrei.

Dasselbe müsste gelten, wenn der Aussteller des Gutscheins mit bestimmten Akzeptanzpartnern

eine Kooperation eingegangen ist und der Arbeitnehmer mit einer Gutscheinkarte Waren und Dienstleistungen dieser Akzeptanzpartner in einem Online-Shop abrufen darf.

Kein Sachbezug, sondern **Barlohn** liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter jeden Monat einen **Amazon-Gutschein** im Wert von 44 Euro aushändigt. Denn die Waren und Dienstleistungen auf Amazon können nicht nur von einer begrenzten Anzahl von Akzeptanzpartnern bezogen werden, sondern von unzähligen Händlern mit den verschiedensten Verkaufsmodellen.

**Tipp:** Zwar hat sich das Bundesfinanzministerium nicht explizit dazu geäußert, dass Amazon-Gutscheine seit 1. Januar 2020 nicht mehr die Voraussetzungen für Sachlohn erfüllen. Doch das dürfte zeitnah im Rahmen eines **BMF-Schreibens** erfolgen. Um bei einer späteren Lohnsteuerprüfung keine Nachteile zu erleiden, sollten Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern jeden Monat 44-Euro-Gutscheine von Amazon aushändigen, **dringend nach Alternativen suchen**.

## 7. Zusätzlich zum Arbeitslohn

Neu ist seit 1. Januar 2020 auch, dass die Steuerfreiheit für Sachbezüge nicht mehr im Rahmen einer **Gehaltsumwandlung** gewährt werden darf. Im neuen § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG ([http://www.gesetze-im-internet.de/estg/\\_\\_8.html](http://www.gesetze-im-internet.de/estg/__8.html)) steht nun schwarz auf weiß, dass das Gehaltsextra Gutschein nur von der Besteuerung ausgeschlossen sein kann, wenn der Arbeitgeber dieses Extra **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt.

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer hat einen vertraglichen Anspruch auf 2.200 Euro Arbeitslohn. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Bruttoarbeitslohn ab Februar nur noch 2.156 Euro betragen soll und für die restlichen 44 Euro steuerfrei ein Gutschein gewährt wird.

**Folge:** Da der Gutschein nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird, müssen die 44 Euro im Jahr 2020 lohnversteuert werden.

**Variante:** Der Arbeitgeber möchte einem Mitarbeiter ab 1. März eine freiwillige Gehaltserhöhung von 40 Euro geben. Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren stattdessen das Gehaltsextra Gutschein im Wert von 44 Euro pro Monat.

**Folge:** Liegen die Voraussetzungen für einen Sachbezug vor, ist diese monatliche Zuwendung steuerfrei, weil sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.

### Fazit

Die gesetzlichen Regelungen zur Gewährung von Sachbezügen in Form eines Gutscheins oder einer Geldkarte sind seit 1. Januar 2020 sehr kompliziert. Um bei späteren Lohnsteuerprüfungen keine böse Überraschung zu erleben, empfiehlt sich folgende Vorgehensweise:

- Suchen Sie das **Gespräch mit Ihrem Steuerberater** und lassen Sie die getroffenen Vereinbarungen zur Gewährung von Sachbezügen überprüfen, ob diese nach der aktuellen Rechtslage noch steuerfrei sind.
- Falls nicht, stellen Sie die Modalitäten umgehend um und ändern Sie fehlerhafte Lohnsteueranmeldungen.
- Hat Ihr Steuerberater selbst Zweifel, sollten Sie beim Finanzamt nachhaken. Dazu stellen Sie beim Finanzamt einen Antrag auf **Erteilung einer Anrufungsauskunft** nach § 42e EStG. ([http://www.gesetze-im-internet.de/estg/\\_\\_42e.html](http://www.gesetze-im-internet.de/estg/__42e.html)) Der Sachbearbeiter im Finanzamt checkt, ob alle Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllt sind und teilt Ihnen das Ergebnis seiner Überprüfungen mit. Dieser Service ist gratis.



# Drei Pensionskassen wollen 70.000 Betriebsrentnern die Bezüge kürzen

[versicherungswirtschaft-heute.de/unternehmen-und-management/2020-05-05/drei-pensionskassen-wollen-70-000-betriebsrentnern-die-bezuege-kuerzen/](https://www.versicherungswirtschaft-heute.de/unternehmen-und-management/2020-05-05/drei-pensionskassen-wollen-70-000-betriebsrentnern-die-bezuege-kuerzen/)

5. Mai  
2020



Mehr Belastung für die Pensionssicherung? Die Androhung der Lufthansa, in Richtung Schutzschirmverfahren oder Insolvenz zu denken, hat für unruhige Blicke auf die Insolvenzsicherung von Betriebsrenten gesorgt. Nun zeigt die Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, dass auch die Leistungskürzungen bei Pensionskassen die Pensionssicherung stärker belasten könnten als bisher angenommen.

Kleine Anfragen sind immer mehr das Mittel der Wahl für die Opposition. Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hatte die Bundesregierung zum Thema „Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht als Institution zum Schutz von Verbraucherinnen und Verbrauchern“. Die Antwort der Bundesregierung zu den Kürzungen bei Pensionskassen ist aufschlussreich (Bundestagsdrucksache: [19/18622](#) vom 15. April 2020).

Denn die Kürzungen von Betriebsrenten bei Pensionskassen ein „heißes Eisen“. Hier die Fragen und Antworten zu diesem Themenkomplex, bei dem die Bundesregierung sichtlich unter Druck gerät. Vielfach nicht auf Erkenntnisse der BaFin verwiesen, sondern auf Pressemitteilungen der betroffenen Unternehmen. Und die Antworten sind nur die

Spitze des Eisbergs. Denn die Kleine Anfrage und die Antworten der Bundesregierung stellen nur auf drei Pensionskassen ab. Frühere Antworten haben aber deutlich mehr betroffene Pensionskassen zutage gefördert.

**Frage: Wie viele Kunden sind nach Kenntnis der Bundesregierung bis heute von Kürzungen ihrer laufenden Rentenbezüge betroffen, wie hoch ist die prozentuale Rentenkürzung, und wie viele dieser Rentenkürzungen gleicht der Arbeitgeber nicht aus (z. B. wegen Insolvenz)?**

Die Bundesregierung fokussiert in ihrer Antwort, wie angefragt, nur auf drei Pensionskassen, die in jüngster Zeit betroffen waren (Kölner Pensionskasse, Caritas Pensionskasse und Steuerberater Pensionskasse). Damit sind weitere bekanntgewordenen Kürzungen, wie z.B. beim Bankenversorgungswerk (BVV) außen vor. Allein in den drei genannten Pensionskassen sind von den Kürzungen etwa 44.000 Anwärter und 15.000 Rentner betroffen. Die Anzahl der Rentenkürzungen, die vom Arbeitgeber nicht ausgeglichen werden, ist der Bundesregierung nicht bekannt.

Die Bundesregierung kann nur bei einer Pensionskasse die Höhe der Leistungskürzung überhaupt beziffern und muss dies der Presse entnehmen – Zahlen der Aufsichtsbehörde waren offensichtlich nicht greifbar. Die Leistungskürzung dieser einen betroffenen Pensionskasse (Caritas) liegt für die Mehrheit der Versicherten zwischen 10 und 30 Prozent liegen.

**Frage: Sind der Bundesregierung Gründe für die Schieflagen in den jeweiligen Fällen bekannt, und wenn ja, welche? Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus den Schieflagen in den jeweiligen Fällen, und inwieweit hätte nach Einschätzung der Bundesregierung die BaFin hier mit welchen Maßnahmen eingreifen sollen?**

Die Bundesregierung verweist, dass in einem lang anhaltenden Niedrigzinsumfeld Pensionskassen vor besonderen Herausforderungen stehen, die Zinsgarantien mittel- und langfristig zu erfüllen. Für weitere Gründe (z.B. die Anwendung von veralteten Sterbetafeln, die letztlich auch von der BaFin genehmigt wurden) verweist die Bundesregierung per Internet-Link auf die Pressemitteilung der betroffenen Pensionskassen.

Die Bundesregierung verweist auf diverse Maßnahme, die sie initiiert hat; muss aber einräumen, dass diese Maßnahmen nur teilweise auch für Pensionskassen gelten:

- Einführung der Zinszusatzreserve 2011
- Lebensversicherungsreformgesetz 2014

Speziell im Bereich der Pensionskassen hat die Bundesregierung mit einem weiteren Gesetz Ende 2014 – allerdings dann für den Fall, dass das „Kind schon im Brunnen war“ – darüber hinaus dafür gesorgt, dass unter bestimmten Voraussetzungen Sonderzahlungen des Arbeitgebers an die Pensionskasse zu deren Stabilisierung zu keinen steuerbaren Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit führen.

Und schließlich: Bei Pensionskassen in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit kann seit 2019 ein weiterer Gründungsstock gebildet werden, der den Zweck hat, die langfristige Risikotragfähigkeit des Vereins zu gewährleisten. Zudem hat die BaFin die Aufsicht über Pensionskassen, die besonders von der Niedrigzinsphase betroffen sind, intensiviert.

Zudem habe die BaFin die Aufsicht über Pensionskassen, die besonders von der Niedrigzinsphase betroffen sind, intensiviert:

- Im Rahmen der Aufsicht setzt sich die BaFin – soweit erforderlich – dafür ein, dass die Pensionskassen bei den Trägerunternehmen (Arbeitgebern) oder Aktionären um die Bereitstellung von Mitteln werben. Immerhin: Zur Unterstützung von Pensionskassen durch Trägerunternehmen oder Aktionäre ist es in der Vergangenheit bereits mehrfach gekommen.
- Mit der Umsetzung der EbAV-II-Richtlinie über die Tätigkeit und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung wurde die Aufsicht über Pensionskassen modernisiert. Insbesondere wurden die Anforderungen an das Risikomanagement ausgeweitet. Allerdings: Es gibt zur Zeit deutliche Reflexe der betroffenen Pensionskasse gegen die Ausweitung und Intensivierung der sog. Governance.

Und zuletzt verweist die Bundesregierung auf die Novellierung der PSV-Pflicht für Pensionskassen, die gerade im Eiltempo durch das Parlament gepeitscht wird. Am 7. Mai 2020 in zweiter und dritter Lesung als Teil des SGB-IV-Änderungsgesetzes. Wird die Pensionskassenversorgung gekürzt und kann der Arbeitgeber aufgrund Insolvenz diese Lücke nicht ausgleichen, so soll diese Schutzlücke nun sehr schnell durch den Pensions-Sicherungs-Verein geschlossen werden. Die von der Bundesregierung angegebene Zahl der Betroffenen (ca. 70.000) von allein drei Pensionskassen lässt erahnen, dass hier der Pensions-Sicherungs-Verein mehr als erwartet belastet werden könnte.

Nicht erwähnt wird: Bei Insolvenzfällen bis 31. Dezember 2021 erfolgt dieser Schutz nur in minimaler Höhe nach dem Urteil des EuGH vom 19. Dezember 2019 und nur auf Antrag des Betroffenen für die Zukunft. Diesen Minimalschutz finanziert die Bundesregierung außerhalb der normalen Pensionssicherung. Der Vollschutz des PSV soll erst ab dem 1. Januar 2022 greifen. Dafür stehen dann alle sicherungspflichtigen Arbeitgeber mit ihren Beiträgen ein.

**Frage: Welche Prüfungen und Ähnliches hat die BaFin bei den betroffenen Pensionskassen in den letzten Jahren und zu welchem Ergebnis kamen die Prüfungen? Welche Maßnahmen hat die BaFin vorgeschlagen?**

Seit Bekanntwerden der auftretenden Krisen hat die BaFin verstärkte Kommunikation mit dem jeweiligen Vorstand, Aufsichtsrat und Verantwortlichen Aktuar, den jeweiligen Abschlussprüfern und Vertretern von Trägerunternehmen geführt. Zudem fanden 17

Prüfungen und Gespräche in den Räumen der jeweiligen Unternehmen sowie 43 Gespräche in den Räumen der BaFin statt. Die Aufteilung auf die einzelnen Unternehmen ergibt sich aus folgender Tabelle:

	Prüfungen und Gespräche beim Unternehmen	Gespräche bei der BaFin
Deutsche Steuerberater-Versicherung – Pensionskasse des steuerberatenden Berufs VVaG –	4	6
Kölner Pensionskasse VVaG	7	20
Pensionskasse der Caritas VVaG	6	17

Überraschenderweise wurde die am stärksten in Schieflage geratene Steuerberater-Pensionskasse am rein numerisch am wenigsten geprüft und überwacht. Die durchgeführten Prüfungen haben zu teilweise schwerwiegenden Beanstandungen geführt. Die festgestellten Mängel sind teilweise bereits behoben. Die verbleibenden Mängel sind durch die Pensionskassen noch zu beheben, was der BaFin durch Einreichung von Maßnahmen- und Zeitplänen angezeigt wurde.

Die Pensionskassen müssen die Umsetzung der von ihr angekündigten Maßnahmen gegenüber der BaFin nachweisen. Zu den Maßnahmen gehört jeweils auch ein Sanierungskonzept. Zu Einzelheiten der Sanierungskonzepte verweist die Bundesregierung auf die Pressemitteilungen der jeweiligen Pensionskassen.

Die BaFin hat außerdem der Pensionskasse der Caritas VVaG und der Deutschen Steuerberater-Versicherung – Pensionskasse des steuerberatenden Berufs VVaG das Neugeschäfts untersagt. Die Kölner Pensionskasse VVaG hat sich gegenüber der BaFin verpflichtet, ebenfalls das Neugeschäft einzustellen.

### **Kleine Anfrage fragt auch nach Bußgeldern und Verwarnungen der BaFin**

Angesichts der oben angeführten Verwerfungen verwundert es schon, dass im Geschäftsbereich Versicherungs- und Pensionsfondsaufsicht im Zeitraum 2015 bis 2020 nur zwei bestandskräftige Verwarnungen gemäß § 303 Absatz 1 VAG (Abberufung von Personen mit Schlüsselaufgaben, Verwarnung) gegenüber Geschäftsleitern von Versicherungsunternehmen von der BaFin erlassen wurden.

#### **Fazit:**

Die Bürgerbewegung Finanzwende gab ihrem Finanzwende-Report „Die Akte BaFin“ den Untertitel: „Zu mutlos, zu langsam, zu formal“. Angesichts dieser Antworten auf die Anfrage von Bündnis 90/den Grünen ist dem nichts mehr hinzuzufügen.

05.04.2019 | Versicherung

## **bAV-Umfrage: Arbeitnehmer würden auf Garantie verzichten, wenn...**

**Eine betriebliche Altersvorsorge ohne Garantie ist zwar möglich. Doch Arbeitnehmer zeigen sich für diese Form der Absicherung nur unter ganz bestimmten Bedingungen offen, zeigt eine Umfrage.**

Eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) ohne Garantie können sich Arbeitnehmer meistens überhaupt nicht und wenn, dann nur unter bestimmten Voraussetzungen vorstellen: Nämlich, sofern die eingezahlten Beiträge nicht verloren gehen oder wenn der Arbeitgeber einzahlt und dafür der Lohn nicht geschmälert wird. Dies zeigt eine Online-Umfrage der Signal Iduna, an der 511 Arbeitnehmer teilnahmen. 27 respektive 20 Prozent der Befragten gaben an, sich unter den genannten Einschränkungen diese Form der Altersvorsorge vorstellen zu können.

Vor rund einem Jahr eröffnete das Betriebsrentenstärkungsgesetz die Möglichkeit, eine betriebliche Altersvorsorge auch ohne Garantie anzubieten. Seither habe sich an der Einstellung zu Garantien nichts grundlegend geändert, sagt Clemens Vetter, bei der Signal Iduna im Vorstand für den Bereich Lebensversicherung zuständig ist. "Die Menschen wollen Garantien, weil sie Sicherheit geben", erläutert Vetter.

### **Skepsis auf beiden Seiten**

So geben 30 Prozent der Umfrage-Teilnehmer an, sich eine bAV ohne jegliche Garantie überhaupt nicht vorstellen zu können. Lediglich sieben Prozent würden auf Garantien verzichten, wenn dafür verstärkt in rentierliche Anlageklassen wie Aktien investiert werde, die eine Chance auf höhere Vermögenszuwächse bieten. Nur fünf Prozent würden generell eine bAV ohne Garantie begrüßen. So erstaunt es nicht, dass fast 80 Prozent angeben, dass ihnen eine Garantie bei der Vorsorge "wichtig" oder "eher wichtig" sei.

Auf Arbeitgeberseite ist die Stimmungslage ähnlich. In einer parallelen Umfrage gaben zwei Drittel der Befragten an, dass es weniger bis überhaupt nicht sinnvoll sei, das Sozialpartnermodell in ihrem Betrieb einzuführen. Als Grund gaben auch die Arbeitgeber die fehlende Garantie an. (ert)

## Betriebsrentengesetz (BetrAVG) vom 19. Dezember 1974

(BGBl. I S. 3610 - BGBl. III 800-22-), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Umsetzung der RL (EU) 2016/2341 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.12.2016 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.2018 (BGBl. I S. 2672)

### Erster Teil Arbeitsrechtliche Vorschriften

#### Erster Abschnitt Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

##### § 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) <sup>1</sup>Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. <sup>2</sup>Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

(2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),
2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung),
- 2a. der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 22 zu zahlen; die Pflichten des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3, § 1a Absatz 4 Satz 2, den §§ 1b bis 6 und § 16 sowie die Insolvenzsicherungspflicht nach dem Vierten Abschnitt bestehen nicht (reine Beitragszusage).
3. künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung) oder
4. der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst; die Regelungen für Entgeltumwandlung sind hierbei entsprechend anzuwenden, soweit die zugesagten Leistungen aus diesen Beiträgen im Wege der Kapitaldeckung finanziert werden.

##### § 1 a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. <sup>2</sup>Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. <sup>4</sup>Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. <sup>5</sup>Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleichbleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

(2) Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

(3) Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nach Absatz 1 hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

(4) <sup>1</sup>Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. <sup>3</sup>Die Regelungen über die Entgeltumwandlung gelten entsprechend.

## **§ 1 b**

### **Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung**

(1) <sup>1</sup>Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft). <sup>2</sup>Ein Arbeitnehmer behält seine Anwartschaft auch dann, wenn er aufgrund einer Vorruhestandsregelung ausscheidet und ohne das vorherige Ausscheiden die Wartezeit und die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hätte erfüllen können. <sup>3</sup>Eine Änderung der Versorgungszusage oder ihre Übernahme durch eine andere Person unterbricht nicht den Ablauf der Fristen nach Satz 1. <sup>4</sup>Der Verpflichtung aus einer Versorgungszusage stehen Versorgungsverpflichtungen gleich, die auf betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. <sup>5</sup>Der Ablauf einer vorgesehenen Wartezeit wird durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der Voraussetzungen der Sätze 1 und 2 nicht berührt. <sup>6</sup>Wechselt ein Arbeitnehmer vom Geltungsbereich dieses Gesetzes in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, bleibt die Anwartschaft in gleichem Umfang wie für Personen erhalten, die auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes verbleiben.

(2) <sup>1</sup>Wird für die betriebliche Altersversorgung eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen und sind der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt (Direktversicherung), so ist der Arbeitgeber verpflichtet, wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen das Bezugsrecht nicht mehr zu widerrufen. <sup>2</sup>Eine Vereinbarung, nach der das Bezugsrecht durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen auflösend bedingt ist, ist unwirksam. <sup>3</sup>Hat der Arbeitgeber die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abgetreten oder beliehen, so ist er verpflichtet, den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen geendet hat, bei Eintritt des Versicherungsfalles so zu stellen, als ob die Abtretung oder Beleihung nicht erfolgt wäre. <sup>4</sup>Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Absatzes 1 gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

(3) <sup>1</sup>Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt (Pensionskasse und Pensionsfonds), so gilt Absatz 1 entsprechend. <sup>2</sup>Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Absatzes 1 gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

(4) <sup>1</sup>Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (Unterstützungskasse), so sind die nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen und vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer und ihre Hinterbliebenen den bis zum Eintritt des Versorgungsfalles dem Unternehmen angehörenden Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen gleichgestellt. <sup>2</sup>Die Versorgungszusage gilt in dem Zeitpunkt als erteilt im Sinne des Absatzes 1, von dem an der Arbeitnehmer zum Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse gehört.

(5) <sup>1</sup>Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung einschließlich eines möglichen Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Absatz 1a erfolgt, behält der Arbeitnehmer seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet; in den Fällen der Absätze 2 und 3

1. dürfen die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Leistung verwendet,
2. muss dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen eingeräumt und
3. muss das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen werden.

<sup>2</sup>Im Fall einer Direktversicherung ist dem Arbeitnehmer darüber hinaus mit Beginn der Entgeltumwandlung ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.

## **§ 2**

### **Höhe der unverfallbaren Anwartschaft**

(1) <sup>1</sup>Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Invalidität oder Tod haben ein vorher ausgeschiedener Arbeitnehmer, dessen Anwartschaft nach § 1b fortbesteht, und seine Hinterbliebenen einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht; an die Stelle des Erreichens der Regelaltersgrenze tritt ein früherer Zeitpunkt, wenn dieser in der Versorgungsregelung als feste Altersgrenze vorgesehen ist, spätestens der Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres, falls der Arbeitnehmer ausscheidet und gleichzeitig eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nimmt. <sup>2</sup>Der Mindestanspruch auf Leistungen wegen Invalidität oder Tod vor Erreichen der Altersgrenze ist jedoch nicht höher als der Betrag, den der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen erhalten hätten, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens der Versorgungsfall eingetreten wäre und die sonstigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt gewesen wären.

(2) <sup>1</sup>Ist bei einer Direktversicherung der Arbeitnehmer nach Erfüllung der Voraussetzungen des § 1b Abs. 1 und 5 vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschieden, so gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich der vom Arbeitgeber zu finanzierende Teilanspruch nach Absatz 1, soweit er über die von dem Versicherer nach dem Versicherungsvertrag aufgrund der Beiträge des Arbeitgebers zu erbringende Versicherungsleistung hinausgeht, gegen den Arbeitgeber richtet. <sup>2</sup>An die Stelle der Ansprüche nach Satz 1 tritt auf Verlangen des Arbeitgebers die von dem Versicherer aufgrund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung, wenn

1. spätestens nach 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers das Bezugsrecht unwiderruflich ist und eine Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber und Beitragsrückstände nicht vorhanden sind,
2. vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, nach dem Versicherungsvertrag die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind und
3. der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.

<sup>3</sup>Der Arbeitgeber kann sein Verlangen nach Satz 2 nur innerhalb von 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers diesem und dem Versicherer mitteilen. <sup>4</sup>Der ausgeschiedene Arbeitnehmer darf die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag in Höhe des durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers gebildeten geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals oder, soweit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehört, das nach § 169 Abs. 3 und 4 des Versicherungsvertragsgesetzes berechneten Wertes weder abtreten noch beleihen. <sup>5</sup>In dieser Höhe darf der Rückkaufswert aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrages nicht in Anspruch genommen werden; im Falle einer Kündigung wird die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt. <sup>6</sup>§ 169 Abs. 1 des Versicherungsvertragsgesetzes findet insoweit keine Anwendung. <sup>7</sup>Eine Abfindung des Anspruchs nach § 3 ist weiterhin möglich.

(3) <sup>1</sup>Für Pensionskassen gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich der vom Arbeitgeber zu finanzierende Teilanspruch nach Absatz 1, soweit er über die von der Pensionskasse nach dem aufsichtsbehördlich genehmigten Geschäftsplan oder, soweit eine aufsichtsbehördliche Genehmigung nicht vorgeschrieben ist, nach den allgemeinen Versicherungsbedingungen und den fachlichen Geschäftsunterlagen im Sinne des § 9 Absatz 2 Nummer 2 in Verbindung mit § 219 Absatz 3 Nummer 1 Buchstabe b des Versicherungsaufsichtsgesetzes (Geschäftsunterlagen) aufgrund der Beiträge des Arbeitgebers zu erbringende Leistung hinausgeht, gegen den Arbeitgeber richtet. <sup>2</sup>An die Stelle der Ansprüche nach Satz 1 tritt auf Verlangen des Arbeitgebers die von der Pensionskasse aufgrund des Geschäftsplanes oder der Geschäftsunterlagen zu erbringende Leistung, wenn nach dem aufsichtsbehördlich genehmigten Geschäftsplan oder den Geschäftsunterlagen

1. vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, Überschussanteile, die aufgrund des Finanzierungsverfahrens regelmäßig entstehen, nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind oder die Steigerung der Versorgungsanwartschaften des Arbeitnehmers der Entwicklung seines Arbeitsentgeltes, soweit es unter den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherungen liegt, entspricht und
2. der ausgeschiedene Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.

<sup>3</sup>Absatz 2 Satz 3 bis 7 gilt entsprechend.

(3a) Für Pensionsfonds gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich der vom Arbeitgeber zu finanzierende Teilanspruch, soweit er über die vom Pensionsfonds auf der Grundlage der nach dem geltenden Pensionsplan im Sinne des § 237 Absatz 1 Satz 3 des Versicherungsaufsichtsgesetzes berechnete Deckungsrückstellung hinausgeht, gegen den Arbeitgeber richtet.

(4) Eine Unterstützungskasse hat bei Eintritt des Versorgungsfalles einem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer, der nach § 1b Abs. 4 gleichgestellt ist, und seinen Hinterbliebenen mindestens den nach Absatz 1 berechneten Teil der Versorgung zu gewähren.

(5) Bei einer unverfallbaren Anwartschaft aus Entgeltumwandlung tritt an die Stelle der Ansprüche nach den Absätzen 1, 3a oder 4 die vom Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen; dies gilt entsprechend für eine unverfallbare Anwartschaft aus Beiträgen im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage.

(6) An die Stelle der Ansprüche nach den Absätzen 2, 3, 3a und 5 tritt bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung das dem Arbeitnehmer planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Beiträge (Beiträge und die bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erzielten Erträge), mindestens die Summe der bis dahin zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.

## **§ 2 a**

### **Berechnung und Wahrung des Teilanspruchs**

(1) Bei der Berechnung des Teilanspruchs eines mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmers nach § 2 sind die Versorgungsregelung und die Bemessungsgrundlagen im Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde zu legen; Veränderungen, die nach dem Ausscheiden eintreten, bleiben außer Betracht.

(2) Abweichend von Absatz 1 darf ein ausgeschiedener Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert seiner unverfallbaren Anwartschaft gegenüber vergleichbaren nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden. <sup>2</sup>Eine Benachteiligung gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn

1. die Anwartschaft
  - a) als nominales Anrecht festgelegt ist,
  - b) eine Verzinsung enthält, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt, oder
  - c) über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird und die Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen, oder
2. die Anwartschaft angepasst wird
  - a) um 1 Prozent jährlich,
  - b) wie die Anwartschaften oder die Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer,
  - c) wie die laufenden Leistungen, die an die Versorgungsempfänger des Arbeitgebers erbracht werden, oder
  - d) entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland.

(3) <sup>1</sup>Ist bei der Berechnung des Teilanspruchs eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen, so kann bei einer unmittelbaren oder über eine Unterstützungskasse durchgeführten Versorgungszusage das bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen allgemein zulässige Verfahren zugrunde gelegt werden, es sei denn, der ausgeschiedene Arbeitnehmer weist die bei der gesetzlichen Rentenversicherung im Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten Entgeltpunkte nach. <sup>2</sup>Bei einer Versorgungszusage, die über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt wird, sind der aufsichtsbehördlich genehmigte Geschäftsplan, der Pensionsplan oder die sonstigen Geschäftsunterlagen zugrunde zu legen.

(4) Versorgungsanwartschaften, die der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden erwirbt, dürfen nicht zu einer Kürzung des Teilanspruchs führen.

### **§ 3 Abfindung**

(1) Unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und laufende Leistungen dürfen nur unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze abgefunden werden.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann eine Anwartschaft ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1 vom Hundert, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde. <sup>2</sup>Dies gilt entsprechend für die Abfindung einer laufenden Leistung. <sup>3</sup>Die Abfindung einer Anwartschaft bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union begründet und dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt. <sup>4</sup>Die Abfindung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht.

(3) Die Anwartschaft ist auf Verlangen des Arbeitnehmers abzufinden, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind.

(4) Der Teil der Anwartschaft, der während eines Insolvenzverfahrens erdient worden ist, kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt und das Unternehmen liquidiert wird.

(5) Für die Berechnung des Abfindungsbetrages gilt § 4 Abs. 5 entsprechend.

(6) Die Abfindung ist gesondert auszuweisen und einmalig zu zahlen.

### **§ 4 Übertragung**

(1) Unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen dürfen nur unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze übertragen werden.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer

1. die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen werden oder
2. der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (Übertragungswert) auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser eine wertgleiche Zusage erteilt; für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem ehemaligen Arbeitgeber verlangen, dass der Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber oder auf die Versorgungseinrichtung nach § 22 des neuen Arbeitgebers übertragen wird, wenn

1. die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und
2. der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt.

<sup>2</sup>Der Anspruch richtet sich gegen den Versorgungsträger, wenn der ehemalige Arbeitgeber die versicherungsförmige Lösung nach § 2 Abs. 2 oder 3 gewählt hat oder soweit der Arbeitnehmer die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortgeführt hat. <sup>3</sup>Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage zu erteilen und über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchzuführen. <sup>4</sup>Für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend. <sup>5</sup>Ist der neue Arbeitgeber zu einer Durchführung über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; die Sätze 3 und 4 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.

(4) <sup>1</sup>Wird die Betriebstätigkeit eingestellt und das Unternehmen liquidiert, kann eine Zusage von einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers oder Versorgungsempfängers übernommen werden, wenn sichergestellt ist, dass die Überschussanteile ab Rentenbeginn entsprechend § 16 Abs. 3 Nr. 2 verwendet werden. <sup>2</sup>§ 2 Abs. 2 Satz 4 bis 6 gilt entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Der Übertragungswert entspricht bei einer unmittelbar über den Arbeitgeber oder über eine Unterstützungskasse durchgeführten betrieblichen Altersversorgung dem Barwert der nach § 2 bemessenen künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung; bei der Berechnung des Barwerts sind die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik maßgebend. <sup>2</sup>Soweit die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist, entspricht der Übertragungswert den gebildeten Kapital im Zeitpunkt der Übertragung.

(6) Mit der vollständigen Übertragung des Übertragungswertes erlischt die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers.

**§ 4 a**  
**Auskunftspflichten**

(1) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen,

1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
2. wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
3. wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt, und
4. wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer oder dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Absatz 3 der Übertragungswert ist. <sup>2</sup>Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung bestehen würde und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ist und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend für Hinterbliebene im Versorgungsfall.

(4) Die Auskunft muss verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden.

## Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (Artikel I des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845) § 14 Arbeitsentgelt

(1) Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, gleichgültig, ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt sind auch Einnahmen, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Absatz 2 Nummer 3 des Betriebsrentengesetzes für betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungswegen Direktzusage der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen.

(2) Ist ein Nettoarbeitsentgelt, gelten als Arbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und der seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung. Sind bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung nicht gezahlt worden, gilt ein Nettoarbeitsentgelt als vermindert.

(3) Wird ein Haushaltscheck (§ 28a Absatz 7) verwendet, bleiben Zuwendungen unberücksichtigt, die nicht in Geld gewährt worden sind.

4. Mai 2018, 16:51 Altersvorsorge

## Wenn die Betriebsrente wackelt

**Zwei Pensionskassen werden wohl die Bezüge ihrer Versicherten absenken. Aber wie viele Beschäftigte sind betroffen? Und was können sie tun? Antworten auf die wichtigsten Fragen.**

*Von Herbert Fromme*

Die Finanzaufsicht Bafin schlägt Alarm: Ein Drittel der von ihr beaufsichtigten Pensionskassen steht unter "intensiver Aufsicht". Die Pensionskassen können wegen der Niedrigzinsen mit ihren Kapitalanlagen nicht mehr die Zusagen verdienen, die sie für Betriebsrenten gemacht haben. Zwei Kassen werden nach SZ-Informationen schon in Kürze mitteilen, dass sie die zugesagten Leistungen absenken müssen, weitere dürften folgen. Die wichtigsten Fragen zu den Problemen.

### **Sind alle Beschäftigten mit Versorgungszusagen betroffen?**

Nein, sagt Friedhelm Gieseler, Experte für die betriebliche Altersversorgung (bAV) und Geschäftsführer beim Anbieter Klinikrente. "Es gibt sehr verschiedene Durchführungswege in der bAV." Das sind Direktzusagen und Unterstützungskassen, Direktversicherungen, Pensionsfonds, öffentliche Zusatzversorgungsträger, die Nahles-Rente und die Pensionskassen. Die wirtschaftliche Lage sei sehr unterschiedlich, auch wenn alle unter niedrigen Zinsen litten, sagt Gieseler.

### **Um wie viele Beschäftigte geht es?**

Nach Angaben der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung gab es Ende 2015 20,4 Millionen Anwartschaften auf Betriebsrenten, einschließlich Mehrfachanwartschaften. Aktuellere Zahlen fehlen bisher. Davon entfielen 4,8 Millionen auf Pensionskassen. Nach Angaben der Bafin haben ein Drittel von ihnen Probleme. Damit könnten bis zu 1,6 Millionen Berechtigte betroffen sein.

Zehntausende müssen um Betriebsrenten zittern  
Zwei Pensionskassen stehen kurz davor, die Renten ihrer Versicherten abzusenken. Helfen könnten die Arbeitgeber - doch sie sind nicht dazu verpflichtet. Von Herbert Fromme mehr ...

### **Was wurde den Mitarbeitern zugesagt?**

Sie haben von ihrem Arbeitgeber eine Versorgungszusage erhalten. "Dort wird festgehalten, was eingezahlt wird und was der Arbeitnehmer an Leistungen erhält", erläutert Gieseler.

### **Was können Betroffene tun?**

"Wenn die Pensionskasse nicht die zugesagte Leistung erbringt, muss der Arbeitgeber dafür geradestehen", sagt Gieseler. Dann können Arbeitnehmer die Differenz zwischen Versorgungszusage und tatsächlicher Leistung direkt von der Firma verlangen. Allerdings: Wenn die Firma nicht mehr existiert, kann der Arbeitnehmer kaum Ansprüche stellen.

### **Helfen Auffangeinrichtungen?**

Für die meisten Betroffenen wohl nicht. Nur wenige Pensionskassen sind Mitglied bei Protektor, der Rettungseinrichtung für notleidende Lebensversicherer. Auch der Pensionssicherungsverein kommt für diese Fälle nicht auf. Wenn die Pensionskasse nicht mehr zahlt oder zu wenig zahlt und der Arbeitgeber nicht haftet, haben die Beschäftigten das Nachsehen.

### **Was tun, wenn man sich Sorgen wegen der Pensionskasse macht?**

Die Finanzaufsicht Bafin drängt Arbeitgeber, die Pensionskassen finanziell zu stärken. Eine Reihe von Firmen hat das auch bereits getan. Es kann nutzen, wenn die Belegschaft zum Beispiel über Betriebsräte klarmacht, dass sie ein Interesse an einer solchen Stützung hat.

### **Soll man besser keine betriebliche Altersversorgung abschließen?**

Das ist keine Lösung. Die betriebliche Altersversorgung ist neben der gesetzlichen Rente und möglichen privaten Verträgen ein wichtiger Teil der Altersversorgung. Arbeitgeberzuschüsse, Steuer- und Sozialabgabenfreiheit machen diese Sparform meistens sehr attraktiv. Allerdings müssen Arbeitgeber und Beschäftigte sehr genau darauf achten, für welchen Durchführungsweg und welchen Anbieter sie sich entscheiden.

Riestern soll endlich einfach und günstig werden  
Eigentlich gilt die Riester-Rente als gescheitert. Doch nun wollen die Versicherer ein neues Konzept vorlegen - auch um das lukrative Geschäft nicht an den Staat zu verlieren. Von Herbert Fromme, Köln, und Henrike Roßbach, Berlin mehr...

URL: [//www.sueddeutsche.de/wirtschaft/altersvorsorge-wenn-die-betriebsrente-wackelt-1.3967295](https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/altersvorsorge-wenn-die-betriebsrente-wackelt-1.3967295)

Copyright: Süddeutsche Zeitung Digitale Medien GmbH / Süddeutsche Zeitung GmbH

## Garantiezins in Gefahr?: Lebensversicherung - Die mögliche Haftungsfalle von morgen!

**Anbieter von Lebensversicherungen könnten aufgrund der anhaltend niedrigen Zinsen ihre Garantien bestehender Verträge kürzen. Auf die entsprechenden Regelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz haben nur die wenigsten Vermittler ihre Kunden hingewiesen. Geraten sie nun in eine Haftungsfalle?**

Es ist eine Ironie des Schicksals, dass man im Nachhinein immer weiß wie sich die Dinge entwickelt haben. Können Richter, welche über eine bestimmte Beratungssituation zu befinden haben, nach mehreren Jahren zurückblicken, so mögen aus dieser Perspektive heraus manche Dinge anders betrachtet werden, als wie sie in der ursprünglichen Beratungssituation wahrscheinlich gewesen wäre.

**Oder wer hätte vor ein paar Jahren ernsthaft daran geglaubt, dass mit Lehman Brothers die viertgrößte Investmentbank der Welt ernsthaft in Schwierigkeiten geraten könnte, dass mit Griechenland ein Euro-Staat an den Rand der Zahlungsunfähigkeit gelangt oder der Bedarf nach Containerschiffen ein Ende haben könnte. Die Realität belehrte uns alle jedoch eines Besseren.**

### **Vermittler wird in Haftung genommen**

Mit Erschrecken mussten viele Berater und Vermittler von Versicherungen und Finanzprodukten die Erfahrung machen, dass sie von Kunden für diese - für alle unwahrscheinlichen - Entwicklungen in die Haftung genommen wurden. Dies teilweise auch mit Erfolg. So mussten Vermittler oftmals einen Schaden ausgleichen, mit dessen Eintritt sie wohl nie gerechnet hätten.

Aus Vermittlersicht stellt sich daher die Frage, welche Haftungsgefahren wohl in den kommenden Jahren entstehen könnten. Denn nur wer Haftungsgefahren kennt, kann diese mit seinem Kunden besprechen und gegebenenfalls umgehen.

Eine solche mögliche Haftungsgefahr ist sicherlich der Lebensversicherungsmarkt. Lebensversicherer leiden seit mehreren Jahren unter der Niedrigzinsphase: Auf der einen Seite müssen die Versicherer - gerade bei Altverträgen - eine relativ hohe Garantieverzinsung bieten. Auf der anderen Seite ist es im Niedrigzinsumfeld immer schwieriger diese Verzinsung zu erreichen. Seit Jahren wird der Garantiezins daher immer weiter gesenkt.

### **Kapitalverlust soll ausgeschlossen sein**

Gleichwohl erscheint vielen Anlegern der Abschluss einer Lebensversicherung nach wie vor als gute Altersvorsorge. Die Kunden sind geneigt auch einen niedrigen Garantiezins zu akzeptieren, solange

ihre Anlage/Altersvorsorge "sicher", das heißt ein Kapitalverlust ausgeschlossen ist. Die Sicherheit der Anlage scheint bei einer Lebensversicherung in der Regel jedoch gegeben, bietet der Versicherung jedoch oftmals weitreichende "Garantien".

**In der Finanzkrise wurde jedoch mehr als deutlich, dass Garantien immer nur so viel oder wenig wert sind, wie der Garantgeber selbst. Auch einzelne Versicherer gerieten in dieser Zeit ins Schwanken.**

Dies wurde auch vom Gesetzgeber erkannt. Im Nachgang zur Finanzkrise wurden daher Gesetze geändert, um zu vermeiden, dass der deutsche Steuerzahler im Falle einer Krise notleidende Versicherer stützen muss. Stattdessen sollen dies nun die Kunden des Versicherers, also die Versicherungsnehmer selbst tun. Der deutsche Gesetzgeber hat das die **Bestimmung des Paragraphen 314 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)** eingeführt.

## **Seite 2: Vorläufige Zahlungsverbote für Versicherer**

### **Vorläufige Zahlungsverbote für Versicherer**

Paragraf 314 Absatz 1 VAG eröffnet dabei zunächst die Möglichkeit für die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Bafin) vorläufige Zahlungsverbote für Versicherer auszusprechen. Voraussetzung ist, dass der Versicherer dauerhaft nicht mehr imstande ist, seine Verpflichtungen zu erfüllen und die Verhängung eines solchen Zahlungsverbotes zur Vermeidung eines Insolvenzverfahrens oder aber zum Besten der Versicherten geboten erscheint. Erfasst werden sollen dabei auch gerade Ansprüche der Versicherten auf den Rückkaufswert ihrer Lebensversicherungen.

**Reichen solche vorläufigen Zahlungsverbote nicht mehr zur Rettung des Versicherers aus, so kann nach Paragraf 314 Absatz 2 VAG die Bafin auch weiterführende Maßnahmen ergreifen, nämlich die Leistungsansprüche der Versicherten gegenüber dem Versicherer kürzen. Hierzu kann insbesondere auch eine Kürzung der Versicherungssummen erfolgen.** Der Versicherungsnehmer kann also nicht nur seine Überschussbeteiligung oder Garantieverzinsung verlieren, sondern auch seine eingezahlten Prämien. Schlussendlich sollen also die Versicherungsnehmer des Versicherers zunächst den Versicherer stützen und auf eigene Ansprüche verzichten, bevor dies der deutsche Steuerzahler tut.

### **Lebensversicherung "sichere" Altersvorsorge?**

Fraglich ist damit natürlich geworden, ob deutsche Lebensversicherungen noch als "sichere" Altersvorsorge gelten können, wenn selbst schon der Gesetzgeber Mechanismen einführt, um den Versicherungsnehmern ihre "garantierten" Versicherungsleistungen wieder wegnehmen zu können, um die Insolvenz des Versicherers abzuwenden.

Wenn jedoch bereits der Gesetzgeber einen Kollaps eines Versicherers für zumindest so wahrscheinlich hält, dass er gesetzliche Regelungen für diesen Fall einführt, dann sollte dieses Thema auch bei den Versicherungsvermittlern zu präsent und als so wahrscheinlich betrachtet werden, dass

der Versicherungsnehmer im Beratungsgespräch auf diese Thematik hingewiesen wird.

## **Hinweis gehört in jedes Beratungsgespräch**

Zwar kann sich nach Ansicht des Autors aufgrund einer Abwägung sämtlicher Chancen und Risiken immer noch ergeben, dass eine deutsche Lebensversicherung für den Versicherungsnehmer geeignet ist, von einer Vermittlung als "sicheres" Altersvorsorgeprodukt würde der Autor jedoch eher empfehlen Abstand zu nehmen.

**Jedenfalls gehört nach seinem Dafürhalten ein Hinweis auf die gesetzliche Regelung des Paragraphen 314 VAG und dessen Folgen für den Versicherungsnehmer bei der Vermittlung einer Lebensversicherung in jedes Beratungsgespräch und jede Beratungsdokumentation.**

## **Versicherte dürften Vermittler in Regress nehmen**

Im Ergebnis bleibt zu hoffen, dass die Bafin niemals gezwungen sein wird, von den ihr nach Paragraph 314 VAG gegebenen Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Sollte dies jedoch der Fall sein und der Versicherungsnehmer einen Verlust seiner als "sicher" geglaubten Altersvorsorge erleiden, werden viele dieser Versicherungsnehmer versuchen beim Vermittler ihrer Versicherung Regress zu nehmen.

Dann wird die spannende Frage zu klären sein, ob eine Hinweispflicht des Versicherungsvermittlers auf die Regelung des Paragraphen 314 VAG bestand. Dies ist sicherlich eine Frage deren Beantwortung völlig offen ist.

Autor: Jens Reichow

Dieser Artikel erschien am 15.06.2016 unter folgendem Link:

<http://www.dasinvestment.com/investments/versicherungen/news/datum/2016/06/15/lebensversicherungen-die-moegliche-haftungsfalle-von-morgen/>

## Arbeits-/Sozialrecht

## Betriebliche Altersversorgung: Pflicht des Arbeitgebers zum Verlustausgleich bei Entgeltumwandlung

Von Dr. Johannes Fiala und Thomas Keppel

Bei der betrieblichen Altersversorgung mit Entgeltumwandlung werden in den ersten Beitragsjahren meist die Abschlusskosten (z.B. Vermittlungsprovisionen) durch den Versicherungsträger mit den einbezahlten Beiträgen verrechnet. Laut einem neueren Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) München sind entsprechende Vereinbarungen nichtig und müssen rückabgewickelt werden. Dies hat insbesondere für Arbeitgeber beträchtliche finanzielle Folgen – unabhängig davon, ob die Mitarbeiter zuvor über die Folgen der Abschlusskosten-Verrechnung aufgeklärt worden sind oder nicht.

Die Autoren erläutern eingehend die Gründe für diesen „Paukenschlag“ in der betrieblichen Altersversorgung, der zur Nichtigkeit von Millionen von Entgeltumwandlungs-Vereinbarungen führen kann. Abschließend geben sie wichtige Praxishinweise, welche Konsequenzen dies für Unternehmen haben wird und wie sie hierauf reagieren können (u.a. hinsichtlich einer Begrenzung finanzieller Schäden).

### Der Praxisfall:

Der Entscheidung des LAG München vom 15. 3. 2007 (4 Sa 1152/06) lag folgender Sachverhalt zugrunde: Eine Arbeitnehmerin hatte 35 Monate auf einen Teil ihres Gehalts verzichtet. 178 € flossen pro Monat an eine überbetriebliche Versorgungskasse, die eine Rückdeckungsversicherung abschloss. Als die Mitarbeiterin nach knapp drei Jahren bei dem Arbeitgeber, einem Autohaus, ausschied, hatte sie so insgesamt 6.230 € an Gehalt in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt. Hiervon waren jedoch lediglich 639 € als Versicherungs(rückkauf)wert vorhanden. Fast 90% des umgewandelten Gehalts fehlten.

Ein typischer Fall, wie er bei vielen Arbeitsverhältnissen denkbar ist und von der Versicherungsbranche als normal angesehen wird.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) kann in Deutschland nur über die folgenden **Durchführungswege** (vgl. ausführlich *Plenker*, BC 4/2002, S. 77 ff.) erfolgen:

- Direkt- bzw. Pensionszusage (§ 1b Abs. 1 Betriebsrentengesetz – BetrAVG),
- Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG),
- Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG),
- Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG),
- Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG).

### Entgeltumwandlung und Zillmerung

Seit 2002 können Arbeitnehmer (gemäß § 1a BetrAVG) vom Arbeitgeber in bestimmten Grenzen eine Entgeltum-

wandlung zum Aufbau bzw. zur Ergänzung einer betrieblichen Altersversorgung verlangen. Bietet der Arbeitgeber hierfür eine Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse an, so erfolgt diese dort. Andernfalls haben die Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber eine Direktversicherung abschließt:

- Versicherungsnehmer wird der Arbeitgeber,
- Begünstigter ist der Mitarbeiter, der dafür Gehaltsbestandteile über seinen Arbeitgeber als Beiträge weiterleiten lässt.

Bei rund 90% aller bAV-Verträge wurden bislang gezillmernte Tarife verwendet.

### Was bedeutet „Zillmerung“?

Bei der sog. Zillmerung handelt es sich um ein von dem Mathematiker *August Zillmer* (1831 bis 1893) entwickeltes versicherungsmathematisches Verfahren zur Verrechnung von Abschlusskosten bei Lebens- und Krankenversicherungen. Die **Abschlusskosten** werden hiernach **im Barwert der Versicherungsleistungen berücksichtigt**. In der Folge fällt das gezillmerte Deckungskapital bei Vertragsbeginn negativ aus. Weil sich der Rückkaufswert nach dem gebildeten Deckungskapital richtet, sind in der Anfangsphase (unter Umständen mehrere Jahre) kein Rückkaufswert und keine beitragsfreie Versicherungssumme vorhanden. Bei vorzeitiger Vertragsbeendigung droht somit im schlimmsten Fall sogar der Totalverlust der bis dahin geleisteten Beiträge.

Entgeltumwandlungs-Vereinbarungen, die gezillmerte Tarife vorsehen, sind unwirksam, wie das LAG München in seiner Entscheidung vom März 2007 feststellte. Der **Arbeitgeber schuldet** dem Arbeitnehmer deshalb die **Differenz zwischen Rückkaufswert und Summe der einbezahlten Beiträge** – unabhängig von einer Verletzung von Beratungs- und Informationspflichten.

### Treuhänderähnliche Stellung des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung strittig

Das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf erklärte in seinem Urteil vom 6. 3. 1992 (17 U 201/91) sogar, Arbeitgeber seien im Rahmen einer Entgeltumwandlung gegenüber ihren Mitarbeitern in einer **treuhänderähnlichen Stellung**. Begründung: Der Arbeitnehmer übertrage durch den Verzicht auf Barlohn einen entsprechenden Gegenwert in das Vermögen des Arbeitgebers, der diesen zum Vorteil des Mitarbeiters verwalten solle.

Im Gegensatz hierzu entschied das OLG Karlsruhe mit Urteil vom 18. 1. 2007 (12 U 185/06), die Entgeltumwandlung stelle **kein treuhänderisches Rechtsgeschäft** dar. Das Betriebsrentengesetz unterscheide zwischen

- Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 und § 1b Abs. 5 BetrAVG) einerseits und
- Eigenbeitragsleistung des Arbeitnehmers (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG) andererseits.

Eine Berechtigung, über wirtschaftlich den Arbeitnehmern zuzuordnendes Vermögen zu verfügen, würde durch die Entgeltumwandlungsabrede nicht geschaffen. Diese ersetzt lediglich den schuldrechtlichen Anspruch auf Entgeltzahlung an den Mitarbeiter durch einen anderen auf Leistung der Prämien an den Produktgeber (Versicherungsunternehmen).

Wird bei der Entgeltumwandlung **nicht** von einem treuhänderischen Rechtsgeschäft ausgegangen, so schließt dies allenfalls eine in diesem Zusammenhang denkbare Strafbarkeit des Arbeitgebers bei „Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt“ (gemäß § 266a StGB) aus.

Auch wenn die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) gezeillerte Tarife grundsätzlich nicht beanstandet hat, sind sie im Rahmen der Entgeltumwandlung unzulässig, wie die Entscheidung des LAG München zeigt. Das Gericht führt hierzu mehrere Gründe an.

### Nicht „wertgleich“

Die Unzulässigkeit entsprechender Vereinbarungen folgt aus dem bei der Entgeltumwandlung geltenden **Gebot der Wertgleichheit** (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG): Künftige Entgeltansprüche sind danach in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umzuwandeln. Der Begriff der „Wertgleichheit“ ist dabei im Sinne einer **wirtschaftlich vergleichbaren Versorgungsanwartschaft** zu verstehen. Arbeitnehmern muss somit stets so viel zustehen, wie insgesamt an Beiträgen einbezahlt wurde – und das zu jedem Zeitpunkt während der Beitragszahlungsphase. Daraus ergibt sich zwangsläufig die Nichtigkeit von Entgeltumwandlungs-Vereinbarungen mit gezeillerten Tarifen.

Selbst ein **belegbarer Hinweis** auf die differenzierte Wertgleichheit zwischen Umwandlungsbetrag und Versorgungsanspruch befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Haftung, wie das LAG München nun mit seiner Entscheidung klarstellte. Auf den Beweis einer solchen Benachrichtigung durch den Arbeitgeber kommt es deshalb nicht an (so aber noch das Arbeitsgericht Stuttgart in einem viel beachteten Urteil vom 17. 1. 2005, 19 Ca 3152/04). Die Wertgleichheit ist als gesetzliches Gebot generell nicht einwilligungsfähig.

### Praxishinweis:

- Keine Rolle spielt es, welcher Durchführungsweg (Direktversicherung, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds) gewählt wurde: Der Arbeitgeber schuldet nach der Entgeltumwandlungs-Vereinbarung nicht nur die bloße Weiterleitung der umgewandelten Gehaltsbestandteile an den bAV-Produktgeber. Vielmehr hat er mit Blick auf seine **Haftung auch bei Einschaltung Dritter** (z.B. einer Unterstützungskasse) nach § 1 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG dafür einzustehen, dass auch die **Wertgleichheit** von umgewan-

delten Entgeltansprüchen und damit begründeter Versorgungsanwartschaft gewährleistet wird. Diese ist bei gezeillerten (Rückdeckungs-)Verträgen aber nicht gegeben, da hier keine Anwartschaft erreicht wird, die langfristig mit den vom Mitarbeiter eingebrachten Lohnbestandteilen wirtschaftlich vergleichbar wäre.

- Gleiches gilt aufgrund der vergleichbaren Interessenlage wohl auch bei dem sog. „**Cafeteria-Modell**“, also der Einbringung von Geld in eine bAV unter Verzicht auf ein höheres Arbeitsentgelt.
- Das Wertgleichheitsgebot lässt sich als höherrangiges Bundesrecht auch durch einen allgemein verbindlichen **Tarifvertrag** nicht umgehen.

### Unangemessene Benachteiligung

Wird durch Klauseln in Entgeltumwandlungs-Vereinbarungen eine Zillmerung zugelassen, bedeutet dies zudem für den Arbeitnehmer (nach Ansicht des LAG München) entgegen Treu und Glauben eine unangemessene Benachteiligung (im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). **Formulärmäßige Vertragsbestimmungen sind unangemessen, wenn der sog. Verwender der Klausel hiermit missbräuchlich seine eigenen Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchsetzen will, ohne dabei auch dessen Belange ausreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren.**

Zu beachten sind hierbei (gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten, insbesondere die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes. Die Vertragsbestimmungen sind daher an dem Wertgleichheitsgebot und an der verschuldensunabhängigen Ausfallhaftung des Arbeitgebers (§ 1 Abs. 1 Satz 3, § 1a Abs. 4 Satz 2 BetrAVG) zu messen. Wird demnach das Deckungskapital, das mit umgewandelten Lohnanteilen angespart worden ist, durch eine Zillmerungsregelung beeinträchtigt, so liegt eine unangemessene Benachteiligung vor und die entsprechende Klausel ist unwirksam.

### Einschränkung der Portabilität

Laut dem genannten Urteil des LAG München steht auch eine **Verrechnung der Abschlusskosten in fünf Jahren**, wie ihn der Entwurf zum neuen Versicherungsvertragsgesetz (VVG) vorsieht und die keine Zillmerung im eigentlichen Sinne darstellt, der von dem Gesetzgeber geforderten Flexibilität und Portabilität (§ 4 BetrAVG) der bAV entgegen und ist daher **unzulässig**.

Durch die Übertragungsmöglichkeiten und -ansprüche (gemäß § 4 BetrAVG) sollen Arbeitnehmer die unverfallbaren Versorgungsansprüche, welche sie während ihrer gesamten Erwerbsbiographie (bei verschiedenen Arbeitgebern) erworben haben, **auf einem einzigen Altersvorsorgekonto konzentrieren können**. Da der bei einem Arbeitgeberwechsel zu übertragende Wert der Anwartschaft im Falle einer Zillmerung – je nach Dauer der bisherigen Beitragszahlung – oftmals gegen Null tendiert oder im Extremfall sogar noch gar kein Rückkaufwert gebildet werden konnte, würde das mit den Übertragungsregelungen in § 4 BetrAVG verfolgte Ziel der

Portabilität bei Zulässigkeit gezillmerter Tarife ins Leere laufen.

### Mindest-Rückkaufwert

Gezillmerte Tarife im Rahmen der Entgeltumwandlung stellen des Weiteren (so das LAG München) einen Verstoß gegen die Grundsätze der neueren Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes (Urteil vom 12. 10. 2005, IV ZR 162/03) zu (Mindest-)Rückkaufwerten bei Lebensversicherungsverträgen dar, die vom Bundesverfassungsgericht bestätigt wurde. Hiernach ist **bei der vorzeitigen Beendigung von Lebensversicherungsverträgen mit gezillmerten Tarifen** Folgendes sicherzustellen: Die berechneten Abschlusskosten müssen hinsichtlich

- der verkürzten Laufzeit und
- dem vom Versicherungsnehmer verfolgten Ziel einer Vermögensbildung

in einem angemessenen Verhältnis zu den von dem Versicherungsunternehmen erbrachten Leistungen stehen. Der **Rückkaufwert darf demnach nicht unverhältnismäßig gering sein**, weshalb der BGH eine Untergrenze festlegte (= 50% des ungezillmerten Deckungskapitals, was etwa 45% der einbezahlten Beiträge entspricht).

Die diesen Entscheidungen des BGH zugrunde liegenden Gesichtspunkte müssen erst recht bei der (rein) arbeitnehmerfinanzierten bAV gelten, bei der die Wahl des Durchführungsweges und des Produktgebers (Versicherungsunternehmen) alleine durch den Arbeitgeber erfolgt.

### Einwände der Versicherungswirtschaft

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) wendet gegen das genannte Urteil des LAG München u. a. ein:

- Mit gezillmerten Tarifen erreiche man höhere **Ablaufleistungen**.
- Bei hinreichender Aufklärung des Arbeitnehmers liege eine **privatautonome freiwillige (Individual-)Abrede** vor, weshalb eine unangemessene Benachteiligung ausscheide.
- In der vom Gericht zitierten neueren BGH-Rechtsprechung habe dieser gerade die grundsätzliche **Zulässigkeit der Zillmerung** festgestellt.
- Zudem sei nach dem Entwurf eines neuen Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) eine **Abschlusskostenverrechnung zumindest binnen fünf Jahren zulässig**.

Diese von der Versicherungswirtschaft gegen die Entscheidung des LAG München vorgebrachten Argumente überzeugen indes nicht. Das gesetzliche Gebot der Wertgleichheit kann mit einer angeblich höheren Ablaufleistung bei gezillmerten Tarifen nicht umgangen werden. In Anbetracht der Tatsache, dass Arbeitnehmer durchschnittlich nicht einmal fünf Jahre für einen Arbeitgeber tätig sind, wird die geforderte Portabilität und Flexibilität der bAV jedenfalls nicht erreicht. Auch ein ausdrücklicher Hinweis auf die Zillmerung macht aus einer allgemeinen Geschäftsbedingung keine Individualabrede. Ein gesetzliches Gebot kann dadurch nicht außer Kraft gesetzt werden. Die den Entscheidungen des BGH-Urteils (vom 12. 10. 2005) zugrunde liegenden Gedanken der Verhält-

nismäßigkeit der Abschlusskosten und der Zielsetzung einer Vermögensbildung sprechen, wie vom LAG München festgestellt, gegen die Zulässigkeit der Zillmerung bei der arbeitnehmerfinanzierten bAV.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird eine Vermögensbildung durch gezillmerte Tarife gerade vereitelt. Die grundsätzliche Zulässigkeit zillmerähnlicher Abschlussverrechnungsmethoden nach dem VVG-Reformentwurf (eine Zillmerung im eigentlichen Sinne soll gerade nicht mehr erlaubt sein), z. B. über fünf Jahre, spielt insofern keine Rolle, weil bei der Entgeltumwandlung das Wertgleichheitsgebot als vorrangiges Spezialgesetz zu beachten ist.

### Praxishinweis:

Auch wenn der GDV eine gegenteilige Auffassung vertritt: Das **Bundesarbeitsgericht** dürfte das **Urteil des LAG München** – der beklagte Arbeitgeber ist gegen dieses Urteil in Revision gegangen (Az. 3 AZR 376/07) – **aller Voraussicht nach nicht abändern**. Diese Einschätzung untermauert auch der Gesichtspunkt, wonach sich die Entscheidung des LAG München in wesentlichen Punkten auf die Ansichten des für bAV-Fragen zuständigen Vorsitzenden Richters am BAG *Dr. Gerhard Reinecke* stützt.

### Konsequenzen für den Arbeitgeber

- ☞ Es droht die **Rückabwicklung** der Entgeltumwandlungsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer und der Verträge mit den Versicherern bzw. Produktgebern. Hinzu kommen Schäden aus **Mehrbelastungen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen**.
- ☞ Hinsichtlich nachzuzahlender Abgaben drohen **Verspätungszuschläge** (0,5% oder 1,0% je Monat).
- ☞ **Unter Umständen** ist eine **Selbstanzeige** vorzunehmen, um so Straffreiheit zu erreichen.
- ☞ Neben Mehrkosten für Steuerberater oder Lohnbüros kommen noch Abgaben auf den Arbeitgeber zu, weil er den **Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung nach Ablauf von drei Monaten nicht mehr vom Lohn abziehen kann**.

### Auswirkungen auf den Ausgangsfall (S. 206):

- Zunächst wurde (unwirksam) ein Betrag (100%) umgewandelt in eine bAV. Die Abgabensparnis lag (bis einschließlich 2008) bei rund 20% für den Arbeitgeber. Da nach knapp drei Jahren nun lediglich 10% der einbezahlten Beiträge als Rückkaufwert vorhanden sind, muss er die **Differenz von fast 90% nachzahlen** und dem Arbeitnehmer **als Lohn abrechnen**.
- Darüber hinaus muss der Arbeitgeber etwa 40% an **Sozialabgaben** (Sozialversicherung auf 90%) **nachzahlen**. Somit trifft ihn eine **Belastung von rund 125%** der Beiträge, die der Arbeitnehmer eingebracht hat.

### Wo sind die Beitragszahlungen geblieben?

Aus dem vom Arbeitnehmer eingebrachten und vom Arbeitgeber weitergeleiteten Versicherungsbeiträgen er-

### Reaktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Das auf breites Interesse gestoßene Urteil des LAG München wirft nun bei vielen Arbeitgebern die Frage auf: Wie sollen sie auf diese Entscheidung reagieren? **Wer abwartet, riskiert einen noch höheren Schaden:** Die Hoffnung auf eine anderslautende Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht (Revisionsverfahren, Az. 3 AZR 376/07) scheint angesichts der oben angeführten Gründe wenig berechtigt. Auch das Hoffen, die betroffenen Arbeitnehmer würden nicht klagen, bringt für Arbeitgeber nicht die gewünschte und nötige Sicherheit.

- ☞ Geboten ist auf jeden Fall, die **bestehende bAV** von Juristen und Versicherungsmathematikern **überprüfen** zu lassen und **bis dahin keine neuen Verträge mit weiteren Mitarbeitern abzuschließen**. Problematisch ist insofern jedoch: Der Arbeitnehmer kann aufgrund seines Anspruches gemäß § 1a BetrAVG auf einen Abschluss bestehen.
- ☞ Hinsichtlich **möglicher Schadensersatzforderungen** von Mitarbeitern sollten entsprechende **Rückstellungen** in den Bilanzen **gebildet** werden.
- ☞ Beim **Kauf von Unternehmen** sollten die Interessenten sich die bestehende bAV genau ansehen und nach damit **verbundenen Risiken** in den Bilanzen **fragen**.
- ☞ Abzuraten ist jedoch von dem übereilten **Abschluss neuer Produkte**. Zumindest sollte man diese zuvor rechtlich und versicherungsmathematisch **überprüfen** lassen.
- ☞ Arbeitgeber sollten zudem daran denken: In diesem Zusammenhang könnten ihnen **eventuell Regressansprüche gegen Vermittler oder Versicherer** bzw. andere

Produktgeber wegen fehlerhafter Auskunft bzw. Falschberatung zustehen.

**In vielen Fällen** wurden die **Arbeitgeber beim Abschluss der bAV** von den Vermittlern sogar **überhaupt nicht aufgeklärt**. Diese wandten sich vielmehr nur an die Mitarbeiter und leiteten die Verträge dann lediglich einfach an die Personalabteilungen der Unternehmen weiter, wo sie mangels Aufklärung über die damit unter Umständen verbundenen Risiken und Nachteile dann abgeschlossen wurden. Insbesondere eine unterlassene Aufklärung über den unbestimmten Rechtsbegriff der „Wertgleichheit“ stellt eine Verletzung der rechtlichen Pflichten des Vermittlers dar.

Ein **Anspruch** gegen den jeweiligen Versicherer bzw. Produktgeber könnte bereits daraus folgen, dass auch der **(Versicherungs-)Vertrag** mit diesem **unwirksam** ist. Die Nichtigkeit der Entgeltumwandlungs-Vereinbarung schlägt auf diesen durch, weil es sich um ein Vertragsbündel mit wechselseitiger Bezugnahme handelt.

Zur gerichtlichen **Geltendmachung solcher Ansprüche** haben Arbeitgeber **zumindest drei Jahre Zeit**. Dabei sollte nicht erst abgewartet werden, bis die Arbeitgeber ihrerseits durch ihre Mitarbeiter in Regress genommen werden. Im Übrigen bieten viele Produktgeber (Versicherer) aufgrund des LAG-Urteils mittlerweile an, den Arbeitgeber im Falle der Nichtigkeit der Entgeltumwandlungs-Vereinbarung von Ansprüchen seiner Mitarbeiter freizustellen. Gegebenenfalls sollte auch bezüglich bereits bestehender Verträge auf eine solche Regelung hingewirkt werden.

rechnet der Produktgeber die gezillmerten Abschlusskosten bis zum gesetzlichen Höchstsatz von 4% der Summe der über die gesamte Vertragslaufzeit zu zahlenden Prämien (§ 4 Abs. 1 Satz 2 Deckungsrückstellungsverordnung).

Hinzu kommen oft noch sog. überrechnungsmäßige Abschlusskosten, laufende Kosten und Risikobeiträge. Unter Umständen werden bei vorzeitiger Vertragsbeendigung darüber hinaus sogar Stornoabzüge fällig.

Eine Aufklärung über dieses mit gezillmerten Tarifen

bei der arbeitnehmerfinanzierten bAV verbundene Risiko unterbleibt bei der Vermittlung in der Regel. □

#### Die Autoren

*Dr. Johannes Fiala*, Rechtsanwalt, MBA Finanzdienstleistungen, Master of Business Administration (Univ. of Wales), Master of Mediation (Univ.), Bankkaufmann (IHK), Lehrbeauftragter für Bürgerliches Recht und Versicherungsrecht (Univ. of Cooperative Education), und Dipl.-Jur. Univ. *Thomas Keppel*, Rechtsanwalt, München (E-Mail: info@fiala.de, Internet: www.fiala.de).

# Stolperfalle Anspruchsbegrenzung

Die Direktversicherung galt immer als Königsweg der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Insbesondere beim Arbeitgeberwechsel war sie verwaltungsarm und bot eine (fast) vollständige Enthaltung der Arbeitgeber. Doch „rundum sorgenfrei“ gilt nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (19. Mai 2016, 3 AZR 794/14) jetzt nur in Ausnahmefällen.

Die Direktversicherung (so auch die Pensionskasse) hat etwas an Charme verloren. Der Grund: Die Haftungsfreiheit des Arbeitgebers ist nicht mehr ausnahmslos gegeben. Nur noch dann, wenn der Arbeitgeber sofort bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aktiv wird. Ansonsten drohen eine Unterdeckung und Nachschusspflichten. Die mögliche Unterdeckung ist ein wichtiger Beratungsanlass für den Vermittler, insbesondere für den Makler, der treuhänderisch als Sachwalter des Kunden tätig ist und von sich aus auf mögliche Unterdeckungen aufmerksam machen muss.

Die Ansicht, dass der Arbeitgeber mit dem Abschluss einer Direktversicherung aller Sorgen enthoben ist, war aber noch nie korrekt. Auch bei dieser haftet der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) für die Erfüllung der von ihm zugesagten betrieblichen Versorgungsleistungen.

In den vergangenen Jahren wurde der Durchführungsweg der Direktversicherung zunehmend auch für eine Absicherung von Versorgungsleistungen für den Fall einer Invalidität des Arbeitnehmers eingesetzt. Hier bedarf es besonderer Sorgfalt, denn der Begriff der Invalidität wurde vom Gesetzgeber nicht definiert. Es ist also darauf zu achten, dass die Benennung der Leistungsvoraussetzungen im Versorgungsfall und das arbeitsrechtliche Versprechen des Arbeitgebers über-

einstimmen (siehe Versicherungsmagazin 8/2015). Im Fall einer fehlenden oder mangelhaften Versorgungszusage steht der Arbeitgeber für eventuelle Differenzen ein.

## Ratierlicher Anspruch bei Direktversicherungen

Für viele kommt dies überraschend, aber auch für die Direktversicherung gilt, wie für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung, dass bei Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften grundsätzlich das ratierliche Verfahren gilt.

Im ersten Schritt ist also immer zu prüfen, ob bei Ausscheiden eine unverfallbare Anwartschaft vorliegt: Nach § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG hat ein Arbeitnehmer unverfallbare Versorgungsanwartschaften erworben, wenn der Arbeitgeber sein Versorgungsversprechen nach dem

31. Dezember 2000 erklärt hat, der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Unternehmen sein 25. Lebensjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre bestanden hat. Für ältere Versorgungszusagen hat der Gesetzgeber abweichende Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit eines betrieblichen Versorgungsanspruchs erklärt (§ 30f BetrAVG). Sofern die betriebliche Altersversorgung aus einer Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers finanziert wurde, tritt eine Unverfallbarkeit ab Beginn ein.

Zweiter Schritt: Nun muss korrekt berechnet werden, wie hoch die unverfallbaren Versorgungsanwartschaften des Arbeitnehmers sind. Der vom Arbeitnehmer erdiente Versorgungsanspruch wird zeiträtierlich nach dem so genannten m/n-tel-Verfahren (ein ratierliches Berechnungsverfahren, § 2 Abs. 1 und 2 Satz 1 BetrAVG) errechnet. Dabei werden die tatsächliche und die theoretisch mögliche Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ins Verhältnis gesetzt. Mit dem ermittelten Quotienten wird nachfolgend die vom Arbeitgeber zugesagte Leistung multipliziert und als Ergebnis der Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers ermittelt.

## Ein möglicher Praxisfall

Ein Beispiel: Der Arbeitnehmer Max Mustermann ist im Jahr 1985 im Alter von 20 Jahren in das Unternehmen ein-

### Kompakt

- Bei Direktversicherungen besteht die Haftungsfreiheit von Arbeitgebern nicht mehr ausnahmslos. Ein aktuelles Urteil ist die Ursache.
- Unterdeckung und Nachschusspflichten können so zum Problem werden. Makler sollten dann ihren Kunden helfen können.
- Einige Beispiele sollen die Tragweite des Urteils erläutern.

getreten. Im Jahr 2010 sagte ihm sein Arbeitgeber eine betriebliche Invalidenrente in Höhe von 1.500 Euro/Monat zu. Für die Abbildung der betrieblichen Altersversorgung wählt der Arbeitgeber den Durchführungsweg Direktversicherung. Sechs Jahre später wird der Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst. Der unverfallbare Versorgungsanspruch von Herrn Mustermann berechnet sich nun wie folgt:  $1.500 \text{ Euro} \times (31:47) = 989,36 \text{ Euro/Monat}$ . Sofern die Beitragszahlung zur Direktversicherung zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers eingestellt wird, besteht kein Versicherungsschutz.

### Sehr hohes Kostenrisiko für den Arbeitgeber

Vor allem die unverfallbaren Versorgungsanwartschaften von langjährigen Arbeitnehmern, denen zu einem vergleichsweise späten Zeitpunkt eine bAV zugesagt wurde, beinhalten für den Arbeitgeber ein sehr hohes Kostenrisiko. Das gilt vor allem für Versorgungszusagen, bei denen der Wert des Versicherungsvertrages bei Ausscheiden des Arbeitnehmers und die erdienten unverfallbaren Versorgungsanwartschaften weit auseinanderfallen. Dies ist zum Beispiel bei einer „BU-Direktversicherung“ der Fall, sofern der Versicherungsvertrag nicht beitragspflichtig im Rahmen einer bAV bei einem neuen Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer mit eigenen Beiträgen fortgeführt wird. Mit dem in der Direktversicherung angesammelten Versorgungskapital kann dann der unverfallbare Versorgungsanspruch des ausgeschiedenen Mitarbeiters in den meisten Fällen nicht erfüllt werden und der durch den Versicherungsvertrag nicht gedeckte Differenzbetrag muss vom Arbeitgeber aufgefüllt werden.

Eine zeitratierliche Ermittlung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften findet für Beitragszusagen mit Mindestleistung keine Anwendung (§ 2 Abs. 5b BetrAVG). Das Problem tritt nur bei beitragsorientierten Leistungszusagen oder Leistungszusagen auf.

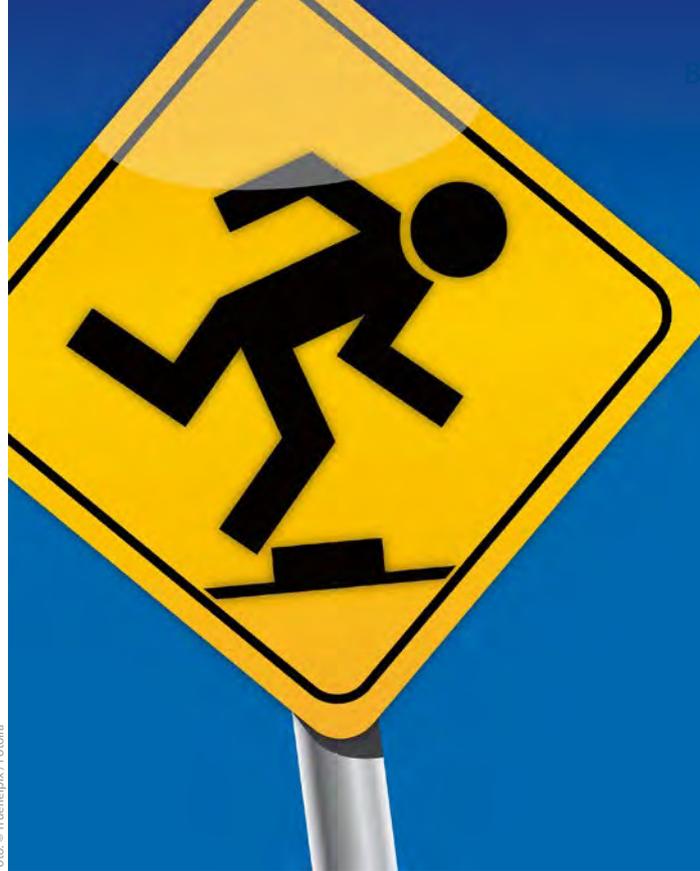


Foto: © Shutterstock / Fotolia

Der Gesetzgeber hat schon bei der Einführung des Betriebsrentengesetzes erkannt, dass bei einer Direktversicherung (Pensionskassenversorgung) regelmäßig eine Differenzhaftung des Arbeitgebers eintreten würde. Daher hat der Gesetzgeber in § 2 BetrAVG die so genannte Anspruchsbegrenzung normiert (statt Anspruchsbegrenzung spricht man häufig auch von der versicherungsvertraglichen beziehungsweise versicherungsförmigen Lösung). Für die Direktversicherung (und für die Pensionskassenversorgung) hat der Gesetzgeber geregelt, dass der Arbeitgeber durch einseitige Entscheidung den Versorgungsanspruch des Mitarbeiters mit der versicherungsvertraglichen Lösung auf die im Versicherungsvertrag angesammelten Leistungen begrenzen kann (§ 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG). Das Risiko einer Differenzhaftung tritt damit nicht mehr auf.

### Unter einer Bedingung

Die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung hat der Gesetzgeber allerdings an einige Voraussetzungen geknüpft (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1–3 BetrAVG). Kernpunkt ist, dass der Arbeitgeber, wenn er sich für die versicherungsvertragliche



Lösung entscheidet, dies seinem Arbeitnehmer und dem zuständigen Versicherer innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden des Arbeitnehmers anzeigen muss.

### Vorgehensweise nun für unwirksam erklärt

In der bisherigen Praxis war es in mittelständischen und größeren Unternehmen eine wohl geübte Alltagspraxis, dass der Arbeitgeber die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung bereits bei Abschluss der Direktversicherung oder während des laufenden Arbeitsverhältnisses erklärt hat. In vielen Versorgungsordnungen oder Betriebsvereinbarungen wurde pauschal geregelt, dass im Fall eines vorzeitigen Ausscheidens von Arbeitnehmern aus dem Unternehmen unverfallbare Versorgungsansparungen auf die Versicherungsleistungen aus den korrespondierenden Direktversicherungen begrenzt werden.

Diese Vorgehensweise hat das Bundesarbeitsgericht jetzt für unwirksam erklärt. Damit die Anspruchsbegrenzung richtig und wirksam durchgeführt wird, muss nun der Arbeitgeber bei jedem Ausscheidungsfall sofort aktiv werden. Um es deutlich zu formulieren: Untätigkeit führt zu einem Haftungsfall. Was ist zu tun und wie kann der Vermittler unterstützen?

- Alle Auflagen, die zur Wirksamkeit der versicherungsvertraglichen Lösung gehören, müssen innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden des Arbeitnehmers abschließend erledigt sein.
- Der Arbeitnehmer muss nachweislich in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zu seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen von seinem Arbeitgeber die Mitteilung erhalten, dass dieser von der versicherungsvertraglichen Lösung nach § 2 Abs. 2 S. 2 BetrAVG Gebrauch machen möchte. Eine Ergänzung des Kündigungsschreibens oder der Aufhebungsvereinbarung um einen entsprechenden Hinweis ist daher dringend

erforderlich. Die Gegenzeichnung des Arbeitnehmers auf diesen Schreiben dient dem Nachweis der fristgemäßen Anzeige.

- Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer unter Beachtung der Fristen Zugang zu den Daten seiner Direktversicherung verschaffen. Dies geht am besten durch die Aushändigung einer Kopie der Versicherungspolice gegen schriftlichen Nachweis.
- Der Arbeitgeber muss auch dem Versicherer eine Mitteilung über das Ausscheiden (mit Ausscheidungsdatum) des Arbeitnehmers zukommen lassen, in der er für diesen Fall die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung verlangt. Es ist dabei von Vorteil, wenn die unter 2. und 3. genannten Bestätigungen des Arbeitnehmers dem Schreiben an den Versicherer beigelegt werden.
- Zusätzlich müssen die drei sozialen Auflagen des Betriebsrentengesetzes innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen erfüllt werden:
  - Das Bezugsrecht muss unwiderruflich sein, und eine eventuelle Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber muss rückgängig gemacht worden sein. Alle Beitragsrückstände müssen ausgeglichen sein.
  - Vom Beginn der Versicherung, spätestens ab Beginn der Betriebszugehörigkeit, dürfen die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet worden sein.
  - Der ausgeschiedene Arbeitnehmer muss nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung mit eigenen Beiträgen haben.

Auch bei der Archivierung der Unterlagen sollte der Arbeitgeber höchst gewissenhaft vorgehen. Aufgrund der Verjährungsfristen von 30 Jahren nach Eintritt des Versorgungsfalls ist eine Aufbewahrung der Unterlagen über diesen Zeitraum anzuraten. Sofern ein Arbeitneh-

mer, unter Umständen erst nach Jahren, einen höheren, zeitratierlich bemessenen Versorgungsanspruch einfordert, muss der Arbeitgeber den Nachweis erbringen können, dass er die versicherungsvertragliche Lösung korrekt umgesetzt hat.

Wichtiger Hinweis: Sofern nur eine der vorgenannten Auflagen vom Arbeitgeber nicht erfüllt wurde und im Streitfall nicht nachweisbar ist, kann die versicherungsvertragliche Lösung nicht wirksam gewählt werden!

### Vorsicht vor tickenden Zeitbomben

Das Urteil wirkt sich nach derzeitiger Einschätzung auch auf die „Übernahme“ von Direktversicherungen durch einen neuen Arbeitgeber aus. Tritt dieser in die Versorgungszusage und den Versicherungsvertrag ein, übernimmt er unter Umständen, ohne dies zu wissen, eine tickende Zeitbombe in Form der Differenzhaftung des Vor-vorarbeitgebers beziehungsweise der Vorarbeitgeber. Sofern sich die oben genannten fünf Punkte nicht für jeden Vorarbeitgeber sauber dokumentiert nachweisen lassen, sollte ein neuer Arbeitgeber von einer Übernahme von Altzusagen Abstand nehmen.

Nachdem für einen Arbeitgeber keine gesetzliche Pflicht zur Übernahme von alten Zusagen besteht, empfiehlt sich im Zweifelsfall, eine Neuzusage mit einem Neuvertrag einzurichten und gegebenenfalls den Übertragungswert aus der alten in die neue Direktversicherung zu überführen. Das mag für den Arbeitnehmer bitter sein, aber nur so kann sich der neue Arbeitgeber vor zum Teil erheblichen Nachforderungen schützen.

Vermittler, die in der bAV engagiert sind, sollten ihre Arbeitgeberkunden möglichst zeitnah informieren. Arbeitgeber sollten bei einem vorzeitigen Ausscheiden eines Arbeitnehmers mit unverfallbaren Versorgungsansprüchen sicherstellen, dass alle vom Gesetzgeber in § 2 Abs. 2 BetrAVG benannten Voraussetzungen für eine versicherungsvertragliche Lösung auch erfüllt werden. Die Kunden sind zu informieren, dass eine

Erklärung in der Versorgungszusage, Versorgungsordnung oder im Gruppen- oder Rahmenvertrag, mit der die versicherungsvertragliche Lösung zwischen Arbeitgeber und Versicherer vereinbart wird, nicht mehr ausreichend ist. Dies gilt gleichermaßen für Klauseln, zum Beispiel in der Entgeltumwandlungsvereinbarung, mit denen der Arbeitgeber die versicherungsvertragliche Lösung verlangt. Mit dem Arbeitgeber ist auch über die einzelnen Schritte des Abmeldeprozesses, die Kündigungsschreiben und über die ungewöhnlich langen Aufbewahrungsfristen zu sprechen.

Der Versicherungsmakler unterstreicht damit nicht nur seine fachliche Kompetenz, sondern vermeidet eine potenzielle Erfüllungshaftung des Arbeitgebers. Unangenehme Rückfragen des Arbeitgebers und der Vorwurf einer unzureichenden Aufklärung durch den Versicherungsmakler können so im Vorfeld vermieden werden. Gleichzeitig muss mit dem Arbeitgeber auch über die Eintritte von neuen Arbeitnehmern mit schon bestehenden Direktversicherungsverträgen gesprochen werden. Eine Warnung vor eventuell unterdeckten Versorgungsverpflichtungen sollte in jedem Fall ausgesprochen werden. Inwieweit diese Verträge vom Maklermandat umfasst werden, sollte geklärt sein!

### Hoher Beratungsbedarf in der bAV

Das vorliegende Urteil des Bundesarbeitsgerichts und die am Beispiel der Direktversicherung dargestellte Tragweite der Entscheidung unterstreichen den hohen Beratungsbedarf in der betrieblichen Altersversorgung. Eine fehlende oder unzureichende arbeitsrechtliche Versorgungszusage oder Versorgungsordnung, Nachlässigkeiten bei der Einrichtung und Pflege betrieblicher Versorgungsverpflichtungen wie auch Versäumnisse beim vorzeitigen Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Unternehmen gehen zulasten des Arbeitgebers. Die im Versicherungsalltag oftmals sehr legere Vermittlung von beispielsweise Direkt-

versicherungen kann bei einem Störfall auch zu einem Problem des Vermittlers mutieren.

### Was zu tun ist bei „Störfällen“

Es ist nicht die Aufgabe des Vermittlers, Versorgungszusagen oder Versorgungsordnungen zu verfassen, dies wäre sogar eine verbotene Rechtsdienstleistung. Der Vermittler sollte allerdings bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung seinen Arbeitgeberkunden immer und ohne jede Ausnahme auf das Erfordernis einer arbeitsrechtlichen Versorgungszusage beziehungsweise Versorgungsordnung und deren Pflege hinweisen. Auch die richtigen Arbeitsabläufe bei „Störfällen“, wie dem Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Unternehmen, gehören zu einer professionellen Beratung. Mit Informationen zu möglichen Fallstricken und einem bestehenden Handlungsbedarf, zum Beispiel vor dem Hintergrund des aktuellen Urteils des Bundesarbeitsgerichts, kann sich der engagierte Vermittler jedoch gegenüber seinem Kunden profilieren und in der Akquisition auch potenzielle Neukunden gewinnen. ■

**Hinweis:** Eine ausführliche Kommentierung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Mai 2016 wurde im „Deutschen Steuerrecht 45/2016“ veröffentlicht.



**Autor:** Alexander Schrehardt ist Geschäftsführer der Consilium Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung mbH, Höchststadt/Aisch.



**Autorin:** Dr. Henriette Meissner ist Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und Generalbevollmächtigte für die betriebliche Altersversorgung bei der Stuttgarter Lebensversicherung, Stuttgart.

29. Mai 2017, 18:51 Lebensversicherer

## Zwölf Anbieter mit Problemen

**Alle Versicherer erfüllen die Anforderungen auch dank Übergangsregeln. Ohne sie haben zwölf Probleme.**

*Von Herbert Fromme*

Die 85 deutschen Lebensversicherer erfüllen alle die Anforderungen der Versicherungsaufsicht an ihre Kapitalausstattung. Das zeigen die entsprechenden Berichte der Unternehmen, die bis zum 22. Mai veröffentlicht werden mussten. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Lebensversicherer wegen Nichterfüllung der Vorgaben in Not gerät, sei jetzt deutlich kleiner, sagt Michael Hermann Haid, Analyst bei der Commerzbank.

Im Durchschnitt kommen die Gesellschaften zum 31. Dezember 2016 auf eine Solvenzquote von 344 Prozent. Gefordert sind 100 Prozent. Sie haben also mehr als dreimal so viel Kapital, als sie nach dem neuen Standard Solvency II brauchen.

Allerdings spielen dabei Erleichterungen eine große Rolle, die den Gesellschaften 16 Jahre Zeit geben, die Anforderungen von Solvency II vollständig einzuhalten. Ohne sie beträgt die Quote 207 Prozent. Die Übergangsperiode haben die Versicherer mit Unterstützung der Bundesregierung in Brüssel durchgesetzt.

**Kein deutscher Lebensversicherer hat eine Quote von unter 100 Prozent gemeldet. Rechnet man allerdings die Erleichterungen heraus, schwächeln zwölf von ihnen.**

**Die größte dabei ist die Debeka Leben mit 87 Prozent. Sie leidet unter zu viel Kundenfreundlichkeit: Als die Versicherer den Garantiezins 1994 auf vier Prozent hoch setzten, um gegen Banken und Fondsgesellschaften konkurrenzfähig zu bleiben, erhöhte die Debeka auch die Garantien für alle Kunden mit älteren Verträgen und niedrigeren Zusagen auf vier Prozent. Das sorgt heute für Schwierigkeiten.**

Quoten unter 100 Prozent - wenn man die Erleichterungen nicht berücksichtigt - melden auch HDI Leben mit 93 Prozent, PB Leben mit 69 Prozent, Familienfürsorge mit 56 Prozent, Arag und Karlsruher mit 53 Prozent, Bayerische Beamten mit 39 Prozent, Athene mit 29 Prozent, Öffentliche Oldenburg mit 22 Prozent sowie Rheinland Leben, Süddeutsche Leben und Landeslebenshilfe mit jeweils null Prozent.

**"Die Wirkung der Übergangsmaßnahmen ist enorm", sagt Haid. "Wir können nicht ausschließen, dass schwächere Versicherer nach Übergangsmaßnahmen bessere**

Quoten haben als stärkere." Es stelle sich die Frage, ob ein Versicherer mit einer gesunden Solvenzquote in die Insolvenz abrutschen kann. "Die Antwort ist ja." Die Wahrheit liege eher in den Bilanzen der Unternehmen als in den Solvenzquoten.

**URL:** <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/lebensversicherer-zwoelf-anbieter-mit-problemen-1.3525663>

**Copyright:** Süddeutsche Zeitung Digitale Medien GmbH / Süddeutsche Zeitung GmbH

**Quelle:** SZ vom 30.05.2017

Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über Süddeutsche Zeitung Content. Bitte senden Sie Ihre Nutzungsanfrage an [syndication@sueddeutsche.de](mailto:syndication@sueddeutsche.de).