

Auswirkung der außerplanmäßigen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf eine gespaltene Versorgungsformel

- BAG-Urteil vom 21.04.2009 - 3 AZR 695/08 -

Zahlreiche Versorgungsordnungen sehen für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) höhere Prozentsätze vor im Vergleich zu dem Teil des Einkommens bis zur BBG (sog. gespaltene Renten- oder Versorgungsformel). Für die Einkommensanteile, die die BBG überschreiten, werden keine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erhoben, dementsprechend ergeben sich auch später keine Rentenleistungen für diese Einkommensanteile. Die gespaltene Rentenformel trägt diesem höheren Versorgungsbedarf Rechnung.

Versorgungsordnungen mit gespaltener Rentenformel, die auf das letzte versorgungsfähige Einkommen Bezug nehmen (Endgehaltsplan, z.B. Durchschnittseinkommen des letzten Jahres oder der letzten 2-3 Jahre), werden durch eine außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze regelmäßig lückenhaft. Es erfolgt daher eine ergänzende Auslegung.

Eine solche außerplanmäßige Erhöhung der BBG hatte der Gesetzgeber zum 01.01.2003 abweichend zu §§ 159 und 160 SGB VI durch Einfügung des § 275c in das SGB VI veranlasst: die BBG stieg von € 4.500,- auf € 5.100,- monatlich (in Anwendung von § 159 hätte sie nur € 4.600,- betragen). Diese vom Gesetzgeber planwidrig nur zur Sanierung der Rentenkassen beschlossene außerordentliche Erhöhung der BBG hat in erheblichem Maße in das Gesamtgefüge der Versorgungsregelung eingegriffen.

Insbesondere der klagende Arbeitnehmer (Jahrgang 1941) konnte die deutliche Absenkung seiner Versorgungsanwartschaft durch die starke Erhöhung der BBG zum 01.01.2003 bis zum planmäßigen Rentenbeginn im Jahre 2006 nicht mehr ausgleichen.

Das BAG hat in seiner Entscheidung die Betriebsrente ohne Berücksichtigung der außerplanmäßigen Anhebung der BBG berechnet (€ 4.750,- im Jahre 2006 entsprechend der Entwicklung der Löhne und

In dieser Ausgabe:

Auswirkungen der außerplanmäßigen Erhöhung der BBG auf eine gespaltene Versorgungsformel
- BAG-Urteil vom 21.04.2009 - 3AZR 695/08 - 1

Zillmerung und Entgeltumwandlung
- BAG-Urteil vom 15.09.2009 - 3 AZR 17/09 - 2

Auskunftsanspruch des PSV gegenüber Gruppenunterstützungskassen
- VG Hamburg, Urteil vom 01.10.2009 - 9K 24/07 - 2

Zur Zulässigkeit von Gegenwertzahlungen bei Ausscheiden aus der Zusatzversorgung
- LG Mannheim, Urteil vom 19.06.2009 - 7 O 122/08 Kart. (n. rk.) - 3

Gehälter, also auf Basis von § 159 SGB VI, anstelle € 5.250,- gemäß § 275 c vom Gesetzgeber festgelegter BBG). Von der sich analog der Versorgungsformel ergebenden Altersrente hat das BAG dann den Teil der gesetzlichen Rente in Abzug gebracht, der durch die erhöhten Beitragszahlungen ab 2003 erwachsen ist. Das BAG geht also von einer planwidrigen Regelungslücke als Folge der außerordentlichen Anhebung der BBG aus, die durch ergänzende Vertragsauslegung geschlossen werden muss.

Unternehmen mit leistungsbezogenen Endgehalts-Versorgungsplänen (Renten- oder Kapitalzusagen) müssen im Hinblick auf die BAG-Entscheidung vom 21.04.2009 Übergangsregelungen für die Eintritte von Versorgungsfällen nach gesetzlich außerplanmäßigen Erhöhungen der BBG schaffen, um Härten zu vermeiden. Ein angemessener Übergangszeitraum könnte nach unserer Einschätzung ca. 5 bis maximal 10 Jahre betragen.

Zillmerung und Entgeltumwandlung

- BAG - Urteil vom 15.09.2009 - 3 AZR 17/09 -

Wir hatten in DLQ 2009/01 über die positive Entscheidung des LAG Köln vom 13.08.2008 zur Verwendung gezillmerter Tarife in der betrieblichen Altersversorgung (Entgeltumwandlung) berichtet. Gegen dieses Urteil wurde Revision beim BAG eingelegt.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass die in der Praxis üblichen Versicherungstarife, die eine Verteilung der Abschlusskosten auf die ersten fünf Jahre vorsehen, auch in der betrieblichen Altersversorgung zulässig sind (Urteil vom 15.09.2009).

Das BAG führt aus, dass es rechtlich problematisch sei, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltumwandlung dem Arbeitnehmer anstelle von Barlohn eine Direktversicherung mit voll gezillmerten Tarifen zusagt. Die Zillmerung verstoße zwar nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG, stelle aber eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 BGB dar. Angemessen könnte es dagegen sein, die bei der Direktversicherung anfallenden einmaligen Abschluss- und Einrichtungskosten auf fünf Jahre zu verteilen.

Soweit die Verwendung (voll) gezillmerter Versicherungstarife bei einer Entgeltumwandlung der Rechtskontrolle nicht standhält, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung, sondern zu einer höheren betrieblichen Altersversorgung.

Auskunftsanspruch des PSV gegenüber Gruppenunterstützungskassen


- VG Hamburg, Urteil vom 01.10.2009 - 9K 24/07 -

Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV aG) ist befugt, zu den in § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG geregelten Auskunftsspflichten Verwaltungsakte zu erlassen. Der PSV hatte einer Gruppen-Unterstützungskasse, die eine pauschale Auskunftserteilung über alle Trägerunternehmen mit insolvenzpflichtigen Tatbeständen abgelehnt hatte, zur Erfüllung ihrer Auskunftsspflichten einen Bescheid (Verwaltungsakt) auferlegt.

Das Verwaltungsgericht Hamburg hat bestätigt, dass der PSV die Erfüllung der Auskunftspflicht durch Verwaltungsakt durchsetzen kann. Hiermit wird nicht der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit tangiert. Außerdem verstößt § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG auch nicht gegen höherrangiges Recht, z.B. die Pensionsfonds-Richtlinie der EG und Art. 14 Abs. 1 sowie Art. 3 GG.

Sinn und Zweck der betriebsrentenrechtlichen Vorschrift ist es, dass der PSV auf möglichst einfache Weise die Informationen beschaffen kann, die er für die Durchführung der Insolvenzversicherung benötigt. Die Handlungsform des Verwaltungsakts ist hierfür das sachgerechte Instrument. Unterstützungskassen werden durch Auskunftsbescheide nicht in unverhältnismäßiger Weise belastet.

Das öffentliche Interesse, die Funktionsfähigkeit der gesetzlichen Insolvenzversicherung auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und bei stark steigenden Beitragssätzen zu gewährleisten, bean-



spricht Vorrang vor dem Interesse der Unterstützungskassen, von dem Verwaltungsaufwand zur Erteilung von Auskunftsbescheiden verschont zu bleiben.

Es ist zu erwarten, dass der PSV nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens sämtliche Gruppen-Unterstützungskassen verpflichtet wird, Auskunft über Namen und Anschriften ihrer Trägerunternehmen zu erteilen.

Für kongruent rückgedeckte Unterstützungskassen wird hiermit aber auch wieder die Diskussion angestoßen, warum eine doppelte Absicherung (verpfändete Rückdeckungsversicherungen und PSV-Pflicht) erfolgen soll bzw. muss.

Zur Zulässigkeit von Gegenwertzahlungen bei Ausscheiden aus einer Zusatzversorgungseinrichtung

- LG Mannheim, Urteil vom 19.06.2009 - 7 O 122/08 Kart. (n. rk.) –

Die Entscheidung des Landgerichts Mannheim vom 19.06.2009 stellt gemeinsam mit einer im Tenor gleichlautenden Parallelentscheidung der Kammer vom selben Tag eine grundsätzliche Richtungsänderung in der Beurteilung der satzungsgemäßen Ausgleichszahlungen bei Kündigung der Mitgliedschaft der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) dar.


Die VBL ist versorgungsrechtlich eine branchenübergreifende umlagenfinanzierte Pensionskasse, die ursprünglich öffentlichen Einrichtungen jeglicher Art als Träger der betrieblichen Altersversorgung für die angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer diente. Durch Privatisierung, Veräußerung und Rechtsformänderung vieler öffentlicher Einrichtungen versichert die VBL heute die Arbeitnehmer einer Vielzahl sehr unterschiedlicher Unternehmungen.

Mit Erwerb der Mitgliedschaft in der VBL verpflichtet sich der Arbeitgeber, alle der Pflichtversicherung unterliegenden Arbeitnehmer bei der Zusatzversorgungseinrichtung anzumelden und die erforderlichen Finanzierungsbeiträge abzuführen.

Die Finanzierung der VBL erfolgt im sog. Abschnittsdeckungsverfahren, d.h. es wird jeweils für einen Abschnitt von fünf Jahren eine Vorausberechnung auf versicherungsmathematischer Basis der zu erwartenden Rentenleistungen vorgenommen. Auf Basis dieser Prognoserechnung ergänzt um die Erträge des vorhandenen Vermögens wird der Umlagebeitrag der Arbeitgeber bestimmt.

Bei Kündigung der Mitgliedschaft der VBL sieht § 23 Abs. 2 der VBL-Satzung vor, dass der Arbeitgeber mit einer einmaligen Zahlung sämtliche künftig von der VBL zu erfüllenden Versorgungsverpflichtungen seines Unternehmens ausfinanzieren muss. Im Ergebnis handelt es sich bei diesem Einmalbeitrag um den versicherungsmathematischen Barwert der Rentenverpflichtungen. Die Parameter zur Bewertung der Verpflichtungen (Rechnungsgrundlagen, Zins, Verwaltungskosten, Risikozuschläge) werden in der Satzung festgelegt. Die Satzung der VBL bezeichnet diesen Barwert als Gegenwert, dieser unterliegt zusätzlich auch noch der Lohnbesteuerung (pauschal 15% zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, § 19 Abs. 1 a) Satz 3, 40 b Abs. 4 EStG).

Die Gegenwerte bei Ausscheiden aus der VBL haben in der Vergangenheit häufig zwei- bis dreistellige Millionenbeträge angenommen. Hieran ist auch in vielen Fällen die Umfinanzierung und Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung der betroffenen Unternehmen in der Praxis gescheitert.



Das LG Mannheim hat nun entschieden, dass die Regelung in § 23 Abs. 2 der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder in den Fassungen seit 01.01.1995 über die Zahlungen eines Gegenwertes nach Ausscheiden die Beteiligten entgegen den Geboten von Treu und Glauben ungemessen benachteiligt und daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist.

Bei der Interessenabwägung kommt das LG zu dem Ergebnis, dass die vom Arbeitgeber bis zur Beendigung der Mitgliedschaft geleisteten Umlagen für die Ausgleichszahlung nicht berücksichtigt werden und somit – vereinfacht dargestellt - die Versorgungsverpflichtungen doppelt finanziert werden. Hierin liegt die unangemessene Benachteiligung des ausscheidenden Arbeitgebers, somit kann die Regelung nicht aufrechterhalten bleiben. Die hieraus entstehende Lücke ist durch ergänzende Vertragsauslegung zu schließen. Die weiteren Entscheidungen der Instanzgerichte werden dann zeigen, ob die angestoßene Debatte für die Arbeitgeber zu einem angemessenen Interessenausgleich führen wird.

Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Beratungsinstitut für
Altersversorgung GmbH

Schloßstraße 76
51429 Bergisch Gladbach (Bensberg)

Tel.: +49-2204-2011-0
Fax: +49-2204-2011-20
E-Mail: info@dr-lutz-institut.de

Dr. Lutz Institut – das ist umfassende und kompetente Beratung und Betreuung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (BAV).

Wir entwickeln nicht nur individuelle Pensions- und Gesamtvergütungskonzepte für Führungskräfte und Ihre Mitarbeiter, sondern sorgen auch zuverlässig für deren effektive Umsetzung.

Unser Team berät und betreut Sie

- kompetent mit erfahrenen und hochmotivierten Mitarbeitern*
- individuell mit kundenorientierten und flexiblen Konzepten*
- zielgerichtet mit strategisch durchdachter und systematischer Umsetzung*
- progressiv mit Bezug auf aktuelle Entwicklungen*
- partnerschaftlich mit Fairness und Offenheit*

WWW.DR-LUTZ-INSTITUT.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

30. Dezember 2009