Noch haften Arbeitgeber für ihre Zusagen an Mitarbeiter

Wenn Pensionskassen ihre eigenen Leistungen kürzen

Seit Jahren mehren sich die Meldungen über die Herabsetzung der Leistungen bei Pensionsfonds, Lebensversicherungen und Pensionskassen. Verantwortliche Versicherungsmathematiker, Aktuare, sind dort zunehmend beunruhigt. Mit Recht, denn Arbeitgeber könnten diese Experten in Fragen der bAV-Kalkulation in Regress nehmen. Schließlich haben Arbeitgeber den Mitarbeitern unrealistisch hohe Versprechen einer Betriebsrente im Alter gegeben – und haften dafür.

Die Autoren klären über die Zusammenhänge, falsche einseitige Darstellungen und die aktuelle Situation auf. Sie geben damit auch einen Einblick in ihre Sichtweise zum Thema betriebliche Altersversorgung (bAV).

Pensionszusagen werden nicht gekürzt

Pensionskassen, Lebensversicherungen und Pensionsfonds kürzen nicht ihre Pensionszusagen. Doch in der Tages- und Fachpresse werden die Zusammenhänge oft nicht klar dargestellt, wenn es etwa heißt: „BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. und die Neue Leben Pensionskasse hatten unlängst ihre Pensionszusagen gekürzt."
Deren Kürzung betrifft jedoch nur ihre eigenen Leistungen – und dies sind gerade keine (arbeitsrechtlichen) Pensionszusagen. Bei solchen Trägern der bAV hatte der Arbeitgeber einen Teil des Lohnes zur Kapitalanlage, also bis zur Auszahlung im Alter, geparkt.

Arbeitgeber in der Pflicht

Die Pensionszusage und andere Zusagen auf bAV-Leistungen im Alter gibt regelmäßig nur der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat normalerweise keine Möglichkeit, seine Zusage einseitig rückwirkend aufzuheben, zu widerrufen oder zu kürzen. Verantwortliche Aktuare ahnen, daß ihnen ein Regress drohen könnte, so wie es beispielsweise in den USA in ähnlichen Fällen an der Tagesordnung ist. Daher propagieren sie auch eine Gesetzesänderung, mit welcher die Arbeitgeber aus ihrer Einstandspflicht entlassen werden, um die bAV-Leistungen ihrer Mitarbeiter, vergleichbar mit einer Enteignung, ebenfalls kürzen zu können. Rechtlich ist dies derzeit kaum möglich.

Niedrigzins kein Novum

Die Aussichten auf Niedrigzins waren der Öffentlichkeit bereits seit 1998 bekannt. Im Europäischen Währungssystem gab es von 1979–1998 den Ecu, der sich als Recheneinheit prozentual aus verschiedenen Währungen mit flexiblen Wechselkursen zusammensetzte. Im Jahre 1998 wurde politisch beschlossen, die Wechselkurse zu fixieren, und diesen Ecu dann ab 01.01.1999 Euro zu nennen. Das Euro-Bargeld wurde im Jahr 2002 eingeführt – und bereits seit dem Jahr 1998 hatte man beobachten können, dass die Zinsen in den Euro-Ländern im Sinkflug waren. Schreiben Journalisten bis in die Gegenwart: „EZB führt Negativ-Zins ein", so verwechseln sie Ursache und Wirkung.

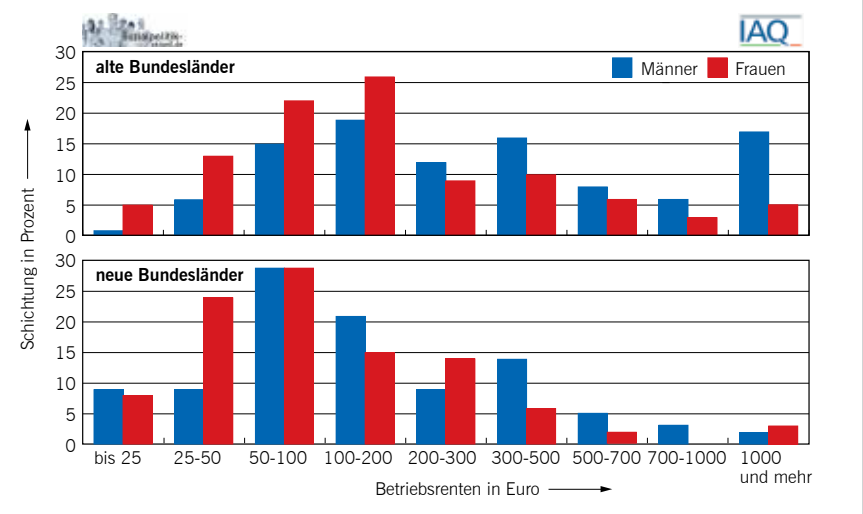
Unterlassungssünde

Wenn ein Lobbyverband verantwortlicher Aktuare meint, Pensionskassen könnten bald nicht mehr aus eigener Kraft ihre Leistungen in voller Höhe erbringen, so wird schlicht die Unterlassungssünde des bAV-Vertriebs zur Täuschung der Arbeitgeber aufrechterhalten: Denn in Wirklichkeit können solche Träger der bAV, also die Kapitalsammelstellen der Arbeitgeber wie Pensionskassen, Lebensversicherungen, Pensionsfonds, ihre Leistungen immer schon gemäß Satzung und Leistungsplan oder mit Zustimmung der Finanzaufsicht (BaFin) herabsetzen. Die Arbeitgeber erkennen nur erst jetzt ihr Risiko wegen ihrer Einstandspflicht, nachdem es vermehrt zu Herabsetzungen gekommen ist. Mancher Arbeitgeber fühlt sich zurecht hinters Licht geführt, und möchte aus der Haftung heraus.

Mitarbeiter bauen auf Arbeitgeber

Das Vertrauen der Mitarbeiter in die bAV beruht auf der Haftung des Arbeitgebers. Es war bekannt, dass bei den regulierten Pensionskassen per Satzung und bei nicht regulierten sowie Lebensversicherungen über das Versicherungsaufsichtsgesetz sogar „garantierte"

Autoren
Dr. Johannes Fiala, Rechtsanwalt, geprüfter Finanz- und Anlageberater, Bankkaufmann, Betriebswirt (MBA), München
Dipl.-Math. Peter A. Schramm, Sachverständiger für Versicherungsmathematik (Diethardt), Aktuar DAV, öffentlich bestellt und vereidigt von der IHK Frankfurt am Main für Versicherungsmathematik in der privaten Krankenversicherung



Schichtung der Höhe der Betriebsrenten 2015 – Nettobeträge in der Privatwirtschaft

Leistungen gekürzt werden können. Die bAV wurde daher gerade im Hinblick auf die Einstandspflicht des Arbeitgebers – und bei dessen Insolvenz – des Pensionssicherungsvereins in diesem Fall beworben.
Millionen Arbeitnehmer vertrauen genau deshalb der bAV. Arbeitgeber wurden auch bereits von Arbeitsgerichten zur Auffüllung vorgenommener Kürzungen von Pensionskassen verurteilt (ep-Tipp – zwei ausgewählte einschlägige Gerichtsurteile). Wer diese Sicherheit infrage stellt, zerstört dieses Vertrauen und schadet der bAV nachhaltig. Dies kann nur nachvollzogen werden, wenn die Probleme wirklich schwerwiegend sind.

Arbeitgeberhaftung

Wem als Arbeitgeber von seinen Beratern eine falsche Versorgungszusage gestaltet wurde, kann sich bei diesen ggf. schadlos halten. Sollte es sich dabei um eine unerlaubte Rechtsdienstleistung gehandelt haben, muss dafür nicht einmal Verschulden nachgewiesen werden.
Letztlich könnten also bei einer auch von den Aktuaren geforderten Gesetzesänderung (vgl. Punkt Betriebsrenten-Stärkungsgesetz) die Pensionskassen, die ggf. falsche Versorgungszusagen zur Verfügung stellen, sowie die Berater der Arbeitgeber, darunter womöglich auch neben Agenten und Maklern einige Aktuare, eigentlich – statt des Arbeitgebers – künftig vor dieser Haftung geschützt werden.

Bewusst organisierte Nicht-Verantwortlichkeit?

Wie die Aktuarvereinigung feststellt, kann man an den Bilanzen noch nicht direkt erkennen, wie sich das Problem auftut – man sieht es dort nicht.
Zunehmend fragen sich bereits heute Arbeitgeber, nach der Verantwortlichkeit für die Leitung der Geschäfte bei den Trägern der bAV durch solche Aktuare. Sollten sie sich nicht über ihre Berufsvereinigung zu Wort melden, weil sie über die ihnen anvertrauten Vorsorgeeinrichtungen zur wirklichen Lage schweigen müssen?
In den Geschäftsberichten von Pensionskassen und Pensionsfonds, aber auch bei Lebensversicherern, können spektakuläre Gewinne ausgewiesen werden – häufig ein Einmaleffekt, den naive Betrachter als Nachhaltigkeit beschreiben.
Wenn Lebensversicherer aus Not ihr Tafelsilber verkaufen müssen, dann erscheinen hübsche (außerordentliche) Veräußerungsgewinne und eine hohe Nettoverzinsung. Beim Zusammenbrechen leuchten Lebensversicherungen nochmal richtig hell auf, so wie eine Supernova, bevor sie als schwarzes Loch endet. Dann stellt sich die Frage für den Arbeitgeber, ob er diesem Vorbild schicksalhaft folgen möchte oder wie er dies vielleicht überleben kann?

Lösungsoption für Arbeitgeber

Eine Möglichkeit besteht für Arbeitgeber darin, die arbeitsrechtliche Zusage im Einvernehmen mit den Mitarbeitern aufzuheben. Dies läßt sich wie ein „Steuersparmodell“ für Mitarbeiter gestalten. Was dem Mitarbeiter gemäß dem Inhalt der Zusage zusteht, wird versicherungsmathematisch zu berechnen sein.
Auf einem anderen Blatt steht, was der Arbeitgeber vom Träger der bAV, also aus der Kapitalanlage bei Lebensversicherern, Pensionskassen und Pensionsfonds, zurückbekommt. Häufiger bemerken Arbeitgeber erst dann, dass es nicht mal die Summe der zur Kapitalanlage vormals einbezahlten Beiträge ist, die erstattet wird. Bei rückgedeckten Unterstützungskassen sieht es häufig noch schlechter aus, weil gleichsam doppelte Verwaltungskosten angefallen sind.

Zusage durch betriebliche Stiftungseinrichtung

Neue Versorgungszusagen könnten durch eine betriebliche Stiftungs/Sozialeinrichtung geboten werden – wie sie beispielsweise als Modell von Carta Mensch Stiftung Deutsch-

ep TIPP

Urteile zur Einstandspflicht und Risiko der Rückabwicklung des Arbeitgebers

Einstandspflicht. Hier urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) u. a. wie folgt:
Urteil vom 19.06.2012, Az. 3 AZR 408/10. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse zugesagt und übt diese ihr satzungsmäßiges Recht aus, indem sie Fehlbeträge durch Herabsetzen ihrer Leistungen ausgleicht, so hat der Arbeitgeber aus dem arbeitsvertraglichen Grundverhältnis für die Leistungskürzung einzustehen. Diese Verpflichtung folgt aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG. Danach muss der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einstehen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn, sondern über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG angeführten externen Versorgungsträger erfolgt. Von dieser Einstandspflicht kann der Arbeitgeber sich nach § 17 Abs. 3 BetrAVG nicht befreien.
Urteil vom 15.09.2009, Az. 3 AZR 17/09. Danach bedeutet die Verwendung gezillmerter Tarife grundsätzlich eine unangemessene Benachteiligung der Mitarbeiter, § 307 BGB. Bei der Direktversicherung (DV) schuldet dann der Arbeitgeber eine „höhere bAV“, also mehr als die DV als Rente leistet (Einstandspflicht, Differenzhaftung). Das BAG hält eine „angemessene Benachteiligung“ der Mitarbeiter für möglich, etwa wenn „anfallende einmalige Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre“ verteilt werden.

Einstandspflicht/Rückabwicklung. Dazu traf das **Landgericht (LAG) München am 15.03.2007 – Az. 4 Sa 1152/06** – eine stark beachtete Entscheidung. Eine Arbeitnehmerin hatte 35 Monate auf einen Teil ihres Gehalts verzichtet. Als die Mitarbeiterin nach etwa drei Jahren bei dem Arbeitgeber ausschied, hatte sie über 6 200 Euro an Gehalt in eine bAV umgewandelt. Hiervon waren jedoch lediglich 639 Euro, also nur etwa 10 %, als Versicherungs-(rückkauf)wert vorhanden.
Bei der bAV mit Entgeltumwandlung werden in den ersten Beitragsjahren meist die Abschlusskosten, wie zum Beispiel Vermittlungsprovisionen, durch den Versicherungsträger mit den einbezahlten Beiträgen verrechnet (sogenannte Zillmerung).
Doch nach diesem Urteil des LAG München waren hier die entsprechende Vereinbarungen nichtig und mussten rückabgewickelt werden. Das hatte zur Folge, dass der Arbeitnehmer die Differenz zwischen Rückkaufwert und Summe der einbezahlten Beiträge zurückzahlen musste – unabhängig davon, ob die Mitarbeiter zuvor über die Folgen der Abschlusskosten-Verrechnung aufgeklärt worden sind oder nicht.

land konzipiert wird. Da es sich hierbei nicht um eine Zusage des Arbeitgebers handelt, fällt sie nicht unter die Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG), stellt aber dennoch eine betriebliche Altersversorgung dar – so die Autoren.

Mögliche Vorteile

Keine Haftung. Damit entfällt jede Bilanzberührung und auch die Haftung beim Arbeitgeber. Ebenso entfallen sämtliche Beiträge zum Pensionssicherungsverein, denn die Stiftung wird durch eine Insolvenz des Arbeitgebers nicht berührt. Reine Beitragszusagen sind damit zulässig. Die Unverfallbarkeit kann ohne Rücksicht auf das Betriebsrentengesetz frei gestaltet werden. Stiftungen müssen zudem keine Kapitalanlagevorgaben einhalten und sind nicht durch Solvency II auf sichere festverzinsliche Anlagen festgelegt.
Die Stiftung kann auch weitere Leistungen erbringen, beispielsweise in Notlagen oder bei Krankheit der Arbeitnehmer – wie u. a. Darlehen an Arbeitnehmer oder Stipendien der Kinder, ggf. vom Arbeitgeber zinsvergünstigt. Dafür kann man das Altersvorsorgekapital der Arbeitnehmer einsetzen, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Betriebsrat im Stiftungsbeirat dabei mitbestimmen können.
Kostengünstiger gestalten. Doch dann können diese beispielsweise ihre eigenen Fonds-Manager (ggf. auf Teilzeitbasis) beschäftigen und das bAV-Management damit wesentlich kostengünstiger selbst organisieren. Es fallen geringere Verwaltungs- und Transaktionskosten an. Die Verwaltung des angesammelten Vermögens würde bei einem Finanzhaus vielleicht jährlich 1–2 % kosten. Darüber hinaus müssen beispielsweise nicht mehr die bis zu über 18 % Abschlusskosten kalkuliert werden, die beim Einkauf einer Lebensversicherung über einen Strukturvertrieb entstehen.
Versicherungsgeschäft ausschließen. Eine Stiftungseinrichtung zur betrieblichen Altersvorsorge muss so gestaltet werden, dass es sich um kein sogenanntes Versicherungsgeschäft handelt.
Anderenfalls würde die Stiftung unter die Aufsicht der BaFin fallen – so wie jedes andere Versicherungsgeschäft auch.
Diesen Aufwand möchte sich der Arbeitgeber natürlich vorzugsweise sparen – ebenfalls den Beitrag zum Pensionssicherungsverein.
Doch das bAV-Management seiner Stiftung in die eigene Hand zu nehmen, dürfte aber eher größeren Unternehmen vorbehalten sein. Für einen Kleinunternehmer oder einen Betrieb mit ganz wenigen Mitarbeitern dürfte es dann attraktiver sein, mit den Mitarbeitern, den Anwärtern und den Betriebsrentnern über eine Abfindung nachzudenken.

Aktuelles Urteil des BFH

In diesem Zusammenhang ist auch ein aktuelles Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) hinsichtlich der Besteuerung einmaliger Kapitalauszahlungen aus einer Pensionskasse zu erwähnen (ep-Tipp – Urteil).
Einerseits haben Vermittler, Versicherer und andere Träger der bAV den Arbeitgebern oftmals kostenlose Formulare für die bAV-Zusage geliefert. Wenn dann darin ein Wahlrecht für den Mitarbeiter enthalten ist, sich dieses zur Altersversorgung gebildete Vermögen auf einen Schlag auszahlen zu lassen, so muss der Mitarbeiter eben wissen, dass er damit keinen Steuervorteil erlangt.

Abfindung prüfen und richtig gestalten

Mancher Arbeitgeber wird versuchen, sich gezielt außerhalb des Anwendungsbereichs dieses Urteils zu bewegen, indem er bei bereits laufender Rente oder auch schon früher – beispielsweise während die Mitarbeiter noch bei ihm beschäftigt sind – die bAV-Zusage abfindet. Diese Abfindung kann dann zur Folge haben, dass die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) im Rentenalter wegfallen, weil der Mitarbeiter das Geld auf einen Schlag bekommt und beispielsweise im Arbeitsleben wegen des Erreichens der Beitragsbemessungsgrenze zur GKV die Beiträge nicht oder nur vermindert anfallen könnten. Zudem werden bei einer Abfindung für diesen Betrag keine Beiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung anzumelden und abzuführen sein. Dies spart dann Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam Sozialversicherungsbeiträge ein.
Auch aus steuerlicher Sicht kann sich eine Abfindung duch den Arbeitgeber lohnen:
Im Unterschied zum Kapitalwahlrecht mit Kapitalwahl – gemäß dem BFH-Urteil – kommt der Steuervorteil nach § 34 EStG durchaus hier infrage.
Schließlich kann dann der Mitarbeiter auch selbst entscheiden, wann und wie er die Geldanlage vornimmt. Er hat zudem das Vermögen selbst in der Hand und kann also das, was vielleicht eines Tages übrig bleibt, auch noch vererben. Eine monatliche Betriebsrentenzahlung würde hingegen mit dessen Tode eingestellt werden.

ep TIPP !

Urteil

Besteuerung der einmaligen Kapitalauszahlung aus Pensionskasse

Ein im Januar 2017 veröffentlichtes Urteil des des **Bundesfinanzhofs (BFH) – Urteil vom 20.09.2016 – X R 23/15** – untermauert, dass es für eine vertragsgemäße einmalige Kapitalauszahlung aus einer Pensionskasse kein Anrecht auf eine ermäßigte Besteuerung gibt, wie das bei außerordentlichen Einkünften der Fall sein kann. Die Einkünfte aus der Pensionskasse, die der bAV dienen, unterliegen dem regulärem Einkommensteuertarif.

Was das Betriebsrenten-Stärkungsgesetz bringt

Es handelt sich hier um einen neuen sechsten Durchführungsweg der bAV, der sich gegenwärtig im Gesetzgebungsverfahren befindet – auch häufig als Sozialpartnermodell bezeichnet (ep-Tipp: Zum Betriebsrenten-Stärkungsgesetz).
Mit diesem Gesetz soll vor allem eine weitere Verbreitung der bAV in kleinen und mittleren Betrieben, auch unter Einbeziehen von Geringverdienern, erreicht werden.
Doch ist bereits der Begriff Sozialpartnermodell eine Irreführung – so die Autoren: Denn man kann es aus Sicht der Arbeitnehmer kaum mit zusätzlicher sozialer Verantwortung umschreiben, wenn der Arbeitgeber durch dieses Modell komplett aus seiner Haftung und damit aus seiner sozialen Verantwortung für die Mitarbeiter gleichsam entlassen wird.
Nachdem dieses Vorhaben des Gesetzgebers in der Politik noch nicht fertig ausdiskutiert ist, bleibt auch abzuwarten, ob beispielsweise die Reduzierung der 100-prozentigen Beitragspflicht zur GKV nur für diesen einen neuen Durchführungsweg oder vielleicht für alle Betriebsrenten eingeführt wird.

Hinweis:
Seit 2004 kam es zur vollen Beitragspflicht – und das Bundesverfassungsgericht hat dies als zulässige Ausübung weiten gesetzgeberischen Ermessens umschrieben.
Eine bAV-Einzahlung durch Geringverdiener dürfte auch nur für einen verschwindend kleinen Teil dieser Beschäftigten infrage kommen:

Viel häufiger ist es hier so, dass die betroffenen Arbeitnehmer weiter staatlich unterstützt werden müssen.

Expertenrat kann sinnvoll sein

Ist sich der Arbeitgeber erst einmal seiner Haftung (Einstandspflicht) bewusst geworden, sucht er nach Alternativen. So könnte er schnell und unbedacht die Option der Abfindung wählen. Doch die Gestaltung der Abfindung ist auch nicht ohne rechtliche Tücken. Daher kann es für den Arbeitgeber von Vorteil sein, sich hinsichtlich der wirtschaftlichen Seite durch einen unabhängigen Aktuar unterstützen zu lassen. Juristischer Expertenrat ist ebenfalls angebracht, um nicht etwa als Arbeitgeber am Ende doppelt zahlen zu müssen – weil bei ungeschickter Gestaltung der Abfindung der Mitarbeiter vielleicht doch noch zusätzlich im Alter die Betriebsrente einfordern könnte?

Das Expertenteam des ep steht auch zu diesen Fragen über die monatliche Hotline zur Verfügung – siehe S. 174 dieser Ausgabe.

ep TIPP

Zum Betriebsrenten-Stärkungsgesetz

Diskutierte Ziele

- Festschreiben einer automatischen Entgeltumwandlung für alle Arbeitnehmer im Tarifvertrag bei Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers (Opt-out)
- Wegfall der Haftung der Arbeitgeber durch eine reine Beitragszusage anstelle der bisherigen Leistungszusage
- Aufnahme nicht tarifgebundener und vor allem kleiner Betriebe
- Reduzierung der 100%igen Beitragspflicht zur Krankenversicherung auch außerhalb der betrieblichen Riesterrenten
- spezifische Förderungen für Geringverdiener (z. B. bei Arbeitslohn von nicht mehr als 2 000 Euro) usw.

Einschätzungen

Dazu schätzt das Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen in ständiger Auswertung entsprechender Datenerhebungen des BMAS und der Deutschen Rentenversicherung u. a. ein:

- Das künftig weitere Absenken des Rentenniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung (RV) – derzeit Netto-Standardrente etwa 48 % des durchschnittlichen Jahresentgelts – erfordert dringend zusätzliche Maßnahmen der Altervorsorge.
- Es kommt aber nicht nur darauf an, die bAV stärker zu verbreiten, sondern die Leistungshöhe betrieblicher Renten (vgl. Bild S. 218) müsste deutlich steigen.
- Es ist deshalb insbesondere sicherzustellen, dass aktuell und zukünftig erworbene Anwartschaften der bAV einen Umfang erreichen, der das Leistungsniveau der derzeitigen Betriebsrenten deutlich anhebt – vgl. dazu weitere Ausführungen unter: **www.sozialpolitik-aktuell.de**

