

Neuer Internetauftritt der Dr. Lutz Gesellschaft für Pensionsmanagement mbH

– www.dr-lutz-pensionsmanagement.de –

Ab sofort finden Sie auf unserer Haupt-Domain: www.dr-lutz-pensionsmanagement.de eine neue Homepage. Wir haben versucht, den Internetauftritt so informativ wie möglich zu gestalten und ihn dennoch überschaubar zu halten. Durch unsere Fotos hoffen wir, der Homepage ein gewisses Maß an Persönlichkeit zu verleihen.

Hervorzuheben ist, dass Sie unsere gängigsten Auftragsformulare (etwa für ein Bilanzgutachten) nun gleich auf der Startseite als PDF-Dokument herunterladen können. Ebenfalls finden Sie hier eine Box mit den jeweiligen letzten vier Ausgaben dieses Newsletters (DLPQ).

Zudem besteht hier nun auch für neue Interessenten des DLPQ die Möglichkeit, sich über ein Kontaktformular in den Verteiler aufnehmen zu lassen.

Neben der o.g. Domain nutzen wir zusätzlich, aufgrund der kürzeren Schreibweise, die Domain:

www.dr-lutz.eu. Dies ist vor allem für die Kontaktaufnahme per E-Mail praktischer: info@dr-lutz.eu (beachten Sie bitte, dass diese kurze Domain auf [.eu](http://www.dr-lutz.eu) endet!)

Die vierte Box auf der Startseite enthält zurzeit ergänzende Information zur Person Dr. Joachim Lutz, diese Box ist zudem mit folgender Homepage verlinkt, www.dr-lutz-altersvorsorge.de, dort werden diese Informationen fortgeführt. Zukünftig soll diese Box für aktuelle Themen der bAV und für interne Bekanntmachungen genutzt werden.

Die Homepage soll in den nächsten Monaten zudem noch um Referenzen und Geschäftspartner erweitert werden. Wir würden uns freuen, wenn wir Ihr Interesse wecken konnten.

Anregungen, auch kritische Anmerkungen Ihrerseits zu unserem neuen Internetauftritt sind uns sehr willkommen.

In dieser Ausgabe

Neuer Internet Auftritt - www.dr-lutz-pensionsmanagement.de -	1
PSV – Beitragssatz sinkt auf 1,3 ‰	1
Mögliche Auswirkungen der „Rente mit 63“ auf die bAV	2
Gespaltene Rentenformel für Bezüge- teile unter-/oberhalb der BBG – BAG- Urteile vom 20.05.2014	3
Verwaltungspraxis des PSV bei der Bewertung des Insolvenzschutzes – BVerwG, Urteile vom 12.03.2014	4
GGF – Kapitalzusagen werden nicht in den Versorgungsausgleich einbezogen – BGH-Urteil vom 16.01.2014	5

PSV – Beitragssatz sinkt auf 1,3 Promille

Der PSVaG als gesetzlich bestimmter Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland und Luxemburg hatte Ende 2013 93.765 Arbeitgeber mit insolvenzversicherungspflichtiger bAV als Mitglieder (Vorjahr 93.031 Mitglieder). Insgesamt waren 10,7 Mio. Versorgungsberechtigte (10,5), davon 4,1 Mio. Rentner und 6,6 Mio. Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften, gemeldet.

Die Zahl der den PSVaG belastenden Insolvenzen ist im Jahr 2013 auf 668 gestiegen (642), aber die Anzahl der neu zu sichernden Renten und Anwartschaften ist dagegen deutlich auf 27.454 gesunken (41.915).

Dies führte zu einem Schadenvolumen von € 780,7 Mio. (€ 1.264,8 Mio.). Der Beitragssatz konnte daher auf 1,3 Promille gesenkt werden (Vorjahr 1,7 Promille).

Damit muss die deutsche Wirtschaft in diesem Jahr erneut einen niedrigen Beitrag für die Pensionsversicherung insolventer Unternehmen aufbringen als im Vorjahr.

Der Beitragssatz wird bezogen auf die von den Arbeitgebern bis 30. September 2014 gemeldeten Beitragsbemessungsgrundlagen. Bei den Bemessungsgrundlagen handelt es sich im Wesentlichen um die steuerrechtlichen Pensionsrückstellungen für unmittelbare Pensionszusagen in den Bilanzen der Mitgliedsunternehmen, diese belaufen sich auf ca. € 320 Mrd. Die Beiträge der Mitgliedsunternehmen betragen in diesem Jahr somit rd. € 416 Mio im Vergleich zu € 529 Mio im vergangenen Jahr.

Der durchschnittliche Beitragssatz seit 1975 (39 Geschäftsjahre des PSVaG) beträgt 3,0 Promille, über die letzten fünf (zehn) Jahre ermittelt er sich zu 4,5 (3,9) Promille.

Mögliche Auswirkungen der „Rente mit 63“ auf die betriebliche Altersversorgung

Am 01.07.2014 ist das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung in Kraft getreten. Neben der sog. „Mütterrente“ wurde die abschlagsfreie Altersrente ab dem 63. Lebensjahr für Versicherte, die eine Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben, eingeführt. Die „Rente mit 63“ wirft bei den Unternehmen Fragen zu den möglichen Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung und Altersteilzeit auf.

Die ungekürzte Rente ab Alter 63 in der gesetzlichen Rentenversicherung führt aber keineswegs dazu, dass auch eine vorgezogene betriebliche Altersrente ohne Abzug gewährt werden muss. Arbeitsrechtlich bindend ist hier die jeweilige Versorgungsregelung bzw. -ordnung. Sieht diese für den Leistungsbezug vor Erreichen der festen Altersgrenze (z.B. 65 oder auch 67 Jahre) versicherungsmathematische, prozentuale oder auch zeiträtierliche Abschläge vor, so bleiben diese für die Bemessung der betrieblichen Altersrente auch bei ungekürzter gesetzlicher Rente maßgeblich.

Eine leichte Modifizierung hat der Gesetzgeber aber in diesem Zusammenhang in § 2 Abs. 1 BetrAVG vorgenommen. Hierbei handelt es sich um die gesetzliche Vorschrift zur Ermittlung der Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden vor Erreichen des Rentenalters.

Bislang sah § 2 vor, dass besonders langjährig Versicherte eine Besserstellung beim Unverfallbarkeitsquotienten (sog. m/n-tel Verfahren) erhalten, da die erreichbare Betriebszugehörigkeit auf den Beginn der Altersrente des Versicherten anstelle der (höheren) festen Altersgrenze begrenzt wird. Dieser Wert (n) steht im Nenner des Quotienten (m/n), dies führte dann zu einem höheren Unverfallbarkeitsquotienten.

Mit der „Rente mit 63“ hätte sich hierbei eine weitere Besserstellung ergeben (mögliche Betriebszugehörigkeit nur bis zum Alter 63). Daher hat der Gesetzgeber die erreichbare Betriebszugehörigkeit auf das Alter 65 begrenzt.

Hierdurch ergibt sich aber eine – unbeabsichtigte (?) – Änderung für besonders langjährig Versicherte, die ihre Rente erst nach Alter 65 abrufen und vorzeitig mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschieden sind. Die erreichbare Betriebszugehörigkeit wird nun bis zum Alter 65 und nicht – wie bisher - bis zum Rentenbeginn ermittelt. Auswirkungen hat dies aber nur, wenn die feste Altersgrenze z.B. mit Bezug auf das BAG-Urteil vom 15.05.2014 auf die gesetzliche Regelaltersgrenze angehoben wurde.

Die „Rente mit 63“ hat auch Auswirkungen auf Altersteilzeitverhältnisse. Viele Altersteilzeitverträge enden, wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ungekürzte gesetzliche Rente erwirbt. Ist dies nun zu einem früheren Zeitpunkt (z.B. Alter 63) möglich, also vor dem ursprünglich geplanten Ende der Altersteilzeit, endet die Altersteilzeit nun zu diesem früheren Alter (z.B. 63). Dann endet auch die Förderung der Bundesagentur für Arbeit. Es tritt somit ein sog. Störfall mit beitragsrechtlichen Konsequenzen ein. Dies möchte der Mitarbeiter aber möglicherweise verhindern, indem er die Fortsetzung der Altersteilzeit bis zum ursprünglich geplanten Beendigungstermin beantragt. Hierzu ist der Arbeitgeber aber nicht verpflichtet. Es ist aber möglich, dem Wunsch des Arbeitnehmers nachzukommen, der Arbeitgeber sollte in diesem Fall aber zunächst prüfen, ob dem tarifliche oder betriebliche Regelungen entgegenstehen.

Liegt das vereinbarte Ende der Altersteilzeit vor dem 63. Lebensjahr, ergeben sich keine Auswirkungen. Der Arbeitnehmer könnte aber jetzt bestrebt sein, den Vertrag auf das 63. Lebensjahr zu verlängern, wenn er nach der Gesetzesänderung eine ungekürzte Rente ab 63 in Anspruch nehmen kann. Auch hier hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch, der Arbeitgeber kann ihm aber entgegen kommen. Solange sich der Arbeitnehmer im Rahmen eines Blockmodells (hälftig jeweils Arbeits- und Freistellungsphase) noch in der Arbeitsphase befindet, ist die Verlängerung leicht umsetzbar. Befindet er sich schon in der Freistellungsphase, wäre die praktische Umsetzung schwieriger bzw. ausgeschlossen (es müsste ja nochmals eine „neue“ Beschäftigungsphase aufleben).

Gespaltene Rentenformel für Bezügeteile unter-/oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze

– BAG-Urteile vom 20.05.2014 3AZR 936/11 u.w. –

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich am 20.05.2014 erneut mit zahlreichen Klagen über die Höhe der betrieblichen Altersrente in Folge des Sprungs der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) im Jahre 2003 bei Plänen mit der sog. Gespaltene Rentenformel zu befassen.

Zahlreiche Versorgungsordnungen sehen für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Prozentsätze vor im Vergleich zu dem Teil des Einkommens bis zur BBG (sog. gespaltene Renten- oder Versorgungsformel).

Für die Einkommensteile, die die BBG überschreiten, werden keine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erhoben, dementsprechend ergeben sich auch später keine Rentenleistungen für diese Einkommensteile. Die gespaltene Rentenformel trägt diesem höheren Versorgungsbedarf Rechnung.

Eine solche außerplanmäßige Erhöhung der BBG hatte der Gesetzgeber zum 01.01.2003 abweichend zu §§ 159, 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 Versorgungsregelungen eingegriffen.

Das BAG war mit seinem Urteil vom 21.04.2009 für Versorgungsordnungen mit gespaltener Rentenformel von einer planwidrigen Regelungslücke als Folge der außerordentlichen Anhebung der BBG ausgegangen, die durch ergänzende Vertragsauslegung geschlossen werden sollte (s. hierzu DLQ 04/2009).

An dieser Rechtsprechung hatte das BAG schon mit seiner Entscheidung vom 23.04.2013 – 3AZR 475/11 nicht länger festgehalten. Eine ergänzende Auslegung der Versorgungsordnung (Berechnung der Betriebsrente so, als wäre die außerplanmäßige Anhebung der BBG nicht erfolgt) kommt nach dieser BAG Entscheidung nicht in Betracht. Eine höhere Betriebsrente kann auch nicht wegen Störung der Geschäftsgrundlage verlangt werden (s.a. DLQ 02/2003).

Mit den Urteilen vom 20.05.2014 hat das BAG in den nun zu entscheidenden Fällen die Rechtsprechung aus dem Jahre 2013 bestätigt. Eine ergänzende Auslegung der Versorgungsordnungen kommt in den vorgelegten Fällen jeweils nicht in Betracht, da diese grundsätzlich ausscheidet, wenn sich keine hinreichenden Anhaltspunkte für einen hypothetischen Parteiwillen finden lassen, etwa weil mehrere gleichwertige Möglichkeiten der Lückenschließung in Betracht kommen.

Verwaltungspraxis des PSV bei der Bewertung des Insolvenzschutzes von Direktzusagen

– BVerwG, Urteile vom 12.03.2014 – 8C 28/12, 30/12, 31/12, 32/12 und 33/12 –

Der gesetzliche Insolvenzschutz unmittelbarer Pensionszusagen durch ein Contractual Trust Arrangement (CTA) führt nicht zu einer Reduktion des PSV-Beitrags.

Die Beitragspflicht der Unternehmen zur gesetzlichen Insolvenzsicherung und die Festlegung der Beitragsbemessung sind im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) dokumentiert bzw. gesetzlich normiert.

Die Beitragspflicht kongruent rückgedeckter Unterstützungskassen (faktisch kein Ausfallrisiko bezogen auf die garantierten versicherten Leistungen) hatten Arbeitgeber mit dieser Gestaltungsform schon – ohne Erfolg – überprüfen lassen. Jetzt stand die Beitragspflicht unmittelbarer Pensionszusagen, die durch ausgelagertes, treuhänderisch verwaltetes Vermögen in einer Treuhandkonstruktion (CTA) gesichert sind, zur höchstrichterlichen Überprüfung an. Das BVerwG hat aber auch für diese Gestaltungsform die – volle – Beitragspflicht für richtig erkannt.

Bisher ist jede Klage gegen den PSV vor den Verwaltungsgerichten – zumindest in der letzten Instanz – gescheitert.

Somit kann nur der Gesetzgeber die Insolvenzschutz – bzw. Risikoaspekte in die Beitragsbemessung für die gesetzliche Insolvenzversicherung einfließen lassen. Das ist bislang aber nur für den Pensionsfonds geschehen (Beitragsbemessungsgrundlage nur 20% der steuerlichen § 6a-Werte). Aktuelle Reformbestrebungen des Gesetzgebers zur gesetzlichen Insolvenzversicherung gibt es leider nicht.

GGF – Kapitalzusagen werden nicht in den Versorgungsausgleich einbezogen – BGH-Urteil vom 16.01.2014 – XII ZB 445/13 –

Der BGH hatte sich mit einem Fall zu befassen, bei dem es um die Einbeziehung einer Pensionszusage eines beherrschenden geschäftsführenden Gesellschafters (GGF) in den Versorgungsausgleich ging.

Gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 Versorgungsausgleichgesetz (VersAusglG) ist ein Anrecht auszugleichen, sofern es auf eine Rente gerichtet ist. Anrechte im Sinne des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) sind jedoch unabhängig von ihrer Leistungsform (Rente oder Kapital) auszugleichen.

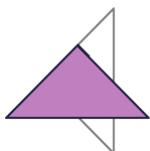
Im vorliegenden Fall war die Pensionszusage als Kapitalzusage formuliert. Sie enthielt zwar eine Rentenoption, hiervon wurde aber nicht Gebrauch gemacht.

Der versorgungsberechtigte Ehemann war bei Erteilung der Pensionszusage arbeitsrechtlich als Unternehmer einzustufen und fiel damit nicht in den persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG. Auch § 17 Abs. 1 BetrAVG kommt nicht für Personen zum Tragen, die alleine oder zusammen mit anderen GGF eine Beteiligungsmehrheit halten und somit ihr eigenes Unternehmen leiten. Dies war in diesem Fall gegeben.

Die Kapitalzusage des beherrschenden GGF wird damit im Rahmen einer Scheidung nicht in den Versorgungsausgleich sondern in den Zugewinnausgleich einbezogen.

Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Gesellschaft für
Pensionsmanagement mbH

Am Hagen 19
51503 Rösrath

Tel.: +49-2204-475-7070
Fax: +49-2204-475-7079
E-Mail: info@dr-lutz.eu

Dr. Lutz Pensionsmanagement – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.DR-LUTZ-PENSIONSMANAGEMENT.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

15. Dezember 2014

