

Dynamisierung unverfallbarer Versorgungsanwartschaften nach § 2a Abs. 2 BetrAVG

Seit 2018 gilt für unverfallbare Versorgungsanwartschaften, die für Dienstzeiten ab 2018 verdient worden sind, eine Verpflichtung zur Dynamisierung dieser Anwartschaften.

Nach § 30g Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gilt die Dynamisierungspflicht nämlich nicht für Beschäftigungszeiten vor dem 01.01.2018.

Gemäß § 30g Abs. 1 Satz 2 BetrAVG entfällt die Dynamisierungspflicht sogar vollständig, wenn das maßgebliche Versorgungssystem vor dem 20.05.2014 geschlossen worden ist.

Nach § 2a Abs. 2 Satz 2 Ziffer 1 BetrAVG entfällt die Dynamisierungspflicht zudem, wenn die Anwartschaft als nominales Anrecht definiert ist, oder eine Verzinsung enthält, die auch dem ausgeschiedenen Mitarbeiter zugutekommt oder über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) erfolgt und die

Erträge aus der Versicherung (Überschüsse) auch dem ausgeschiedenen Mitarbeiter zugutekommen.

Diese Begrenzungen haben folgende Konsequenzen:

- Für Mitarbeitende, die bereits vor dem 01.01.2018 aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, findet die Anwartschaftsdynamisierung keine Anwendung.
- § 2a Abs. 2 BetrAVG findet somit nur für solche Mitarbeitende Anwendung, die entweder erst ab dem 01.01.2018 ein Arbeitsverhältnis begründet haben oder bereits vor dem 01.01.2018 und über diesen Stichtag hinaus für das Unternehmen tätig waren oder noch sind.
- Für alle nach dem 31.12.2017 eingetretenen Mitarbeitenden gilt eine unter Berücksichtigung der Ausschlussstatbestände festgestellte Anwart-

schaftsdynamik somit uneingeschränkt.

In dieser Ausgabe

Dynamisierung unverfallbarer Versorgungsanwartschaften nach § 2a Abs. 2 BetrAVG

1

StaRUG – das im Bereich der betrieblichen Altersversorgung unterschätzte Gesetz

3

- Für Mitarbeitende mit Diensteintritt vor dem 01.01.2018 ist für deren Anwartschaft beim Ausscheiden eine Aufteilung der unverfallbaren Anwartschaft auf die Zeiträume vor 2018 und ab 2018 vorzunehmen. Sprich: neben der zum Ausscheidezeitpunkt zu berechnenden unverfallbaren Anwartschaft ist eine fiktive unverfallbare Anwartschaft zum Stichtag 31.12.2017 zu berechnen und von der auf den Ausscheidezeitpunkt ermittelten unverfallbaren Anwartschaft in Abzug zu bringen. In Höhe der sich daraus ergebenden Differenz greift dann die Anwartschaftsdynamik, so wie sie in der Versorgungsordnung vereinbart worden ist.

In der Literatur ist die Frage der Notwendigkeit einer entsprechenden ausdrücklichen Regelung in der Versorgungsordnung

umstritten.

Kisters-Kölkes (*Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Huber/Betz-Rehm/Borgers, BetrAVG, 10. Aufl. 2023, § 2a Rdn. 52 ff.*) geht davon aus, dass die vom Gesetz zur Verfügung gestellten Dynamisierungsvarianten Bestandteil des Versorgungsversprechens werden und damit bereits im aktiven Arbeitsverhältnis in dem gleichen Rechtsbegründungsakt, in dem die Zusage erteilt worden ist, vereinbart werden muss. Es reicht nach Kisters-Kölkes nicht aus, dass eine der in § 2a Abs. 2 Satz 2 Ziffer 2 BetrAVG genannten Handlungsoptionen einfach nur angewendet wird. Rechtsfolge einer unterlassenen Regelung wäre nach Kisters-Kölkes, dass die im Gesetz genannten Handlungsoptionen entfallen würden und der Arbeitgeber gezwungen wäre, die nach § 2a Abs. 1 BetrAVG geforderte Gleichstellung mit aktiven Arbeitnehmern herbeizuführen hat.

Demgegenüber geht Höfer (*Höfer, BetrAVG, Bd. I – ArbR, § 2a Rdn. 36 ff.*) davon aus, dass eine entsprechende ausdrückliche Vereinbarung zwar im Hinblick auf einen periodengerechten Betriebsausgabenabzug und im Hinblick auf das Schriftformerfordernis gem. § 6a EStG für die Bildung von Pensionsrückstellungen sinnvoll ist, aber es auch ausreicht, wenn eine Dynamisierungsregelung ohne Vereinbarung praktiziert wird.

Nach diesseitiger Ansicht ist der Auffassung von Kisters-Kölkes zu folgen. Dafür sprechen nicht nur die von Höfer auch anerkannten betriebswirtschaftlichen Aspekte des nur bei entsprechender ausdrücklicher Regelung möglichen Betriebsausgabenabzugs und der Bildung von Pensionsrückstellungen, sondern auch noch ein insolvenzrechtlicher Aspekt. Unverfallbare Versorgungsanwartschaften aus einer Pensionszusage unterliegen dem gesetzlichen Insolvenzschutz und sind gem. § 11 Abs. 2 BetrAVG jährlich unter konkreter Angabe des bestehenden Verpflichtungsumfangs dem PSV als Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung mitzuteilen. Eine hierbei nicht berücksichtigte Dynamisierung von unverfallbaren Anwartschaften wäre eine fehlerhafte Meldung und damit als Ordnungswidrigkeit nach § 12 BetrAVG mit einem Bußgeld zu belegen.

Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer nach § 4a BetrAVG einen Anspruch auf Auskunft gegenüber dem Arbeitgeber hat, der u.a. auch die Höhe seiner unverfallbaren Anwartschaft im Ausscheidezeitpunkt, sondern auch den bei Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze erreichbaren Wert seiner Versorgung umfasst. Dies bedingt aber zwingend eine Festlegung des Dynamisierungsverfahrens in der Versorgungsordnung, denn nur so kann die entsprechende Berechnung vorgenommen und dem Arbeitnehmer die vom Gesetzgeber zugebilligte Transparenz hergestellt werden.

Vor diesem Hintergrund ist zwingend zu empfehlen, eine der im Gesetz genannten Dynamisierungsregelung in einem Nachtrag zur Versorgungsordnung zu vereinbaren.



StaRUG – das im Bereich der betrieblichen Altersversorgung unterschätzte Gesetz

Bereits seit Dezember 2020 ist das StaRUG, das Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen in Kraft, mit dem der Gesetzgeber ein neues, dem eigentlichen Insolvenzverfahren vorgeschaltetes Sanierungsverfahren in das Insolvenzrecht eingeführt hat, dessen zentrales Element ein sog. „Restrukturierungsplan“ ist.

Damit ermöglicht es Unternehmen, die von einer Insolvenz bedroht, aber noch nicht zahlungsunfähig sind, sich mit einem Restrukturierungsplan zu sanieren, ohne ein Insolvenzverfahren durchlaufen zu müssen.

Trotz seiner nunmehr über 5-jährigen Existenz ist dieses Gesetz vielen Verantwortlichen in der betrieblichen Altersversorgung eher unbekannt oder wird als für die betriebliche Altersversorgung nicht relevant eingestuft. Das mag damit zusammenhängen, dass § 4 StaRUG für die betriebliche Altersversorgung eine **Bereichsausnahme** statuiert, wonach Forderungen von Arbeitnehmern aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, einschließlich der Rechte aus Zusagen auf betriebliche Altersversorgung, einer Gestaltung durch einen Restrukturierungsplan nicht zugänglich sind.

Dies hat zur Folge, dass eine Sanierung des Unternehmens durch Eingriffe in die betriebliche Altersversorgung nach wie vor nur im Rahmen des von der Rechtsprechung, unter Berücksichtigung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, aufgestellten dreistufigen Prüfungsschemas (*st. Rspr. seit BAG v. 17.04.1985 - 3 AZR 72/83 - NZA 1986, 57; vgl. a.: BAG v. 19.03.2019 – 3 AZR 201/17 - NZA 2020, 1031*) erfolgen kann und sich im Übrigen der Schutz der betrieblichen Altersversorgung vor einer Insolvenz des Arbeitgebers ausschließlich nach den Regelungen in den §§ 7 ff. BetrAVG richtet.

So weit, so gut. Allerdings wird dabei übersehen, dass sich das StaRUG nicht nur auf den Restrukturierungsplan als Instrument zur Vermeidung einer Insolvenz beschränkt, sondern daneben in seinem § 1 die Unternehmensführung bei allen haftungsbeschränkten Unternehmen (und damit großunabhängig) zur Einführung und Umsetzung eines umfassenden Risikomanagements (System der Risikofrüherkennung und Krisenmanagement) zwingt. Für diese Verpflichtung sieht das Gesetz – im Gegensatz zum Restrukturierungsplan – keine Bereichsausnahme vor. Das bedeutet, dass die Unternehmensleitung ein betriebliches Versorgungssystem im Rahmen ihres Risikomanagements zwingend zu beachten und auf mögliche rechtliche und/oder betriebswirtschaftliche Risiken hin, die sich z.B. durch Gesetzesänderungen oder aber auch im Hinblick auf Veränderungen im Zusammenhang mit der Finanzierung und eventuellen Bilanzierung der betrieblichen Altersversorgung ergeben können, zu überwachen hat. Dies setzt ein entsprechendes regelmäßiges „**Monitoring**“ voraus, das regelmäßig überprüft, ob das Versorgungssystem noch die aktuellen rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Anforderungen erfüllt.

Ein Beispiel aus der Praxis hierzu:

Ein Unternehmen hat für seine Mitarbeiter die Entgeltumwandlung sowohl über die Direktversicherung im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG, als auch bei höheren Umwandlungen über eine überbetriebliche rückgedeckte (also durch Versicherungen finanzierte) Unterstützungskasse zugesagt. Der Leistungsplan der Unterstützungskasse sieht für laufende Renten eine garantierte 1%-ige Rentenan-

passung vor, die allerdings nicht über den bestehenden Rückdeckungsversicherungsvertrag versichert ist, da man bei Vertragsabschluss unterstellt hat, dass diese Dynamik aus den Überschüssen des Versicherers finanziert werden kann. Aufgrund der Niedrigzinsphase erweist sich diese Annahme im Zeitablauf als Trugschluss mit der Konsequenz, dass der Arbeitgeber für die nicht durch die Überschüsse gedeckte Dynamik einstandspflichtig ist. Entweder zahlt er die Anpassung aus dem cash flow des Unternehmens oder finanziert sie durch eine Einmalprämie (im konkreten Fall rund 25.000,- €) über den Versicherer dauerhaft aus. Es hat sich also ein finanzielles Risiko realisiert, dass im Rahmen des Risikomanagements zu bewerten ist. Hierzu muss der Arbeitgeber aber wissen, ob es sich um einen Einzelfall oder ein generelles Problem handelt, von dem eine Vielzahl (wie viele??) von Versorgungsfällen betroffen sind und welches Ausmaß dieses Risiko insgesamt hat. Erst danach wird man entscheiden können, wie man das Problem behandelt (cash flow oder Nachfinanzierung durch Einmalprämie). Außerdem wird man sich damit beschäftigen müssen, wie man dieses Problem für die Zukunft, d.h. für künftige Entgeltumwandlungen vermeidet. Preist man die Dynamik in den Versicherungsvertrag von vornherein ein, geht dies zwar zu Lasten des durch die Entgeltumwandlung finanzierten Betrags der Versorgung, trifft aber nicht mehr das Unternehmen.

Ein weiteres Beispiel:

Viele Unternehmen haben in ihren Versorgungsordnungen noch eine Datenschutzklausel, die den früheren Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDS) entspricht, aber nicht den aktuellen Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) entspricht. Dies kann ggf. Schadensersatzansprüche der Mitarbeiter oder ein Bußgeld der zuständigen Aufsichtsbehörde auslösen. Kommt es hierzu, weil die Unternehmensführung eine Anpassung an die aktuelle Rechtslage unterlassen hat, so haftet hierfür die Geschäftsleitung persönlich. Die Geschäftsleitung ist daher gut beraten, Versorgungsregelungen regelmäßig auf ihre Aktualität hin zu überprüfen und ggf. an neue rechtliche Rahmenbedingungen anzupassen.

Aller guten Dinge sind drei - ein Beispiel aus der Bilanzierung:

Durch die sog. „Zinsschmelze“ haben sich die Zuführungen zur Pensionsrückstellung in der Handelsbilanz des Unternehmens gegenüber ursprünglichen Annahmen drastisch erhöht (je niedriger der Zins, desto höher die Rückstellung) und das Eigenkapital deutlich reduziert. Um eine hierdurch ggf. bedingte bilanzielle Überschuldung zu vermeiden, ist ggf. ein Eingriff in die bestehende Versorgung erforderlich. Dies setzt aber im Rahmen einer entsprechenden Risikobewertung belastbare Prognosen über die bilanzielle Entwicklung der Rückstellungen voraus, die man aber nur durch eine entsprechende Langzeitanalyse erhält, die die Entwicklung über mehrere Jahre im Voraus hinweg prognostiziert.

Fazit:

In die betriebliche Altersversorgung kann zwar im Rahmen eines Restrukturierungsplans nicht eingegriffen werden. Gleichwohl wird man nicht davon ausgehen können, dass in einem sanierungsbedürftigen Unternehmen die betriebliche Altersversorgung völlig unangetastet bleibt. Ein sanierungsbedürftiges Unternehmen wird über kurz oder lang auch die betriebliche Altersversorgung in den Fokus seiner Sanierungsbemühungen einbeziehen und eine einschränkende Neuordnung der bestehenden betrieblichen Altersversorgung in Betracht ziehen. Dabei wird man davon ausgehen können, dass ein vereinbarter Restrukturierungsplan als sachlicher Grund für einen Eingriff zumindest auf der dritten Stufe des BAG-Prüfungsschemas (Reduzierung künftiger Zuwachsraten) anzuerkennen sein wird.

Darüber hinaus sollte die betriebliche Altersversorgung generell zum Gegenstand des betrieblichen Risikomanagements gemacht und einem regelmäßigen Monitoring unterzogen werden.



Impressum:

Herausgeber:



In der Auen 55
51427 Bergisch Gladbach
Tel.: +49-2204-706 35-10
Fax: +49-2204-706 35-29
E-Mail: service@lutzpc.de

Lutz Pension Consulting – 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.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE

Verantwortlich:

Sebastian Lutz



Dr. Uwe Langohr-Plato



16.07.2026