

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

archiv

Longial GmbH

Prinzenallee 13  
40549 Düsseldorf  
Tel. 02 11 49 37-76 00  
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35  
22297 Hamburg  
Tel. 0 40 63 76-21 32  
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de  
www.longial.de

Postanschrift:  
Postfach 10 35 65  
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

## Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie nach dem Jahreswechsel zu einer neuen Ausgabe des Longial Newsletters "Weitblick" begrüßen. Auch in diesem Jahr werden wir wieder viele interessante Themen rund um die betriebliche Altersversorgung für Sie auswählen und kommentieren.

Im ersten Quartal 2011 stellen wir Ihnen zu Anfang einige Ergebnisse einer Umfrage vor, die sich mit der Umsetzung und Verbreitung betrieblicher Altersversorgung in mittelständischen Unternehmen beschäftigt. Außerdem thematisieren wir die Abfindung als Möglichkeit der Enthftung und gehen der Frage nach, ob sich angesichts der Rentabilitätsprobleme betriebliche Lebensversicherungen nach wie vor als Finanzierungsinstrument für die betriebliche Altersversorgung empfehlen. Darüber hinaus berichten wir in der Rubrik Recht über Urteile, die sich mit Direktversicherungen im Fall einer Insolvenz und der Beitragspflicht in gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungen bei privat fortgeführten Direktversicherungsverträgen befassen.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Wenn Ihnen unser Newsletter gefällt, freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung

Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



## aktuelles

### Kleine und mittlere Unternehmen nutzen bAV nur unzureichend – hoher Beratungsbedarf bei vielen Themen rund um die bAV

63 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern keine betriebliche Altersversorgung (bAV) an. Dies ergab eine aktuelle Studie von TNS- Infratest. Das Institut befragte mehr als 3.000 Betriebe zur Gestaltung, Bedeutung und künftigen Planung hinsichtlich der bAV.

Das Ergebnis wird allerdings sehr stark von der Größe der Unternehmen beeinflusst. So bieten nur 25 Prozent der befragten Unternehmen mit zwei bis vier Beschäftigten eine bAV an, während es in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten schon 75 Prozent sind.

Steuerliche, finanzielle und personalstrategische Möglichkeiten bleiben somit für viele Unternehmen ungenutzt. Dabei sind es gerade diese Vorteile, die an erster Stelle genannt werden: Für 57 Prozent sind steuerliche und finanzielle Vorteile, für 44 Prozent die stärkere Mitarbeiterbindung die wesentlichen Gründe, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Die Letzteren nutzen die bAV in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels als weiteren Anreiz für ihre Mitarbeiter, im eigenen Unternehmen zu verbleiben. Dies wird auch durch folgende Ergebnisse bestätigt: Knapp 75 Prozent der befragten Unternehmen mit bAV sind mit dem Einfluss der bAV auf die Mitarbeiterbindung zufrieden.

Dementsprechend gut wird auch die Teilnahmequote der Mitarbeiter an den angebotenen Altersversorgungslösungen bewertet.

Befragt man die Unternehmen genauer nach den Bereichen, in denen sie sich eine intensivere Beratung bei der bAV vorstellen können, so wünschen sich viele eine Hilfestellung in arbeits- und steuerrechtlichen Fragen. Je nach Branchenzugehörigkeit können sich 33 bis 41 Prozent aller befragten Unternehmen auf diesem Gebiet eine Unterstützung vorstellen. Weiterer erhöhter Beratungs- bzw. Unterstützungsbedarf zeigt sich bei der Neueinführung beziehungsweise Veränderung eines Versorgungswerks, bei flexiblen Arbeitszeit- Modellen sowie bei regelmäßig wiederkehrenden Services (z.B. Erstellung von Leistungsnachweisen, versicherungsmathematischen Gutachten etc.).

Auch an dieser Stelle zeigt sich, dass ein Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und dem Bedarf an bAV-Lösungen besteht: Je größer das Unternehmen, desto höher der Beratungs- und Unterstützungsbedarf bei Fragen rund um die bAV.

#### ➤ Fazit:

Betriebliche Altersversorgung konnte sich bei kleinen und mittleren Unternehmen bisher noch nicht flächendeckend durchsetzen. Effiziente bAV-Lösungen bieten betriebswirtschaftliche Vorteile und können zukünftig eine entscheidende Rolle bei der Fachkräftegewinnung und -bindung spielen. Immerhin sind sich 80 Prozent der befragten Personalverantwortlichen einig, dass die personalpolitische Relevanz von bAV zunehmen wird (Quelle: JPMorgan 2008). Große Unternehmen wissen das und so sind auch 80 Prozent der Personalverantwortlichen mit den Bindungsergebnissen ihrer bAV zufrieden. Leider wollen nur vier Prozent der Unternehmen ohne bAV in den nächsten ein bis zwei Jahren sicher oder wahrscheinlich eine bAV einrichten und nur neun Prozent der Betriebe mit bAV ihr Angebot in den nächsten zwei bis drei Jahren ausweiten. Es besteht offenbar noch ein hoher Informationsbedarf im Hinblick auf Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit der bAV.

### praxis

## Abfindung als Möglichkeit der Enthftung

Hat sich ein Arbeitgeber einmal zur Erbringung von betrieblichen Versorgungsleistungen verpflichtet, ist es schwierig, sich dieser Verpflichtung wieder vollständig zu entledigen. Eine vollständige rechtliche Enthftung bietet dabei nur der Verzicht, die Abfindung oder die Übertragung. Der Verzicht stellt dabei eine einverständliche Aufhebung in Form eines Erlassvertrages ohne Gegenleistung dar und dürfte in der Praxis eher als Ausnahmefall vorkommen.

Für die Praxis wesentlich bedeutsamer sind Übertragungen auf den Folgearbeitgeber und Abfindungen. Bei der Übertragung müssen der (ehemalige) Arbeitnehmer und regelmäßig auch der Folgearbeitgeber einverstanden sein; lediglich beim Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung kann auf das ausdrückliche Einverständnis des Folgearbeitgebers verzichtet werden.

Bei der Abfindung unterscheidet man zwischen der Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis, der Abfindung von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer sowie der Abfindung laufender Renten.

Die Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis ist im Betriebsrentenrecht nicht geregelt und unterliegt somit keiner gesetzlichen Beschränkung. Da sie jedoch die einmal erteilte Versorgungszusage zum Erlöschen bringt, ist sie nur einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien möglich. Die Abfindung gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften und laufender Renten ist zwar einseitig durch den Arbeitgeber möglich, aber nur in den engen Grenzen des Betriebsrentengesetzes. Dies bedeutet, dass der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden Rente oder die bereits laufende Rente 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (2011: 25,55 EUR Monatsrente oder 3.066,-- EUR bei Kapitalleistungen) nicht übersteigen darf.

Da in den letzten Jahren mehrfach die Voraussetzungen für das Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit nach unten gesetzt wurden, kommt es vermehrt vor, dass Mitarbeiter mit vergleichsweise geringen Anwartschaften aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

Gleichzeitig wurden die Abfindungsmöglichkeiten durch den Gesetzgeber in den letzten Jahren deutlich eingeschränkt, so dass derzeit nur noch echte Mini-Anwartschaften unverfallbar Ausgeschiedener und Minirenten abgefunden werden können. In der Praxis besteht jedoch durchaus ein Bedürfnis, auch kleinere Anwartschaften und Renten, die zwar über den Grenzen der Abfindungsmöglichkeiten nach dem Betriebsrentenrecht liegen, aber dennoch nicht von signifikanter Bedeutung für die Versorgungsberechtigten sind, nicht verwalten zu müssen. Es sind daher Bestrebungen zu begrüßen, diese Anwartschaften auf einen externen Anbieter auslagern zu können und somit für Arbeitgeber eine deutliche Entlastung auf der Verwaltungsebene zu erreichen.

#### ➤ Fazit:

Arbeitgeber sollten grundsätzlich zur ihrer eigenen administrativen Entlastung prüfen, ob im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten Kleinanwartschaften unverfallbar ausgeschiedener Arbeitnehmer abgefunden werden können oder ob Versorgungsanwartschaften auf einen Nachfolgearbeitgeber übertragen werden können. Sofern sich zukünftig erweiterte Abfindungs- oder Übertragungsmöglichkeiten auf einen externen Versorgungsträger ergeben, sollten auch diese ins Auge gefasst werden.

Bernd Wilhelm, Rechtsanwalt bei Longial

## Direktversicherung in der Insolvenz

Das Bundesarbeitsgericht hatte in einem Urteil vom 15.06.2010 (3 AZR 334/06) die Frage zu prüfen, ob der Rückkaufswert aus einer Direktversicherung mit eingeschränkt widerruflichem Bezugsrecht zur Insolvenzmasse gehört oder dem Arbeitnehmer zusteht.

Im zugrunde liegenden Fall schloss ein Arbeitgeber eine Direktversicherung für einen Arbeitnehmer im Juni 1999 mit eingeschränkt unwiderruflichem Bezugsrecht ab. Demnach sollte das Bezugsrecht durch den Arbeitgeber nur für den Fall widerruflich sein, falls der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ohne dass die Voraussetzungen einer gesetzlichen Unverfallbarkeit der Versorgungszusage vorliegen. Diese Gestaltung entspricht der üblichen Formulierung eines sogenannten eingeschränkt unwiderruflichen Bezugsrechts.

Der Arbeitgeber wurde im April 2004 insolvent. Die Insolvenzverwalterin veräußerte den Betrieb im Mai 2004 an einen Erwerber. Die Insolvenzverwalterin war der Auffassung, der Rückkaufswert der Direktversicherung falle in die Insolvenzmasse, weil sie anstelle des Arbeitgebers das Bezugsrecht widerrufen könne. Der Versicherer hatte den entsprechenden Betrag bis zur Klärung der Sache hinterlegt. Der Arbeitnehmer verweigerte eine Freigabe. Die Insolvenzverwaltung versuchte daher die Freigabe über eine Klage durchzusetzen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte nun zu überprüfen, ob die Ansprüche aus der Direktversicherung zur Insolvenzmasse gehören oder dem Arbeitnehmer zustehen. Entscheidend ist nach Ansicht des Gerichts zunächst zwar die versicherungsrechtliche Lage. Wenn der Versicherungsvertrag aber dem Zweck der Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung dient, seien auch die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Entscheidend seien daher die betriebsrentenrechtlichen Wertungen.

In diesem Zusammenhang war fraglich, ob die Veräußerung des Betriebes i.S.d. § 613a BGB als Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu werten war. Zu diesem Zeitpunkt waren die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen noch nicht erfüllt, so dass das Bezugsrecht hätte widerrufen werden können. Das Bundesarbeitsgericht hat hier entschieden, dass die Betriebsveräußerung nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Betriebsrentenrechtlich bestehe ein Arbeitsverhältnis auch nach dem Betriebsübergang fort, da der Erwerber nach § 613 a BGB in die Verpflichtungen der Versorgungszusage eintrete.

Der Grundsatz, dass durch einen Betriebsübergang ein Arbeitsverhältnis nicht endet, gelte auch in der Insolvenz. Zudem unterbreche die Insolvenzeröffnung selbst nicht den Lauf der gesetzlichen Fristen zur Erreichung der Unverfallbarkeit.

Die Insolvenzverwalterin hat daher kein Recht, den Rückkaufswert der Direktversicherung einzufordern. Vielmehr stehen die Rechte aus der Direktversicherung dem Arbeitnehmer zu.

### ► Fazit:

Um im Insolvenzfall sicherzustellen, dass die für einen Arbeitnehmer abgeschlossene Direktversicherung nicht in die Insolvenzmasse fällt, muss der Arbeitgeber entweder ein von Beginn an unwiderrufliches oder – das zeigt diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts – ein eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht für den Arbeitnehmer einräumen. Ein von Beginn an unwiderrufliches Bezugsrecht wird dabei gewählt, wenn entweder eine Entgeltumwandlung vorliegt oder der Arbeitgeber arbeitsrechtlich eine sofortige Unverfallbarkeit zugesagt hat; in den übrigen Fällen ist das sogenannte eingeschränkt unwiderrufliche Bezugsrecht zu empfehlen.

Susanne Kayser-Dobiey, Rechtsanwältin bei Longial

## Bundesverfassungsgericht hebt Beitragspflicht in der GKV/ GPfIV für den privat fortgeführten Direktversicherungsvertrag auf

Mit Beschluss vom 28.09.2010 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) ein Urteil des Bundessozialgerichts aufgehoben und zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen. Das Bundessozialgericht hatte entschieden, dass die gesamte Kapitaleistung aus einer Direktversicherung der vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und Pflegeversicherung (GPfIV) unterliegt, auch wenn die Direktversicherung nach Ausscheiden vom Arbeitnehmer privat als Versicherungsnehmer fortgeführt wird.

Diese Rechtsauffassung ist nach Ansicht des BVerfG in der konkreten Fallkonstellation nicht haltbar. Hier wird gegen den allgemeinen Gleichheitssatz verstoßen, wenn auch diejenigen Kapitaleistungen der Beitragspflicht unterworfen werden, die auf Beiträgen beruhen, die ein Arbeitnehmer nach Beendigung seiner Tätigkeit als Versicherungsnehmer eingezahlt hat. Denn mit der Übernahme des Vertrages durch den Arbeitnehmer wird der Versicherungsvertrag vollständig aus dem betrieblichen Bezug gelöst und unterscheidet sich hinsichtlich der weiteren Einzahlungen nicht mehr von anderen privaten Lebensversicherungen. Daher darf nach

Ansicht des BVerfG der privat finanzierte Teil der Kapitalleistung nicht als kranken- und pflegeversicherungsspflichtiger Versorgungsbezug behandelt werden.

Das BVerfG hat ausdrücklich klargestellt, dass diese Grundsätze nur bei Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer gelten. Das Bundessozialgericht wird also hier seine Rechtsprechung ändern müssen. Bleibt hingegen der Arbeitgeber Versicherungsnehmer des Direktversicherungsvertrages verbleibt es bei der bisherigen Rechtsprechung.

In der Zwischenzeit hat auch der GKV- Spitzenverband der Krankenkassen zu dem Beschluss des BVerfG Stellung genommen. So empfiehlt der Verband den Krankenkassen, dass bei zukünftigen Auszahlungen von Versorgungsleistungen aus Direktversicherungen, die nach dem Ausscheiden privat fortgeführt wurden, nur der Teil der Versorgungsleistung beitragspflichtig ist, der auf Beiträgen während der Betriebszugehörigkeit beruht. Eine entsprechende Anwendung auf andere Durchführungswege wie die Pensionskasse wurde hingegen abgelehnt. Hier soll erst die zukünftige Rechtsprechung abgewartet werden.

Weiterhin wird den Krankenkassen empfohlen, die in der Vergangenheit zu viel einbehaltenen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung dem Versicherten zu erstatten, soweit die Ansprüche nicht verjährt sind. Nach den gesetzlichen Vorschriften verjähren Erstattungsansprüche in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem die Beiträge entrichtet worden sind. Für Beitragsrückstellungen aus dem Jahre 2006 mussten daher bis Ende 2010 Ansprüche bei der Krankenkasse geltend gemacht werden. Für Erstattungen aus dem Jahr 2007 bleibt noch bis Ende des Jahres Zeit.

#### ► Fazit:

Um eine Beitragspflicht für den "privat finanzierten Anteil einer Leistung" zu verhindern, sollte bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers und Fortführung des Direktversicherungsvertrages die Versicherungsnehmereigenschaft auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer übertragen werden.

Die von einer Beitragspflicht auf den privat finanzierten Teil betroffenen Rentner sollten bald möglichst ihre Erstattungsansprüche bei der zuständigen Krankenkasse geltend machen.

Anja Sprick, Rechtsanwältin bei Longial

## finanzen

### Zur Rentabilität betrieblicher Lebensversicherungen

Anfang Dezember hat die Allianz, der Marktführer unter den deutschen Lebensversicherern, ihre mit Spannung erwartete Überschussdeklaration für das Jahr 2011 veröffentlicht. Aufgrund der derzeit niedrigen Rendite festverzinslicher Wertpapiere musste sie die Überschussbeteiligung senken. Das war das Signal für einige Wettbewerber, es ihr gleich zu tun. Nach den bisherigen Veröffentlichungen werden die Lebensversicherer ihren Kunden im nächsten Jahr 4,09 Prozent als laufende Verzinsung auf das Deckungskapital gutschreiben. Das wären im Schnitt 0,15 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Dazu kommen noch Schlussgewinnanteile und die Beteiligung an den Bewertungsreserven, die noch mal bis zu 0,8 Prozentpunkte ausmachen können. Voraussichtlich werden demnach nahezu alle Anbieter in der Lage sein, für die Gesamtverzinsung eine deutliche Vier vor dem Komma darzustellen.

Angesichts des schwierigen Kapitalmarktumfelds und des rückläufigen Geschäfts bei Lebensversicherungen gegen laufenden Beitrag mehren sich die Stimmen, die dem Geschäftsmodell der Lebensversicherung keine große Zukunft mehr einräumen. Richtig ist, dass die Kapitalanlageergebnisse der Lebensversicherer in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen sind. Ende der 90er Jahre schafften einige Gesellschaften noch einen Nettozins von über 8 Prozent. Heute kommt die tatsächliche Verzinsung bei einigen Anbietern schon recht nahe an den garantierten Rechnungszins heran, der in der gesamten Branche in den Bestandsverträgen bei rd. 3,3 Prozent liegen dürfte. Die Frage, ob sich eine Lebensversicherung zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung überhaupt noch lohnt, ist vor diesem Hintergrund nachvollziehbar. Wenn man aber diese Frage stellt, müssen auch die Alternativen hinterfragt werden. Unternehmen, die ihre Altersversorgungsverpflichtungen über andere Kapitalmarktprodukte finanziert haben, mussten in der Finanzkrise mitunter sehr schmerzhaft Verluste verkraften. Lebensversicherungen zeigten sich dagegen in dieser Phase erstaunlich resistent. Und noch eine weitere Erkenntnis spricht für das klassische Vorsorgeprodukt: Berechnet man in den jeweiligen Jahren die Realverzinsung als Differenz der Gesamtverzinsung einer Lebensversicherung und Inflationsrate, relativiert sich häufig die vermeintlich geringe Rendite. Denn die Realverzinsung einer Lebensversicherung war in den vergangenen Jahren immer positiv. Schließlich gibt es kein weiteres Vorsorgeprodukt, das wie die Lebensversicherung in der Lage ist, biometrische Risiken vollständig zu übernehmen.

#### ► Fazit:

Für die Auslagerung der sogenannten betriebsfremden Risiken, die mit einer Versorgungsverpflichtung einhergehen können, also Invalidität, Tod und Langlebigkeit, hat sich die Lebensversicherung als geeignetes Instrument in

der Vergangenheit bewährt. Ob der Realzins der in diesen Produkten angelegten Deckungsmittel auch künftig immer positiv sein wird, kann angesichts der enorm langen Vertragsverhältnisse nicht vorausgesagt werden. Unternehmen, die auf eine periodengerechte, langfristig kalkulierbare Finanzierung ihrer betrieblichen Altersversorgung setzen, sollten jedoch bedarfsgerechte Versicherungskonzepte in jedem Fall mit in ihre Überlegung einbeziehen.

Stefan Suhre, Geschäftsführer der Longial

