

12. Februar 2014

editorial

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,

Sie erhalten heute die erste Ausgabe unseres Newsletters „WEITBLICK“ im neuen Jahr. Wir möchten Ihnen auch 2014 wieder viele interessante Themen zur betrieblichen Altersversorgung vorstellen, Hintergründe aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchten und Lösungsansätze für unterschiedliche Problemstellungen anbieten.

Zunächst in eigener Sache: Wir freuen uns über die personelle Verstärkung unseres Teams im Bereich Consulting. Michael Hoppstädter ist seit dem 1. Januar 2014 bei der Longial und leitet diesen Bereich. Zuvor war er bei der Talanx Pensionsmanagement AG als Senior-Berater und Teamleiter der zentralen bAV-Spezialisten tätig.

Longial versteht sich als der Pensionsberater mittelständischer Unternehmen in Deutschland: eigenständig und neutral, mit ganzheitlichem Beratungsansatz und vollumfänglichem Dienstleistungsspektrum. Dazu bieten wir unseren Kunden auch die Möglichkeit, Produktlösungen zur betrieblichen Altersversorgung und allen weiteren betrieblichen Vorsorgethemen einzurichten. Und das, ganz im Sinne unserer Philosophie, anbieterunabhängig durch die Kooperation mit ebenfalls eigenständigen und neutral agierenden Versicherungsmaklern.

Darüber hinaus runden wir unser Leistungsspektrum im Bereich der Finanzierung und Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen weiter ab. Durch die Kooperation mit einem Dienstleister für Treuhandlösungen stehen unseren Kunden ab sofort auch sog. CTA-Modelle zur Verfügung, durch die nicht nur Pensionsverpflichtungen finanziert und „ausgelagert“, sondern auch Langzeit-/ Lebensarbeitszeitkonten und Altersteilzeitmodelle gegen Insolvenz gesichert werden können.

In der vorliegenden Ausgabe des Weitblick beschäftigen wir uns mit den aktuellen Themen wie Portabilität, Zinsschmelze, Sozialversicherungsrechtlichen Größen und BAG-Urteilen, die für die bAV auch in 2014 weiter relevant sein werden. Ein Blick nach Großbritannien zeigt, wie unsere englischen Nachbarn die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung vorantreiben.

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.

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

Ihre Longial- Geschäftsleitung



Dr. Paulgerd Kolvenbach



Mark Walddörfer

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



bAV- Themen 2014: Rückblick / Ausblick

BAG- Urteil

Auch im abgelaufenen Jahr beschäftigten uns die Auswirkungen des BAG- Urteils vom 15.05.2012 zur Regelaltersgrenze in erheblichem Umfang. Im Rahmen einer Aktion hatte Longial von dem Urteil potenziell betroffene Firmenkunden über den Sachverhalt sowie über mögliche Handlungsalternativen informiert und befragt. Von den über 150 antwortenden Firmen entschieden sich im Ergebnis rund 90 Prozent für die Beibehaltung der Altersgrenze 65 bei den bereits versorgten Mitarbeitern, auch wenn deren gesetzliches Pensionsalter geburtsjahrabhängig oberhalb von 65 liegt.

Zinsschmelze

Gezwungenermaßen steigen die Sensibilität und der Beratungsbedarf der Unternehmen für das Thema „HGB- Zinsschmelze“. Danach erhöhen sich die Pensionsrückstellungen aufgrund der aus der Vergangenheit schon bekannten Zinssenkungen für einen durchschnittlichen Mischbestand je nach unterstelltem Szenario in den nächsten sieben Jahren auf bis zu mehr als ein Drittel. Problematisch daran ist insbesondere, dass die sogenannten versicherungstechnischen Verluste in voller Höhe ergebniswirksam sind und die Ausschüttungsfähigkeit der Unternehmen stark belasten. Nachdem im Verlauf des Jahres 2013 vorrangig die Sammlung von Informationen im Vordergrund stand, steht nun für die Unternehmen auf ihrer Agenda 2014, versicherungsmathematisch die Auswirkungen zu ermitteln und individuelle Lösungsansätze zeitnah zu erarbeiten. Aufschiebbar ist das Thema jedenfalls nicht: Denn bereits zum nächsten Stichtag 31.12.2014 sind weitere außerordentliche Steigerungen der Rückstellungen die unaufschiebbare Folge.

Keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über Entgeltumwandlungsanspruch

Seit 2001 hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch darauf, einen Teil seines Entgelts (bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung) in betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. In dem Urteil vom 21.01.2014 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass der Arbeitgeber nicht generell verpflichtet ist, den Arbeitnehmer über diesen Entgeltumwandlungsanspruch aufzuklären. Das BAG bestätigt damit die Rechtsauffassung der Literatur.

Neuigkeiten zur Portabilitätsrichtlinie

Auf EU- Ebene ist nach langjährigen Verhandlungen eine politische Einigung über die „Richtlinie über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen“, die sogenannte Mobilitäts- Richtlinie (vormals Portabilitäts-Richtlinie) zustande gekommen. Die formelle Annahme der Richtlinie wird im Februar erwartet. Anschließend haben die Mitgliedstaaten vier Jahre Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinie wird nicht nur Auswirkungen auf die grenzüberschreitenden Sachverhalte, sondern auch auf das innerstaatliche Recht haben. Insbesondere sind die Unverfallbarkeitsvorschriften, Abfindungsmöglichkeiten und die Dynamisierung von Anwartschaften tangiert, wobei aufmerksam zu beobachten bleibt, wie der deutsche Gesetzgeber die Regelungen umsetzt.

Sozialversicherungsrechtliche Größen

Regelmäßig zu Jahresbeginn werden die Beitragsbemessungsgrenzen, Bezugsgrößen und Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der Sozialversicherung an die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Mit Zustimmung des Bundesrates hat das Bundeskabinett die Sozialversicherungs- Rechengrößenverordnung 2014 verabschiedet.

Entscheidend für die Fortschreibung der Rechengrößen in der Sozialversicherung ist die Einkommensentwicklung im Jahre 2012. Demnach sind Löhne und Gehälter in den alten Bundesländern um 2,81 Prozent und in den neuen Bundesländern um 2,42 Prozent angestiegen, so dass die Rechengrößen für 2014 turnusgemäß wie folgt angepasst wurden:

	2014		2013	
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
Beitragsbemessungsgrenze				
Renten- und Arbeitslosenversicherung (West)	71.400 EUR	5.950 EUR	69.600 EUR	5.800 EUR
Renten- und Arbeitslosenversicherung (Ost)	60.000 EUR	5.000 EUR	58.800 EUR	4.900 EUR
Kranken- und Pflegeversicherung	48.600 EUR	4.050 EUR	47.250 EUR	3.937,50 EUR
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV				
West	33.180 EUR	2.765 EUR	32.340 EUR	2.695 EUR
Ost	28.140 EUR	2.345 EUR	27.300 EUR	2.275 EUR
Krankenversicherungspflichtgrenze				
Jahresarbeitsentgeltgrenze ^{*)}	53.550 EUR		52.200 EUR	

*) Für PKV- Bestandsfälle gilt weiterhin die ermäßigte Jahresarbeitsentgeltgrenze, die von derzeit 47.250 EUR auf 48.600 EUR angehoben wird.

Koalitionsvertrag: Aussichten auf die bAV 2014

Um die Verbreitung der bAV in den KMUs (kleinere und mittlere Unternehmen) stärker zu fördern, ist die Veränderung der Rahmenbedingungen ein absolutes Muss. Dabei sollten einerseits die Hemmnisse auf fiskalischer Seite und andererseits die Komplexität der steuer- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen abgebaut werden.

Folgende Maßnahmen wären dabei förderlich:

- Die Erhöhung der steuerlichen Obergrenzen nach § 3 Nr. 63 EStG. Sie würde dazu führen, dass in der Praxis aus steuerlichen Gründen bestehende Aufteilungen auf mehrere Durchführungswege zusammengelegt werden können. Das würde Administration abbauen und dazu motivieren, die bAV in dem einheitlichen Zielsystem „Direktversicherung“ oder auch „Pensionskasse“ weiter auszubauen.
- Die Reduzierung der Belastung von Betriebsrenten mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen in voller Höhe. Das bestehende Verfahren ist kontraproduktiv, denn es führt zu einer Doppelverbeitragung von Ansammlungsbeträgen einerseits und Versorgungsleistungen andererseits.
- Die Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen für ein sogenanntes Opting- Out. Damit ist die automatische Einbeziehung von Arbeitnehmern in bAV- Regelungen mit der Möglichkeit der individuell zu entscheidenden Nichtteilnahme gemeint.

Es ist außerdem erklärtes politisches Ziel der Bundesregierung, die jüngsten Rahmenbedingungen der deutschen bAV im europäischen Kontext zu erhalten. Sie dürften nicht durch das Vorhaben der EU, die Eigenkapitalvorschriften von Pensionskassen den Eigenkapitalvorschriften für Versicherungen anzupassen, geschädigt werden.

Dieses Vorhaben könnte nämlich die deutsche bAV massiv treffen, wenn man bedenkt, dass große Mengen an bAV gegen Entgeltverzicht über Pensionskassen durchgeführt werden. So müssten insbesondere betriebliche Pensionskassen mit einem erheblichen Mehrbedarf an Eigenkapital rechnen. Diese Zusatzbelastung, die ein Mehrfaches des heute vorhandenen Eigenkapitals ausmachen dürfte, könnte für einige Kassen das Aus bedeuten.

► Fazit:

Die neue Bundesregierung hat es jetzt in der Hand, wichtige Impulse für die Stärkung der bAV in Deutschland zu setzen. Durch den Abbau hemmender Vorgaben kann die Verbreitung der bAV aktiv gefördert werden.

Informationen von unseren Partnern aus dem International Benefits Network (IBN)

Großbritannien: Automatic Enrolment – Obligatorium mit Opting-out- und Opting-in- Option

Ähnlich wie in Deutschland ist auch in Großbritannien der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung bisher nur unzureichend. Vor dem Hintergrund einer weitaus schlechteren staatlichen Versorgung als in Deutschland wurde in dem sogenannten Pensions Act 2008 festgelegt, dass von Oktober 2012 an Unternehmen in Großbritannien in zeitlich gestaffelter Folge verpflichtet werden, für ihre Mitarbeiter einen beitragsorientierten Altersvorsorgeplan einzurichten. Dies galt zunächst nur für Großunternehmen mit mehr als 120.000 Beschäftigten. Seit 01.02.2014 gilt nun diese Pflicht auch für Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern. Bis April 2015 werden Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern erfasst und ab April 2017 sind hiervon alle Unternehmen betroffen.

Berechtigt sind alle Arbeitnehmer im Alter zwischen 22 Jahren und der gesetzlichen Regelaltersgrenze (geburtsjahrabhängig, max. 66 Jahre), die in Großbritannien arbeiten und mehr als 9.440 £ p.a.*) verdienen. Das maßgebliche Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt zuzüglich etwaiger Überstundenvergütungen und Bonifikationen. Mitarbeiter, die diese Aufnahmekriterien nicht erfüllen, aber Arbeitnehmer in Großbritannien im Alter zwischen 16 und 75 Jahren sind und mehr als 5.668 £ p.a.*) verdienen, haben individuell einen Rechtsanspruch, ebenfalls in den Plan aufgenommen zu werden.

Vorgesehen sind folgende Mindestbeiträge:

	Gesamtbeitrag (mind.)	Arbeitgeberbeitrag (mind.)	Arbeitnehmerbeitrag (mind.)
Oktober 2012 - September 2017	2 %	1 %	1 % netto 0,8 %
Oktober 2017 - September 2018	5 %	2 %	3 % netto 2,4 %
ab Oktober 2018	8 %	3 %	5 % netto 4,0 %

*) Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt 41.450 £ p.a.

Bereits bestehende Versorgungspläne, die unter diesen Beitragssätzen liegen, sind zu gegebener Zeit aufzustocken.

Die Pläne, in denen die Gelder anzulegen sind, müssen Mindeststandards genügen, wie sie im Pensions Act 2008 festgelegt sind. Unter anderem müssen die Arbeitgeberaufwendungen mindestens in Höhe der oben genannten Beträge liegen und ab Oktober 2018 mindestens 3 Prozent der Gesamtbezüge betragen. Alternativ zur Einrichtung eines eigenen Plans können die Arbeitgeber ihre Mitarbeiter in einem NEST (National Employment Savings Trust) anmelden, dessen Anforderungen in der National Employment Savings Trust Order 2010 beschrieben sind. Die Management Charge beträgt einmalig 1,8 Prozent der Beiträge sowie laufend 0,3 Prozent des Anlagevermögens.

Soweit die Anforderungen an die Arbeitgeber. All diesen Rechten und Pflichten kann sich ein Arbeitnehmer dadurch entziehen, dass er von seiner Opting- out- Option Gebrauch macht und dies dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich erklärt. In diesem Fall hat das Unternehmen alle drei Jahre erneut ein Automatic Enrolment vorzunehmen, dem sich der Arbeitnehmer wiederum durch sein Opting- out entziehen kann.

➤ Fazit:

Derzeit wird in Großbritannien ein Obligatorium zur betrieblichen Altersversorgung eingeführt, das in Abhängigkeit von der Anzahl der Mitarbeiter zu festgelegten Zeitpunkten greift. Ab April 2017 gilt es für alle Unternehmen und deren versorgungsberechtigte Arbeitnehmer. Allerdings können letztere dieser betrieblichen Versorgung und ihrer eigenen Beitragszahlung durch ein Opting- out entgehen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es wichtig ist, sich rechtzeitig mit dem verwaltungsaufwändigen Prozedere der Implementierung zu beschäftigen.

*) Angaben gelten für das Financial Year 2013/14

Peter Taylor, Capita Employee Benefits, London, Großbritannien

praxis

Rechtsanspruch auf Portabilität in der Attraktivitätsklemme

Arbeitnehmer haben gemäß § 4 Abs.3 BetrAVG den Rechtsanspruch, ihre gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften vom alten Arbeitgeber auf den neuen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungsträger in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zu übertragen. Er bezieht sich auf alle versicherungsförmigen arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierten Versorgungszusagen, die ab dem 01.01.2005 erteilt wurden. Dabei ist jedoch nicht die Zusage als solche über den Rechtsanspruch übertragbar, sondern der sogenannte Übertragungswert. Das ist das gebildete Kapital zum Zeitpunkt der Übertragung der bis zum Ausscheiden erdienten Anwartschaft. Hierfür ist der Rückkaufwert anzusetzen.

Bereits die damalige Umsetzung in die Praxis war schwierig: Mangels einheitlicher Regelungen waren individuelle Vorgehensweisen der Versicherungsgesellschaften in den Punkten Abzüge bei Ermittlung des Rückkaufwertes, erneute Abschlusskosten und Gesundheitsprüfungen die Folge. Die Gesetzesvorschrift drohte, ins Leere zu laufen. In 2010 wurde diese Situation durch das „Abkommen zur Übertragung zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds bei Arbeitgeberwechsel“ vorerst entschärft. Das Abkommen verpflichtet alle beigetretenen Lebensversicherer, Pensionskassen und Pensionsfonds, die Fortsetzung der bestehenden Versorgung nach einem bestimmten Verfahren zu ermöglichen: Der abgebende Versicherer stellt danach heute den Übertragungswert ohne Abzüge zur Verfügung und der aufnehmende Versicherer führt diesen unter Verzicht auf eine erneute Gesundheitsprüfung und Abschlusskosten in seiner Tarifwelt im Rahmen eines Neuvertrags fort. Offener kritischer Punkt blieb ein sich für Neuverträge zwischenzeitlich geänderter Rechnungszins.

Seit der Einführung der sogenannten Unisex- Tarife zum 21.12.2012 festigt sich nun ein neues Problem: Denn für neu abgeschlossene Lebensversicherungen dürfen nach dem Willen des EuGH nur noch Tarife verwendet werden, bei denen weder das Geschlecht die Versicherungsbeiträge beeinflussen, noch die unterschiedliche Lebenserwartung bei der Gestaltung der Versicherungstarife Einfluss nehmen darf. Folge ist, dass bei Übertragung des Deckungskapitals im Rahmen von § 4 Abs. 3 BetrAVG beim aufnehmenden Versorgungsträger die neu kalkulierten Versorgungsleistungen auf Grund angepasster Tarifstrukturen regelmäßig signifikant geringer ausfallen als wenn der Altvertrag fortgeführt würde. Die Praxis zeigt schon heute, dass der Rechtsanspruch deshalb kaum mehr geltend gemacht wird.

Stattdessen gewinnt die schon vor 2005 und bis heute nach wie vor mögliche freiwillige Fortführung des Versicherungsvertrages durch Versicherungsnehmerwechsel zwischen altem und neuem Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer wieder an Bedeutung. Oder aber die Versicherung wird, sollte einer der Arbeitgeber seine Zustimmung dazu verweigern, einfach beim alten Versorgungsträger beitragsfrei gestellt. Der ursprüngliche Gesetzeszweck wird damit nicht erreicht. Es bleibt somit abzuwarten, wie Versicherungsgesellschaften oder der Gesetzgeber reagieren werden.

Oliver Möbs, Prokurist, Consultant bei Longial

recht

Widerruf einer Versorgungszusage wegen Rechtsmissbrauchs – BAG- Urteil vom 13.11.2012 – 3 AZR 444/10

Mit seiner vorliegenden Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Begründung an die bisherige BAG- Rechtsprechung zum Widerruf von Versorgungszusagen wegen rechtsmissbräuchlichen Verhaltens angeknüpft. Da im zugrunde liegenden Fall noch weitere Feststellungen zu treffen sind, konnte noch nicht abschließend entschieden werden, so dass der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückverwiesen wurde. Es gelten aber die folgenden Rechtsgrundsätze:

Der Widerruf einer Versorgungszusage wegen grober Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers kommt nur in Betracht, wenn die Berufung des Arbeitnehmers auf die Versorgungszusage rechtsmissbräuchlich ist.

Das BAG erörtert in seinem Urteil unterschiedliche Fallgestaltungen, wann die Berufung des Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen einen Rechtsmissbrauch darstellt.

Das ist zum einen der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat. Voraussetzung ist hier, dass eine rechtzeitige Entdeckung zu einer fristlosen Kündigung geführt hätte, bevor die Anwartschaft unverfallbar wurde und der Arbeitgeber durch die Vertuschung des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers daran gehindert war, noch vor Eintritt der Unverfallbarkeit zu kündigen.

Zum anderen kann die Berufung des Arbeitnehmers auf die Versorgungszusage dann rechtsmissbräuchlich sein, wenn er dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wieder gut zu machenden schweren Schaden zugefügt hat.

Stützt sich der Arbeitgeber auf die Verursachung eines Vermögensschadens, muss ihm schon ein die Existenz gefährdender Schaden zugefügt worden sein. Es reicht nach Auffassung des BAG allerdings nicht aus, wenn der Arbeitgeber durch das Verhalten des Arbeitnehmers einen erheblichen Vermögensschaden erleidet. Begründet wird dies mit dem Entgeltcharakter der betrieblichen Altersversorgung. Bei einem „nur“ erheblichen Schaden bleibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitnehmer auf Schadenersatz in Anspruch zu nehmen. Gegebenenfalls kann gegenüber den Vergütungsansprüchen aufgerechnet werden, wobei aber die gesetzlichen Grundsätze zum Pfändungsschutz zu beachten sind. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, dass die Vollstreckung aus einem Schadenersatztitel von vornherein aussichtslos erscheint. Es kommt hier nicht auf die Vermögenssituation des Arbeitnehmers an, andererseits auch nicht auf die Größe und Finanzkraft des Arbeitgebers.

► Fazit:

Die Anforderungen des BAG an einen Widerruf der Versorgungszusage durch den Arbeitgeber wegen rechtsmissbräuchlichen Verhaltens des Arbeitnehmers sind nach wie vor sehr hoch. Es muss also schon eine Gefährdung der wirtschaftlichen Grundlage des Arbeitgebers eingetreten sein. Nur dann ist die Berufung des Arbeitnehmers auf die Versorgungszusage rechtsmissbräuchlich und kann vom Arbeitgeber widerrufen werden.

Anja Sprick, Rechtsanwältin, Fachbereich Recht | Steuern bei Longial

BAG bestätigt Wirksamkeit von Treuhandkonstruktionen bei Insolvenz

Mit Urteil vom 18.7.2013 (6 AZR 47/12) hat das BAG entschieden, dass sogenannte CTA- Konstruktionen (Contractual Trust Arrangements) grundsätzlich insolvenzfest sind.

Bei CTA- Konstruktionen handelt es sich um Treuhandlösungen, die einerseits der bilanziellen Auslagerung und andererseits der privatrechtlichen Insolvenzsicherung von Arbeitnehmeransprüchen dienen. Diese Treuhandkonstruktionen finden sich vor allem im Bereich der Auslagerung und Insolvenzsicherung von Ansprüchen der betrieblichen Altersversorgung oder von Altersteilzeitverpflichtungen. Ihre Entwicklung beziehungsweise Verbreitung begann vor gut zehn Jahren. Mittlerweile sind sie bei Unternehmen sehr beliebt, da man einerseits dadurch eine Verkürzung der Handelsbilanz erreicht und andererseits ein flexibles Modell zur Insolvenzsicherung hat.

Das BAG hat nunmehr bestätigt, dass bei der verbreiteten „Doppeltreuhand“ eine insolvenzfeste Lösung besteht.

Bei einer Doppeltreuhand überträgt der Arbeitgeber als sogenannter „Treugeber“ Vermögensgegenstände, die zur Sicherung der Arbeitnehmeransprüche bestimmt sind, auf einen Treuhänder. Diese Vermögensgegenstände werden auch als „Treugut“ oder „Treuhandvermögen“ bezeichnet. Der Treuhänder wird zwar juristischer Eigentümer der übertragenen Vermögensgegenstände, hält diese aber wirtschaftlich im Rahmen der Verwaltungstreuhand für den Arbeitgeber.

Neben dieser Verwaltungstreuhand wird zugunsten der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer ein zweites Treuhandverhältnis begründet. Dies wird als Sicherungstreuhand bezeichnet. Diese Sicherungstreuhand gewährt den versorgungsberechtigten Arbeitnehmern einen eigenen Rechtsanspruch auf Leistungen, sobald der Sicherungsfall (z.B. Arbeitgeberinsolvenz) eingetreten ist. Die Verwaltungstreuhand zugunsten des Arbeitgebers erlischt mit Eintritt des Sicherungsfalls und der Treuhänder ist nur noch den versorgungsberechtigten Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet.

Das Treuhandvermögen gehört mit dem Erlöschen der Verwaltungstreuhand aufgrund einer Arbeitgeberinsolvenz grundsätzlich zur Insolvenzmasse, aber aufgrund der fortbestehenden Sicherungstreuhand hat der Treuhänder gegenüber dem Insolvenzverwalter ein sogenanntes Absonderungsrecht und darf das Treugut verwerten. Der Treuhänder wiederum hat den Verwertungserlös an die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer auszukehren.

► Fazit:

Die Entscheidung des BAG ist insofern erfreulich als nunmehr klargestellt ist, dass die doppelte Treuhand die gewünschte Insolvenzfestigkeit herstellen kann, weil die Sicherungstreuhand im Sicherungsfall weiterhin Bestand hat. Das Urteil entspricht im Übrigen auch dem erklärten Willen des Gesetzgebers. Dieser nennt im Rahmen der Absicherung von Wertguthaben auf Zweitwertkonten Treuhandlösungen als Mittel der Insolvenzabsicherung.

Bernd Wilhelm, LL.M., Rechtsanwalt, Leiter Fachbereich Recht | Steuern bei Longial



[Zurück zur Übersicht](#)