

CORONA beeinflusst die bAV



Die gesetzlichen Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Jahr 2020 waren überschaubar. Und dennoch ergeben sich aufgrund aktueller Rechtsprechung und der geänderten Rahmenbedingungen infolge der Coronakrise einige Neuerungen.

Dieser Beitrag soll einen Überblick über aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) geben.

Aufklärungspflichten und Doppelverbeitragung

Unternehmen sollten Informationen zur bAV nicht unbedacht erteilen. Eine falsche Auskunft kann zu einem Anspruch des Begünstigten auf Schadensersatz führen.

Aufklärungspflicht unter Abwägung der Interessen

Ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber von sich aus dem Arbeitnehmer Informationen zur Verfügung stellen muss, beruht auf den Umständen des Einzelfalls und einer Interessenabwägung. Im Grundsatz muss jede Partei selbst dafür sorgen, dass ihre Interessen gewahrt sind. Jeder muss sich über die für ihn geltenden Vorschriften selbst informieren. Auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung muss der Arbeitgeber nicht von sich aus hinweisen, wohl aber dann, wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nach den Möglichkeiten der bAV fragt.

Aus zwei Gesichtspunkten kann sich die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers ergeben:

- ▶ Hat der Arbeitgeber Vertrauen in sein Handeln erweckt oder hat er eine Gefahrenquelle geschaffen (z. B. durch Änderung des betrieblichen Versorgungswerks), muss er den Arbeitnehmer aufklären. Je größer das beim Arbeitnehmer erweckte Vertrauen ist oder je größer, atypischer und schwerer erkennbar die betriebsrentenrechtlichen Gefahren sind,

DER AUTOR



DR. THOMAS FRANK ► Rechtsanwalt in der Praxisgruppe Pension der internationalen Kanzlei Hogan Lovells, München
► thomas.frank@hoganlovells.com

desto eher treffen den Arbeitgeber Informationspflichten und desto weitreichender sind sie. Gesteigerte Informationspflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn eine Vereinbarung auf seine Initiative hin und in seinem Interesse zustande kommt.

- Auch wenn beim Arbeitnehmer ein besonderes Informationsbedürfnis besteht (z. B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem zeitlichen oder sachlichen Zusammenhang mit dem Ruhestand) und der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, den Arbeitnehmer zu beraten, kann sich daraus für den Arbeitgeber die Pflicht zur Aufklärung ergeben. Das wiederum hängt davon ab, wie schwierig die Rechtsmaterie ist, wie hoch etwaige Nachteile sind und ob solche Nachteile vorhersehbar waren.

Doppelverbeitragung von Betriebsrenten

Ein Informationsdefizit des Arbeitnehmers besteht regelmäßig im Hinblick auf die Folgen der bAV für Steuern und Sozialabgaben. Eine Information kann sich aber darin erschöpfen, den Arbeitnehmer auf bestehende Regelungen zu verweisen. Vor diesem Hintergrund hat das BAG klargestellt, dass der Arbeitgeber nicht über eine bevorstehende Gesetzesänderung informieren muss. Konkret entschied dies das BAG zur sogenannten Doppelverbeitragung.

Bis zum 31.12.2003 wurde auf eine Betriebsrente nur der halbe Beitragssatz erhoben. Einmalzahlungen waren ganz beitragsfrei. Ab dem 1.1.2004 wurde der volle Beitragssatz in der Kranken- und Pflegeversicherung auf Betriebsrenten fällig und Ein-

malzahlungen in die Verbeitragung einbezogen. Dies wird – etwas ungenau – als „Doppelverbeitragung“ bezeichnet. Sozialversicherungsbeiträge auf die gesamte Versorgungsleistung fielen demnach an, wenn eine Freigrenze überschritten wurde (ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV; im Jahr 2020 159,25 € pro Monat, Einmalzahlungen wurden umgerechnet). Seit dem 1.1.2020 wurde in der gesetzlichen Krankenversicherung aus der Freigrenze ein Freibetrag. Dieser Freibetrag bleibt beitragsfrei, auch wenn dieser Betrag überschritten wird. In der Pflegeversicherung gilt dagegen weiterhin eine Freigrenze. Da somit Betriebsrentner noch immer mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet werden, dürfte die Diskussion um die Doppelverbeitragung nicht beendet sein.

Eine Haftung des Arbeitgebers, weil dieser im Jahr 2003 nicht über die bevorstehende Neuregelung zur Verbeitragung informierte, hat das BAG aber abgelehnt (BAG-Urteil v. 18.2.2020, Az. 3 AZR 206/18). Eine Informationspflicht besteht nicht, wenn gar nicht über Beitragspflichten zur Sozialversicherung unterrichtet wird. Wenn hingegen überobligatorisch Beitragspflichten thematisiert werden, kann dies bedeuten, dass in diesem Zusammenhang ein Hinweis auf bevorstehende Gesetzesänderungen erforderlich ist, selbst dann, wenn die erteilten Informationen im Übrigen richtig sind. Denn Auskünfte des Arbeitgebers, auch überobligatorische, müssen vollständig sein.

Beitragszusage und Einstandspflicht des Arbeitgebers

Das Betriebsrentenrecht konnte bis zum 31.12.2017 keine reine Beitragszusage.

Herkömmliche beitragsorientierte Leistungszusagen (boLZ) schließen trotz der Finanzierung durch Beiträge eine gesetzliche Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Versorgungsleistung ein. Der Arbeitgeber muss für die Zahlung der Versorgungsleistung eintreten, auch wenn er alle Beiträge an einen externen Versorgungsträger gezahlt hat (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Entwicklung des Sozialpartnermodells

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde zum 1.1.2018 das sogenannte Sozialpartnermodell eingeführt, welches erstmals eine reine Beitragszusage zuließ. Der Arbeitgeber führt Beiträge an eine Versorgungseinrichtung ab, diese zahlt die Versorgungsleistung direkt aus der Vermögensanlage an den Begünstigten. Der Arbeitgeber haftet nicht für die Versorgungsleistung. Doch kann eine solche Beitragszusage nur durch Tarifvertrag oder durch einen Verweis auf einen Tarifvertrag eingeführt werden. Bislang gibt es nur ein einziges Sozialpartnermodell, welches ein Versicherungsunternehmen als Haustarifvertrag eingeführt hat. Da das Sozialpartnermodell nicht zum erwünschten Erfolg führt, wird derzeit unter anderem über ein Obligatorium diskutiert.

Grenzen der Einstandspflicht des Arbeitgebers

Doch auch in der boLZ hat die Haftung des Arbeitgebers ihre Grenzen. Wenn eine Pensionskasse oder ein anderer externer Versorgungsträger (neben der Pensionskasse sind dies Versicherungsunternehmen, Unterstützungskassen oder Pensionsfonds) seine Leistungsordnung und damit zugleich die Beitragszusage ändert, haftet der Arbeitgeber

nicht, wenn die Änderung den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entspricht. Die gesetzliche Einstandspflicht schließt nur Lücken zwischen der Versorgungszusage und der Ausgestaltung des Durchführungswegs über einen externen Versorgungsträger. Wenn aber eine Änderung des Versorgungsträgers nicht die Folge von Schwierigkeiten aus dem Durchführungsweg ist, sondern die Versorgungszusage ändert, sind die Begünstigten vor solch einer Umgestaltung nicht geschützt (BAG-Urteil v. 20.8.2019, Az. 3 AZR 251/17). Der Arbeitgeber schuldet nur die vom Versorgungsträger ausgestaltete Versorgungsleistung.

CORONAKRISE UND KOSTEN DER BAV

Im Zeichen der Coronakrise suchen Unternehmen nach Möglichkeiten, Kosten einzusparen, insbesondere auch Personalkosten. Auch die BAV bietet hierfür Ansatzpunkte.

Ersparte Beiträge in beitragsorientierten Leistungszusagen

Eine Ersparnis für Unternehmen ohne Liquiditätseinbußen für die Arbeitnehmer lässt sich im Rahmen einer arbeitgeberfinanzierten boLZ realisieren. Unternehmen können Beitragszahlungen zeitweilig einstellen, wofür die Versorgungsordnung entsprechend zu ändern wäre. Dies hat zur Folge, dass die Versorgungsleistung niedriger ausfallen wird. Ein solcher Eingriff in Versorgungsanwartschaften muss den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entsprechen. Für Eingriffe in noch zu erwerbende Versorgungsanwartschaften genügen sachlich-proportionale Gründe.

Arbeitgeber können sich dabei auf eine ungünstige wirtschaftliche Entwicklung be-

rufen. Allerdings darf die Änderung nicht weiter in die künftigen Zuwächse eingreifen als zur Kosteneinsparung geboten. Der Eingriff muss sich in ein Gesamtkonzept einpassen, das auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtet ist und die Ausgestaltung dieses Gesamtkonzepts muss plausibel sein. Anlässlich der Coronakrise kann ein Eingriff in zukünftig zu erwerbende Versorgungsanwartschaften zulässig sein, wenn die Krise zu wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens führt.

Die Änderungen der BAV sind sorgfältig vorzubereiten, damit die Ersparnis rechtswirksam erzielt werden kann. Insbesondere ist zu bestimmen, welches Einsparvolumen erforderlich ist und in welchem Umfang für wie lange Beitragszahlungen eingestellt werden sollen. Die Rechtsprechung macht strenge Vorgaben, wie eine Änderung der Versorgungsanwartschaften zu begründen ist. Zudem ist mit dem Versorgungsträger zu klären, welche Folgen sich für die Verträge zwischen Unternehmen und Versorgungsträger ergeben.

Stundungsvereinbarungen mit Arbeitnehmern und Rentnern

Statt der vorübergehenden Einstellung der Beitragszahlungen ist auch eine Stundung der Beiträge möglich. Auch eine solche Stundung kann die Versorgungsleistung reduzieren, jedoch sehr viel geringer als im Fall der vorübergehenden Einstellung der Beitragszahlungen. Sie ist daher aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Rahmen eines Gesamtkonzepts gerechtfertigt. Auch für die Stundung der Beiträge ist eine Abstimmung mit dem Versorgungsträger erforderlich. Bei Unterstützungskassen ist zu beachten, dass diese aus steuerlichen Gründen nur gleichbleibende oder

steigende Beiträge annehmen können. Eine Nachzahlung der gestundeten Beiträge als Einmalzahlung ist daher nicht möglich.

Auch mit den Rentnern können Stundungsvereinbarungen getroffen werden wie mit aktiven Arbeitnehmern. Ein Verzicht auf Versorgungsleistungen durch die Rentner ist dagegen nicht wirksam. Denn – von einigen Ausnahmen abgesehen – das Betriebsrentengesetz verbietet die Abfindung von Versorgungsleistungen gegenüber Rentnern und damit auch einen Verzicht ganz ohne Gegenleistung.

Widerruf wegen wirtschaftlicher Notlage

Noch weiter reichend können Unternehmen sogar zukünftige Zuwächse in der betrieblichen Altersversorgung widerrufen, wenn sie sich in einer wirtschaftlichen Notlage befinden. Zwar wurde in der Vergangenheit ein Widerruf aus diesem Grund nicht zugelassen. Doch hat das BAG (Beschluss v. 23.6.2020, Az. 3 AZN 442/20) jüngst klargestellt, dass dies nur gilt, wenn laufende Betriebsrenten oder gesetzlich unverfallbare Anwartschaften widerrufen werden. Daher kann im – wortwörtlichen – Notfall ein Widerruf erlaubt sein, soweit damit nur weitere Zuwächse ausgeschlossen werden. Dabei sollte aber berücksichtigt werden, ob der Eingriff durch einen solchen Widerruf verhältnismäßig ist. Angesichts der Notlage dürften aber grundsätzlich weitergehende Einschnitte möglich sein als regelmäßig bei Eingriffen in zukünftige Zuwachsraten bei „nur“ ungünstiger wirtschaftlicher Entwicklung. •