

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung  
02/2020

**RECHTSPRECHUNG**

**RENTENBEZUGSMITTEILUNGEN**

Verspätungsgeld | fehlerhaft und dennoch fristgerecht

**ENTGELTUMWANDLUNG**

Informationspflichten des Arbeitgebers | Zurechnung Beraterhandeln

**UNTERSTÜTZUNGSKASSEN**

Vermögensbindungsgebot bei nicht überdotierten Gruppenunterstützungskassen |  
Übertragung von Vermögenswerten in Folge des Ausscheidens eines Trägerunternehmens

**INSOLVENZSICHERUNG**

PSV-Beitragssatz 2020 festgesetzt

**PENSIONSKASSEN | INSOLVENZSICHERUNG**

Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Herabsetzung einer Pensionskassenrente |  
Eintrittspflicht des PSV | Einführung des § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 BetrAVG

**BEILAGE**

**IN EIGENER SACHE:**

Stellenanzeige – Rechtsanwalt (m/w/d) gesucht

Zukünftig lieber digital? Melden Sie sich gerne an!  
[www.foerstercisch.de/newsletter](http://www.foerstercisch.de/newsletter)

## RENTENBEZUGS- MITTEILUNGEN

**Verspätungsgeld | fehlerhaft und dennoch fristgerecht**

Finanzgericht Berlin-Brandenburg  
vom 24.09.2020 – 15 K 10070/15

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

UPDATE zu den Informationen 01/2019

Nachdem der BFH durch Urteil vom 20.02.2019 – X R 28/17 die Rechtmäßigkeit eines Verspätungsgeldbescheides in Höhe von EUR 50.000,00 zur erneuten Verhandlung an das zuständige FG zurückverwiesen hatte, liegt unterdessen die Entscheidung des Gerichts vor. Danach war die Verhängung des Verspätungsgeldes rechtswidrig. Anders als von der DRV Bund angenommen, reicht es für die Festsetzung eines Verspätungsgeldes nach § 22a Abs. 5 EStG nicht aus, wenn eine bzw. mehrere Mitteilungen über den Rentenbezug lediglich fehlerhaft sind. Vielmehr sind auch solche Mitteilungen fristgerecht, sofern sie nicht derart mangelhaft sind, dass sie einer Nichtmeldung gleichstehen. Hiervon kann keine Rede sein, wenn Rentenbezugsmitteilungen lediglich einen falschen Mitteilungsberechtigten und eine fehlerhafte Kundennummer aufweisen, gleichwohl aber vom Torwächter-System der DRV akzeptiert und überdies von den Finanzämtern verarbeitet werden können. In einem solchen Fall handelt es sich zwar um fehlerhafte, nicht jedoch verspätete Meldungen i.S.d. § 22a Abs. 5 EStG.

## ENTGELTUMWANDLUNG

**Informationspflichten des Arbeitgebers  
– Zurechnung Beraterhandeln**

BAG vom 18.02.2020 – 3 AZR 206/18

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

Im Bereich der bAV müssen Auskünfte, die ein Arbeitgeber ohne Rechtspflicht erteilt, richtig, eindeutig und vollständig sein. Eine Pflicht, den Arbeitnehmer bei einer Änderung der Sach- und Rechtslage zu unterrichten, wenn die zuvor erteilten Auskünfte unrichtig werden, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände erkennen kann, dass die Richtigkeit der Auskunft auch für die Zukunft Bedeutung hat.

So lauten die amtlichen Leitsätze des Urteils des BAG vom 18.02.2020. Entgegen der Ansicht des LAG Hamm, dessen Entscheidung für einiges Aufsehen gesorgt hatte, ist das BAG sinngemäß der Auffassung, dass Arbeitgeber, welche mit ihren Arbeitnehmern noch vor Inkrafttreten der Änderung des § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V mit Wirkung zum 01.01.2004 Entgeltumwandelungsvereinbarungen geschlossen haben, nicht über die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen (Verbeitragung von Einmalkapitalien) aufklären mussten. Wörtlich heißt es in der Entscheidung: „Über Entwicklungen, die solche speziellen Fallgestaltungen betreffen, muss der Arbeitgeber nur unterrichten, wenn er bereits zuvor über diesen Aspekt informiert hat.“ Es ist es daher nicht grundsätzlich ausgeschlossen, dass Arbeitgeber sich wegen fehlerhafter oder unzureichender Informationen schadensersatzpflichtig machen bzw. gemacht haben. Im konkreten Fall erblickte das BAG jedoch keine Pflichtverletzung. Es ließ es explizit offen, ob sich der Arbeitgeber das Verhalten eines in die Angelegenheit involvierten Fachberaters der Sparkasse zurechnen lassen müsse. Es stellte jedoch klar, dass allein das Zulassen von Informationen über Produkte eines Trägers der bAV im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung noch nicht dazu führe, dass die handelnden Personen Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers seien. Fachberater werden vielmehr – sofern sie in den Vertrieb des Versorgungsträgers eingebunden sind – i.d.R. für diesen oder aber für ein selbständiges Vermittlungsunternehmen tätig.

## UNTERSTÜTZUNGSKASSEN

**Vermögensbindungsgebot bei nicht überdotierten Gruppenunterstützungskassen | Übertragung von Vermögenswerten in Folge des Ausscheidens eines Trägerunternehmens**

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

Quelle:

BMF-Schreiben vom 19.12.2019  
– IV C 2 – S 2723/19/10001 :004  
(2019/21120206)

Unterstützungskassen sind unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG steuerbefreit. § 5 Abs. 1 Nr. 3 c KStG fordert dabei, dass vorbehaltlich des § 6 KStG die ausschließliche und unmittelbare Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse nach Satzung und der tatsächlichen Geschäftsführung für Zwecke der Kasse dauerhaft gesichert ist. Dies gilt auch für Gruppenunterstützungskassen. Scheidet ein Trägerunternehmen aus, weil die Durchführung dessen bAV künftig über eine andere U-Kasse vorgenommen wird, so hat dies bei der Gruppen-U-Kasse nicht unbedingt zur Folge, dass sie hierdurch überdotiert, d.h. insoweit in der Verwendung entsprechender Vermögenswerte frei ist. Das BMF beantwortet mit dem am 18.02.2020 veröffentlichten BMF-Schreiben die Frage, ob die Gruppen-U-Kasse in einem solchen Sachverhalt gleichwohl Vermögenswerte auf die andere U-Kasse übertragen könne, ohne gegen das Vermögensbindungsgebot des § 5 Abs. 1 Nr. 3 c KStG zu verstoßen. Das BMF teilt mit, dass in einem solchen Sachverhalt kein Verstoß gegen das Vermögensbindungsgebot zu erblicken sei, wenn eine steuerfreie Gruppen-U-Kasse dieser anderen, ebenfalls steuerfreien U-Kasse unmittelbar die auf das Trägerunternehmen entfallenden Vermögenswerte übertrage. Einer ausdrücklichen Regelung derartiger Vermögensübertragungen in der Satzung bedarf es daher nicht.

## INSOLVENZSICHERUNG

**PSV-Beitragssatz 2020 festgesetzt**

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

UPDATE zu den Informationen 01/2020

Quelle:

Pressemitteilung des PSVaG  
vom 06.11.2020

Der PSV hat für das Jahr 2020 einen Beitragssatz von 4,2 Promille (Vorjahr 3,1 Promille) festgesetzt. Der Beitragssatz wird auf die von den Arbeitgebern bis zum 30.09.2020 gemeldete Beitragsbemessungsgrundlage bezogen.

Aufgrund des Beitragssatzes von 4,2 Promille müssen die Mitgliedsunternehmen in diesem Jahr mit rund EUR 1.483 Mio. erheblich höhere Beiträge zahlen als im Vorjahr (2019: EUR 1.079 Mio.). Wie wir bereits in unseren Informationen 01/2020 berichteten, hatte der PSV noch im Juli mitgeteilt, dass sich unter dem Eindruck der Corona-Pandemie ein Beitragssatz von 4 bis 5 Promille abzeichne. Indes – so teilte der PSV nun mit – habe sich in den letzten Monaten der Schadenverlauf günstiger entwickelt als angenommen. Daher habe der Beitragssatz im unteren Bereich der Prognose festgesetzt werden können.

Mit der seitens des BAG verkündeten Entscheidung setzte der 3. Senat einen Schlusspunkt unter ein bereits lange andauerndes Verfahren zwischen dem Versorgungsberechtigten Bauer und dem PSV über das Bestehen von Insolvenzversicherungsansprüchen mit einem Verfahrensgang über das LAG Köln (Entscheidung vom 02.10.2025 – 10 Sa 4/15), einen Vorlagebeschluss des BAGs vom 20.02.2018 (3 AZR 142/16(A)) sowie einer Vorabentscheidung des EuGHs vom 19.12.2019 (C-168/18). Diesem Verfahren lag – auf das Wesentliche beschränkt – folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger – Herr Bauer – bezog eine Pensionskassenrente, die von einer Pensionskasse wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten herabgesetzt wurde. In der Vergangenheit hatte die Versorgungsschuldnerin diese Leistungskürzungen wegen ihrer Einstandspflicht aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG noch ausgleichen können. Nachdem sie indes insolvent geworden war und der Ausgleich ausfiel, fordert der Kläger vom PSV, für die vorgenommenen Kürzungen einzutreten.

Die noch Ende des 2019 gegebenen Antworten des EuGHs auf Vorlagefragen des BAGs waren zunächst keine große Überraschung: Der Anwendungsbereich der maßgeblichen europäischen Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (RL 2008/94/EG) umfasse konsequenterweise auch Fälle, in denen ein Arbeitgeber, der Leistungen der bAV über eine überbetriebliche Einrichtung gewähre und infolge seiner Zahlungsunfähigkeit nicht für den Ausgleich der Verluste eintreten könne, die sich aus der Kürzung der von dieser überbetrieblichen Einrichtung erbrachten Leistungen ergeben. Wenig überraschend war auch, dass der EuGH (bereits angesichts seiner bisherigen Rechtsprechung zum zu gewährenden Schutz und Schutzniveau der Richtlinie) von einer unmittelbaren Wirkung der Richtlinie ausging und ein solcher Anspruch seines Erachtens auch gegenüber einer Einrichtung wie dem PSV geltend gemacht werden könne, die vom Staat als Träger der Insolvenzversicherung mit hoheitlichen Aufgaben („dem Staat gleichgestellt“) im Bereich der bAV bestimmt worden ist.

Bereits aus den der Entscheidung vorausgegangenem Schlussanträgen des EuGH-Generalanwalts war erkennbar, dass diese Auslegung gerade nur dann gelten könne, wenn „*der betreffende Mitgliedstaat die Pflicht, den von Art. 8 (...) verlangten Mindestschutz im Bereich der Leistungen bei Alter sicherzustellen*“ (vgl. Rn. 56 der EuGH-Entscheidung) überhaupt auf den PSV übertragen habe. Eine Sicherung durch den PSV in der vorliegenden Konstellation könne es daher auf (seinerzeit) aktueller nationaler gesetzlicher Grundlage nicht geben, da sich – so der EuGH unter Bezugnahme auf die im Verfahren eingereichten Erklärungen des PSV und der deutschen Regierung – „*die Garantie, die diese Einrichtung gewährleisten muss (...) nicht auf Leistungen, die von Pensionskassen (...) erbracht werden*“ erstrecke. Eine solche Auslegung der gesetzlichen Regelung hatte bereits das BAG auf national gesetzlicher Basis für „*contra legem*“ erachtet. Etwas überraschender fielen die Ausführungen des EuGHs im 2. Leitsatz der Entscheidung zum Maßstab aus, wann eine wegen der Zahlungsunfähigkeit des ehemaligen Arbeitgebers erfolgte Kürzung als offensichtlich unverhältnismäßig anzusehen sei. Fortentwickelt wurde die Rechtsprechung an jener Stelle, an welcher der EuGH bisher lediglich ausgeführt hatte, dass auch Kürzungen kleiner 50 % „*unter bestimmten Umständen*“ als „*offensichtlich unverhältnismäßig*“ angesehen werden könnten. Dies sei der Fall, wenn sich aus dieser Kürzung sowie gegebenenfalls ihrer vorgesehenen Entwicklung ergebe, dass die Fähigkeit des Betroffenen, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, „*schwerwiegend beeinträchtigt*“ werde. Dies sei gegeben, wenn der Arbeitnehmer wegen dieser Kürzung „*bereits unterhalb der von Eurostat für den betroffenen Mitgliedstaat ermittelten Armutgefährdungsschwelle lebe(...) oder künftig leben müsste*“.

Damit schien durch die Antworten des EuGHs in der Angelegenheit Bauer bereits das Ergebnis der folgenden BAG-Entscheidung vorgezeichnet, da es in seinem Falle „lediglich“ um eine Kürzung der gesamten betrieblichen Leistung um 7,4 % ging. So kam es: Das BAG sah im Streitfall beide alternative Voraussetzungen für eine Eintrittspflicht des PSV nicht erfüllt und mithin keine Ansprüche begründet.

Der Gesetzgeber hatte zuvor bereits reagiert und durch Art. 8a des Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 12.06.2020 (BGBl. I S. 1248) eine Haftung des PSV für die Einstandspflicht des Arbeitgebers im Falle einer Leistungskürzung einer Pensionskasse in § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BetrAVG mit Ausnahmen für solche Pensionskassen gesetzlich verankert, die einem Sicherungsfonds angehören oder gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien sind. Für Sicherungsfälle vor dem 01.01.2022 kommt danach eine Haftung angesichts der Übergangsregelung in § 30 Abs. 3 BetrAVG jedoch nur unter den vom EuGH entwickelten Voraussetzungen in Betracht.

## PENSIONSKASSEN | INSOLVENZSICHERUNG

**Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Herabsetzung einer Pensionskassenrente | Eintrittspflicht des PSV | Einführung des § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 BetrAVG**

*BAG vom 21.07.2020 – 3 AZR 142/16*

*Entscheidung des BAG in Folge von EuGH vom 19.12.2019 – C 168/18 [Rs. Bauer]*

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

### Quellen:

1. Pressemitteilung des BAG vom 21.07.2020
2. Anmerkung Lämpe zur Entscheidung im Rahmen der kommentierten Presseschau „Kassandra“ vom 20.12.2019 zur Entscheidung des EuGH auf LeiterbAV.de

## Ihre Kanzlei

Die *Förster & Cisch* Rechtsanwaltsgesellschaft mbH zeichnet sich durch eine bundesweit tätige hochspezialisierte anwaltliche Expertise im Bereich der **betrieblichen Altersversorgung** aus. Die Rechtsanwälte und Fachanwälte von *Förster & Cisch* beraten und vertreten Sie zudem auch gerne im **Arbeitsrecht**, im **Versicherungsrecht**, im **Familienrecht** und im **Handels- und Gesellschaftsrecht**!

Unsere anwaltliche Tätigkeit geht bis in die 1970er Jahre zurück. Sie ist unter anderem verbunden mit dem anwaltlichen Wirken von Herrn Rechtsanwalt | Fachanwalt für Steuerrecht Peter Ahrend, Herrn Rechtsanwalt Professor Dr. Dr. Wolfgang Förster und Herrn Rechtsanwalt Jochen Rühmann.

Mit der Gründung der Kanzlei im Jahre 2011 wurden die Grundlagen für einen dauerhaften und nachhaltigen Fortbestand der Expertise gelegt. Im Sinne und im Interesse der Mandantschaft begleiten Sie die Rechtsanwälte und Fachanwälte von *Förster & Cisch* als mit unternehmerischen und betrieblichen Bedürfnissen vertraute Anwälte bundesweit und stehen Ihnen als kompetente **Ansprechpartner** zur Verfügung.

## Ihre Ansprechpartner



**Prof. Dr. Dr. Wolfgang Förster**  
Rechtsanwalt  
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater

0611 988717 - 15



**Theodor B. Cisch**  
Rechtsanwalt

0611 988717 - 12



**Philipp A. Lampe**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 17



**Dr. Nils Börner**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 16



**Christopher Käß**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Handels-  
und Gesellschaftsrecht

0611 988717 - 11



**Martin Braun, LL.M.**  
Rechtsanwalt  
Maître en Droit

0611 988717 - 13