

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
03/2021

RECHTSPRECHUNG

GESAMTVERSORGUNG

Anrechnung anderweitiger Bezüge auf betriebliche Rentenzahlungen

ENTGELTUMWANDLUNG

Pfändbares Arbeitseinkommen i.S.d. § 850 Abs. 2 ZPO – Entgeltumwandlung nach Pfändungs- und Überweisungsbeschluss

INSOLVENZSICHERUNG

Kapitalisierung – maßgeblicher Abzinsungsfaktor

INVALIDITÄT

Voraussichtlich dauernde Erwerbsunfähigkeit – befristete Gewährung einer Erwerbsminderungsrente

PENSIONSKASSE

Ausblick: Gesamtschuldverhältnis – Einstandspflicht – Klauselkontrolle von AVB

BEILAGEN

➤ **Neuerscheinungen:**

- **Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht – Band II in 5. Auflage 2021**
mit vollständig aktualisiertem Teil zur bAV durch RAe Cisch, Dr. Börner und Lampe
- **Karst / Cisch – Kompaktcommentar zum BetrAVG in 16. Auflage 2021**

➤ **Einladung:**

Jetzt anmelden!

Endlich ist es wieder soweit:

Wiesbadener Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung am 02.02.2022

Noch im Dezember 2020 hatten wir vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie in unseren „Weihnachtsinformationen 2020“ mitgeteilt, dass die Wiesbadener Gespräche in 2021 nicht stattfinden würden und uns seinerzeit mit der Ankündigung „*Heute ist nicht alle Tage; wir kommen wieder, keine Frage!*“ verabschiedet. Dieser wollen wir nun sehr gerne Taten folgen lassen:

Wir freuen uns, Sie für das Jahr 2022 wieder zu unseren **Wiesbadener Gesprächen am 02.02.2022** in gewohnter und geschätzter Präsenzform in die **Domäne Mechtildshausen** nach Wiesbaden-Erbenheim einladen zu können – Sie finden die **Einladung anbei**. Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung!

Zukünftig lieber digital? Melden Sie sich gerne an!
www.foerstercisch.de/newsletter

GESAMTVERSORGUNG

Anrechnung anderweitiger Bezüge auf betriebliche Rentenzahlungen

BAG vom 13.07.2021 – 3 AZR 349/20

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

Dem Kläger wurde eine Gesamtversorgungszusage erteilt, welche die Anrechnung von Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) vorsah. Die Parteien schlossen eine Altersteilzeitvereinbarung (Blockmodell), welche u.a. eine einmalige Ausgleichszahlung zwecks Kompensation von Abschlägen in der GRV vorsah. Diese Ausgleichszahlung wurde von der Versorgungsschuldnerin als Leistung der GRV behandelt, der tatsächlich gezahlten GRV-Rente hinzugerechnet und sodann bei der Betriebsrentenberechnung in Abzug gebracht. Hiergegen wandte sich der Kläger.

Das BAG nahm die Angelegenheit zum Anlass, einige Grundsätze zu wiederholen. Danach bedarf die Anrechnung anderweitiger Versorgungsleistungen auf betriebliches Ruhegehalt einer besonderen Rechtsgrundlage, da nicht vereinbarte Anrechnungen mit der Vertragserfüllungspflicht des Arbeitgebers unvereinbar und daher unwirksam sind. Insbesondere § 5 Abs. 2 BetrAVG statuiert kein gesetzliches Anrechnungsrecht, sondern setzt eine solche Rechtsgrundlage voraus. Die Bestimmungen zu etwaigen Anrechnungs- bzw. Berücksichtigungstatbeständen müssten für den Versorgungsberechtigten erkennbar und eindeutig beschrieben sein. Ausreichend sei es, wenn eine Auslegung zu einer erkennbaren und eindeutigen Regelung führe. Das schließt auch allgemeine, aber umfassende Formulierungen nicht aus. Nur so könne der Arbeitgeber rechtlichen und tatsächlichen Entwicklungen angemessene Rechnung tragen. Auch differenzierte Formulierungen könnten zu Auslegungsproblemen führen.

Da es im vorliegenden Fall an einer klaren Anrechnungsregelung für die Berücksichtigung der einmaligen Ausgleichszahlung fehlte, lehnte das BAG die Anrechnung folgerichtig ab und gab der Klage statt.

ENTGELTUMWANDLUNG

Pfändbares Arbeitseinkommen i.S.d. § 850 Abs. 2 ZPO – Entgeltumwandlung nach Pfändungs- und Überweisungsbeschluss

BAG vom 12.10.2021 – 8 AZR 96/20

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

Die Parteien (der geschiedene Ehemann als Kläger, die Arbeitgeberin seiner geschiedenen Ehefrau als Beklagte und die geschiedene Ehefrau als Streitverkündete) stritten darüber, ob die monatlich von der Arbeitgeberin aufgrund einer mit der geschiedenen Ehefrau vereinbarten Entgeltumwandlung zu zahlende Versicherungsprämie in eine von der Beklagten zugunsten der Streitverkündeten abgeschlossene Direktversicherung zum pfändbaren Einkommen der Streitverkündeten iSv. § 850 Abs. 2 ZPO gehöre. Nach § 850 ZPO besteht grundsätzlich Pfändungsschutz für Arbeitseinkommen. Arbeitseinkommen sind gem. § 850 Abs. 2 ZPO etwa die Arbeits- und Dienstlöhne.

Im Rahmen der Scheidung war es zu einer Vereinbarung über die Aufteilung von Schulden gekommen. Die Streitverkündete wurde zur Zahlung von rund TEUR 23 nebst Zinsen an den Kläger verpflichtet. Aufgrund dessen erwirkte der Kläger einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss über das „*gegenwärtige und zukünftige Arbeitseinkommen*“ der Streitverkündeten. Dieser wurde der Beklagten in 11/2015 zugestellt. In 05/2016 schlossen die Streitverkündete und die Beklagte eine Entgeltumwandlungsvereinbarung, welche eine bAV im Wege einer Direktversicherung zum Gegenstand hatte. Der von der Beklagten monatlich in die Direktversicherung einzuzahlende Beitrag betrug danach EUR 248,00. In der Folgezeit leistete die Arbeitgeberin aufgrund des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses Zahlungen an den Kläger, wobei sie bei der Ermittlung des pfändbaren Einkommens den monatlichen Direktversicherungsbeitrag unberücksichtigt ließ.

Der Kläger begehrte höhere Zahlungen. Die Entgeltumwandlung könne das pfändbare Einkommen der Streitverkündeten nicht reduzieren. Seine geschiedene Ehefrau habe mit der Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses die Verwertungszuständigkeit über ihre Forderung verloren.

Das BAG sah keine Grundlage für das klägerische Begehren. Vereinbarten die Arbeitsvertragsparteien, dass der Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer eine Direktversicherung abschließe und ein Teil der künftigen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers durch Entgeltumwandlung für seine bAV verwendet werde, liege insoweit grundsätzlich kein pfändbares Einkommen iSv. § 850 Abs. 2 ZPO mehr vor. Daran ändere auch der Umstand, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung erst nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses getroffen wurde, jedenfalls dann nichts, wenn die Streitverkündete mit der mit der Beklagten getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarung von ihrem Recht aus § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG (Anspruch auf Entgeltumwandlung) Gebrauch gemacht habe und der gesetzlich vorgesehene Betrag nicht überschritten werde. Bei einer an § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG orientierten, normativen Betrachtung stelle die getroffene Entgeltumwandlungsvereinbarung keine den Kläger als Gläubiger benachteiligende Verfügung dar. Mangels Entscheidungserheblichkeit ausdrücklich offen ließ das BAG indes die Frage, ob eine andere Bewertung dann geboten sei, wenn ein höherer Betrag als der in § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG vorgesehene umgewandelt werde.

Bei einer Kapitalisierung von Betriebsrentenansprüchen, die der PSVaG (PSV) als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung in der Insolvenz eines ehemaligen Arbeitgebers aufgrund übergebenen Rechts geltend macht, ist nach Auffassung des BAG der gesetzliche Zinssatz anzuwenden, um den Vorteil der sofortigen Fälligkeit auszugleichen.

Der klagende PSV sicherte in Folge der Insolvenz einer GmbH deren Arbeitnehmer wegen der als unmittelbare Versorgungszusagen erteilten Betriebsrentenzusagen. Im Insolvenzverfahren meldete der PSV gem. § 9 Abs. 2 S. 1 BetrAVG die auf ihn übergebenen Betriebsrentenansprüche aus diesen Zusagen. Es fand ein gesetzlicher Gläubigeraustausch statt, was zur Gläubigerstellung des PSV im Insolvenzverfahren über das Vermögen des ehemaligen Arbeitgebers und Schuldners der Betriebsrentenansprüche führte. Die Summe der angemeldeten Ansprüche bezifferte der PSV auf Grundlage eines versicherungsmathematischen Gutachtens unter Zugrundelegung eines Abzinsungssatzes von 3,74 %, welcher dem handelsbilanziell nach § 253 Abs. 2 S. 2, 4 HGB i.V.m der Rückstellungsabzinsungsverordnung für die Abzinsung von Pensionsrückstellungen optional anwendbaren Zinssatz für Oktober 2017 entsprach. Der beklagte Insolvenzverwalter wandte indes den gesetzlichen Zinssatz iHv 4 % gem. § 246 BGB an, der nach §§ 45, 46 S. 1 InsO maßgeblich sei. In Folge der unterschiedlichen Abzinsungssätze ergab sich eine Differenz von rund TEUR 4, die der PSV weiter vom Insolvenzverwalter begehrte.

Zutreffenderweise – so das BAG nun in Klärung dieser umstrittenen Frage (vgl. dazu Rn. 28 ff. der Entscheidung unter Schilderung der vormaligen Auffassung des BAG vom. 11.10.1998 noch zur Konkursordnung) – sei der gesetzliche Zinssatz nach § 246 BGB (4 %) anzuwenden, wie er in § 41 InsO aufgrund der Fiktion der Fälligkeit noch nicht fälliger Forderungen bei Insolvenzeröffnung vorgesehen sei. Dies folge u.a. aus dem Wortlaut des § 46 S. 2 InsO („Ist die Dauer der Leistungen unbestimmt, so gilt § 45 S. 1 InsO entsprechend.“), welcher nur die Dauer der Leistung erwähne und damit nahelege, dass es im Übrigen bei § 46 S. 1 InsO bleibe: Die noch ausstehenden Leistungen (Betrag ist bestimmt, Dauer geschätzt) müsse unter Abzug des gesetzlichen Zinssatzes (§ 246 BGB) zusammengerechnet werden.

Eine Invaliditätsversorgung wegen einer „voraussichtlich dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts“ kann auch dann geschuldet sein, wenn lediglich eine befristete Erwerbsminderungsrente bewilligt wurde. Zu diesem Ergebnis gelangte das BAG im Wege der Auslegung einer Versorgungszusage. Es interpretierte die konkrete Formulierung als dynamische Verweisung auf das jeweils geltende Sozialversicherungsrecht und stellte dar, dass die Rente wegen voller Erwerbsminderung nach Voraussetzungen und Inhalt der früheren Erwerbsunfähigkeitsrente entspreche. Beide Definitionen setzten für den Versicherungsfall im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung voraus, dass der Versicherte „wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande“ sein müsse, in näher bestimmtem Umfang erwerbstätig zu sein. Damit setze das SGB VI in beiden Fassungen voraus, dass der Versicherte „auf nicht absehbare Zeit“ und damit letztlich „voraussichtlich dauernd“ erwerbsunfähig bzw. völlig erwerbsgemindert ist.

Für den Eintritt des Versorgungsfalles nach der konkreten Versorgungszusage war es somit irrelevant, ob die gesetzliche Erwerbsminderungsrente befristet oder unbefristet zugesprochen wurde. Nach Ansicht des BAG nahm die Formulierung nur auf die materiellen Voraussetzungen einer an die Invalidität anknüpfenden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung Bezug. Nicht in Bezug genommen worden seien hierdurch indes die lediglich als Verfahrensvorschriften einzuordnenden §§ 99 ff. SGB VI, welche den Begriff der dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit nicht definierten, sondern lediglich die Frage der befristeten oder unbefristeten Bewilligung regelten. Die Befristung der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente sagt also nichts über die Dauerhaftigkeit der Erwerbsminderung aus. Dieses leitet sich bereits aus dem Umstand ab, dass überhaupt eine Erwerbsminderungsrente – gleich ob befristet oder unbefristet – bewilligt wurde.

Ausblick auf eine Entscheidungsanmerkung von Lämpe / Börner

Mit Entscheidung vom 13.07.2021 hat das BAG eine bedeutsame Entscheidung für Fragestellungen zur Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG hinsichtlich des möglichen Entstehens einer Gesamtschuld zwischen dem die Versorgung zusagenden Arbeitgeber und einem etwaigen externen Versorgungsträger einerseits sowie zur Klauselkontrolle von Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) andererseits getroffen.

Aufgrund der Bedeutung der Entscheidung werden wir diese in einer Entscheidungsanmerkung eingehend kommentieren und Ihnen diese in der kommenden Ausgabe unserer Informationen zur Verfügung stellen.

INSOLVENZSICHERUNG

Kapitalisierung – maßgeblicher Abzinsungsfaktor

BAG vom 18.05.2021 – 3 AZR 317/20

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

INVALIDITÄT

Voraussichtlich dauernde Erwerbsfähigkeit – befristete Gewährung einer Erwerbsminderungsrente

BAG vom 13.07.2021 – 3 AZR 445/20

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

PENSIONS-KASSE

Gesamtschuldverhältnis – Einstandspflicht – Klauselkontrolle von AVB

BAG vom 13.07.2021 – 3 AZR 298/20

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

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



Martin Braun, LL.M.
Rechtsanwalt
Maître en Droit

0611 988717 - 13

VERANSTALTUNG

Jetzt anmelden:

Wiesbadener Gespräche zur bAV 2022
am **02.02.2022** (Domäne Mechtildshausen | Wiesbaden)
→ **Anmeldung anbei!**