

Firma

Dienstag, 23. Juli 2019

Mandantschaft

-bundesweit-

Direkte Arbeitgeberhaftung durch Niedrigzinsniveau - Lösung und Vermeidung von Risiken

Sehr geehrte Mandantschaft,

auf Ihre Bitte hin haben wir – **die bVL** – uns entschlossen einen Schriftsatz zu den **letzten Zahlungsausfällen und Leistungskürzungen** von Verträgen der betrieblichen Altersvorsorge zu erstellen.

I. Ausgangsbeschreibung

Einige namhafte „Ausfinanzierer“ von Rückdeckungsverträgen haben in ihren letzten Schreiben an Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die desolate Situation der einst abgeschlossenen betrieblichen Altersversorgung informiert.

Nach dem jeweiligen tatsächlichen Stand werden offensiver oder defensiver, je nach Auflage der Aufsichtsbehörde BaFin, die nun eingetretenen Herausforderungen (Verwerfungen) und möglichen Handlungsoptionen beschrieben.

II. Erkenntnisse

Losgelöst vom Anbieter, dessen Finanzierungsform und -art wurde in den Schreiben mitgeteilt, dass

1. die **rechtliche Basis des arbeitsrechtlichen Versprechen** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bildet;
2. die **Kürzung** auch die ursprünglich garantierten Leistungen sowie **bereits zugesicherte Überschüsse** umfasst;
3. der **Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG** sowie einschlägiger Rechtsprechung einen **Leistungsverschaffungsanspruch, sprich eine Subsidiär-Haftung** gegenüber seinem Mitarbeiter in der ursprünglich zugesagten Leistungshöhe hat.

III. Lösungsmöglichkeiten

Grundsätzlich sollten **alle arbeitsrechtlichen Zusagen klar, verständlich und nachvollziehbar zum Zeitpunkt der Zusage definiert werden**. In fast 95% der von uns geprüften Fälle ist das nicht der Fall, so dass geprüft werden sollte, ob im gegenseitigen Einvernehmen und unter Berücksichtigung der **rechtlichen Grundlage eine Klarstellung nachträglich** möglich ist.

Hinweis: Arbeitsrechtliche Rechtsstreitigkeiten ergeben sich aus Unklarheiten und Auslegungen. **Vermeiden Sie das** - denn dies geht regelmäßig zu Lasten des Arbeitgebers!

Wir helfen Ihnen alte Problem zu lösen und zukünftige zu vermeiden. Nutzen Sie unsere einfache, sichere und nachvollziehbare Lösung. Sie erreichen mich unter hoentzsch@gbvl.de .

Wir helfen Ihnen bei Fragen sehr gerne weiter und freuen uns über Ihren Anruf.

Jan Höntzsch

Prokurist | gerichtlich zugelassener Rentenberater

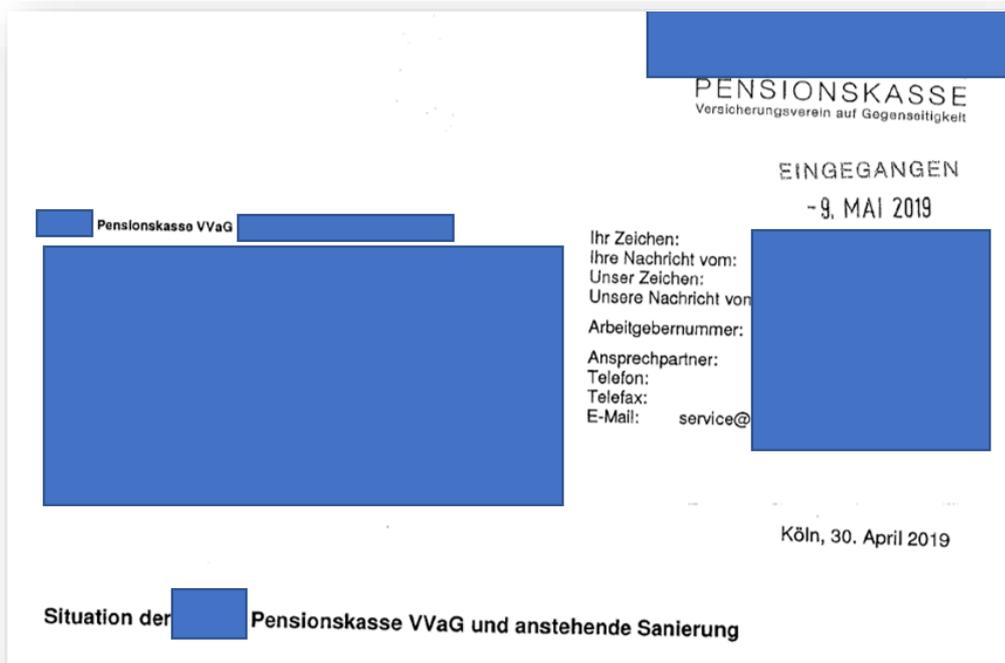
Betriebswirt betriebliche Altersversorgung (FH)

IV. Anhang und erhaltene Beispielkorrespondenz

Das Anschreiben erfolgte unter anderem durch mehrere Versorgungsträger. Für die Nachweisführung wurde ein Anschreiben mit klarer Benennung von Problemstellungen herausgenommen. Es ist zu beachten, dass der Versorgungsträger in der Regel keine Rechtsberatung erbringt und somit zum Teil Relativierungen durchführt.

a. Anschreiben/ Versendung

Die Korrespondenz ging in diesem Fall dem Unternehmen im Mai 2019 zu. Sie wurde uns mit der Bitte um Klärung im Juni/ Juli 2019 überstellt:



b. Bedeutung der Sanierung

Eine mögliche Sanierung kann mit Zustimmung und unter Aufsicht der zuständigen Behörde erfolgen. Die Sanierung kann und wird in diesem Fall Folgen für den Anwärter und den Arbeitgeber haben:

Die Sanierung ist in § 20 Nr. 5 der Satzung geregelt, die Sie auf unserer Webseite einsehen können. Dort sind als Maßnahmen zur Beseitigung des bilanziellen Fehlbetrags grundsätzlich folgende Eingriffe in das sog. Beitrags-/Leistungsgefüge (auch in Kombination miteinander) zulässig:

1. Herabsetzung der Versicherungsleistungen (für Rentner und Anwärter)
2. Erhöhung der Beiträge (nur für Anwärter)
3. Verlängerung der Beitragszahlungsdauer (nur für Anwärter).

Die Folgen werden mehrfach im Schreiben offeriert und nachfolgend thematisch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgezeigt:

Arbeitnehmer:

Kürzung der Leistungen – noch nicht zugesagte zukünftige Zuschüsse, aber auch garantierte Leistungen sowie bereits zugesagte Überschüsse:

jeweiligen Bestandsgruppen zum Stichtag 31.12.2017 sind. Die Kürzungen betreffen sowohl die ursprünglich garantierten Leistungen als auch die bereits kassenseitig zugeteilten Überschussanteile. Die vertragsindividuellen Kürzungen stehen erst mit der technischen

Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber hat verschiedene Problemstellungen zu lösen. Nachfolgend und nicht abschließend sind einige benannte Problemstellungen aufgeführt:

1. Definition der arbeitsrechtlichen Zusage

Die Definition wird allgemein gehalten und bezieht sich grundlegend auf die gelebte Praxis der Versicherungslösungen. In der Praxis wird oftmals an einer arbeitsrechtlich klarstellenden Versorgungsordnung, die vom Rückdeckungsanbieter losgelöst ist, gespart!

Dies kann dann – wie hier augenscheinlich – zu der Problemstellung führen, dass die Zusage nicht einfach abzulesen und zu bewerten ist.

Dies ist von Beginn an vermeidbar!

Bei versicherungsförmigen Durchführungswegen, zu denen die Pensionskasse zählt, wird die Versorgungszusage meist in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage erteilt. Dabei sagt der Arbeitgeber die Leistung zu, die sich aus dem Vertrag bei der Pensionskasse zum Zeitpunkt der Zusage ergibt. Zudem verpflichtet er sich zur Begründung des Versicherungsverhältnisses sowie zur Beitragszahlung. In der Regel wird zur Leistungsbestimmung auf den Versicherungsvertrag verwiesen. Für diese Versorgungszusage haftet der Arbeitgeber gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG. Durch die Leistungskürzung verringert sich die von Ihnen zugesagte Leistung. Für die Lücke zwischen der zugesagten und der nach Kürzung neu festgesetzten Leistung haften Sie als Arbeitgeber.

2. Schließung des alten Versorgungswerkes resp. Zusagen

Der Anbieter teilt klar mit, dass keine Neuaufnahmen in jeglicher Form bis auf Weiteres möglich sind:

Wegen des fehlenden Eigenkapitals wurde der [REDACTED] Pensionskasse VVaG untersagt, neue Versicherungsverträge abzuschließen, bestehende Versicherungsverträge zu erhöhen oder weitere Personen in die Pensionskasse als Versorgungsberechtigte aufzunehmen. Ausgenommen hiervon sind:

Es wird darauf hingewiesen, dass bestehende Versorgungswerke angepasst, neugestaltet und Vorsorge für etwaige Haftungsansprüche getroffen werden muss:

Aufgrund dieser Entwicklung besteht für Sie möglicherweise die Notwendigkeit einer Schließung Ihrer bestehenden Versorgungsordnung für Neueintritte. Wir weisen vorsorglich darauf hin, dass Ihre Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG sowie geltender Rechtsprechung des BAG einen Leistungsverschaffungsanspruch auf die volle von Ihnen zugesagte Versorgungsleistung gegen Sie als Arbeitgeber haben (sog. Durchgriffs- bzw. Subsidiärhaftung).

3. Risiko-Management und Bewertung der Verpflichtung für die Bilanz

Basierend auf Punkt 1 und 2 ist zu bewerten, welche Verpflichtung bilanziell zu berücksichtigen ist. Hilfe soll der Arbeitgeber beim Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer finden. Diese können das Risiko jedoch erst berücksichtigen, wenn es definiert ist.

- 4 -

Welche bilanziellen Auswirkungen hat dies für Sie?

Ggf. ergibt sich aufgrund der Finanzierungslücke ein Passivierungserfordernis, denn grundsätzlich besteht für Anwartschaften von Pensionskassen ein Passivierungswahlrecht, da sie als mittelbare Pensionsverpflichtungen betrachtet werden (§ 28 Abs. 1 Satz 2 EGHGB). Allerdings realisiert sich hier nach der Leistungskürzung spätestens mit dem Versicherungsfall des einzelnen Mitarbeiters der Leistungsverschaffungsanspruch. Sprechen Sie am besten Ihren Wirtschaftsprüfer und Steuerberater hierauf an.

4. Definition des neuen Versorgungswerkes – Von Beginn an richtig!

Wenn ein neues Versorgungswerk aufgesetzt wird, sollten Sie sich immer rechtlichen Rat von einem spezialisierten Rechtsanwalt oder einem gerichtlich zugelassenen Rentenberater einholen! Alles andere kann sich zu einem Fass ohne Boden entwickeln und zu riesigen Deckungslücken in Ihrer Unternehmung führen.

Nur durch professionellen Beistand kann Ihren Vorstellungen als Arbeitgeber, den Interessen der Arbeitnehmer sowie den Gesellschaftern gleichermaßen entsprochen werden.

Daher unser Rat an Sie: Vermeiden Sie Unklarheiten! Handeln Sie umgehend!

Weitere Informationen erhalten Sie unter 0911 – 70 45 079 oder per Mail info@gbvl.de