

# Quartalsletter

**IV/2010**

## **In dieser Ausgabe:**

Rückkaufsklausel in Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung – BGH-Urteil vom 16.06.2010 (IV ZR 226/07)	Seite 2
Herausnahme von Arbeitnehmern aus einer Versorgungszusage – BAG-Urteil vom 19.01.2010 (3 ABR 19/08)	Seite 3
Betriebliche Altersversorgung – Zusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses oder arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisses – BAG-Urteile vom 19.01.2010 (3 AZR 409/09 und 3 AZR 42/08)	Seite 3
Hinterbliebenenversorgung – Ausschluss von Ehepartnern bei Eheschluss nach dem Ausscheiden – BAG-Urteil vom 20.04.2010 (3 AZR 509/08)	Seite 5
Tarifvertrag Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst ist europarechtswidrig – EuGH-Urteil vom 15.07.2010 (C-271/08)	Seite 6
Gesetzlicher Insolvenzschutz für betriebliche Altersversorgung bei gesetzlichen Krankenkassen ab 01.01.2010	Seite 6
PSV: Vorausschau auf den Beitragssatz 2010	Seite 7
BilMoG & Pensionsrückstellungen – die Gutachtensaison startet!	Seite 8
Insolvenzschutz durch ein Verpfändungsmodell – der Teufel liegt im Detail	Seite 8
„One face to the customer“: Neues Betreuungskonzept bei SLPM	Seite 10

## **EDITORIAL**

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen unseren vierten SLPM-Quartalsletter in diesem Jahr vorstellen zu können. In gewohnter Weise informieren wir Sie über aktuelle Urteile, Gesetze und Vorkommnisse betreffend die betriebliche Altersversorgung. Besonders erwähnenswert und erfreulich ist die Vorschau auf den Beitragssatz für die gesetzliche Insolvenzversicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein für das Jahr 2010. Weiter möchten wir diese Ausgabe des Quartalsletters nutzen, um Ihnen die erweiterte Aufstellung von SLPM vorzustellen, die Pensionsmanagement in allen Facetten und den Grundsatz „One face to the customer“ verwirklicht. Wir hoffen, mit dieser Auswahl Ihr Interesse zu wecken.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

---

## **Rückkaufsklausel in Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung – BGH-Urteil vom 16.06.2010 – IV ZR 226/07**

Mit Urteil vom 16.06.2010 – IV ZR 226/07 hatte sich der BGH mit einem Fall zu befassen, in dem es um die Bedingungen einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung ging.

### **Der Fall**

Zur Erfüllung einer betrieblichen Versorgungszusage für den Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) hatte die Firma eine kapitalbildende Lebensversicherung mit Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (BUZ) abgeschlossen. Diese Versicherung wurde später beitragsfrei gestellt. 2001 wurde die Firma insolvent. Der Insolvenzverwalter kaufte im Juli 2002 die Versicherung zurück. Seit Juni 2001 war der GGF krankgeschrieben. Am 01.08.2002 wurde bei ihm Berufsunfähigkeit festgestellt. Der GGF beantragte bei der Lebensversicherungsunternehmung Leistungen aus der BUZ, weil nach seiner Behauptung bedingungsgemäße Berufsunfähigkeit bereits seit dem 01.06.2001 vorlag, also zu einem Zeitpunkt, als die Versicherung – wenn auch beitragsbefreit – noch bestanden hat.

Gemäß § 1 Abs. 1 der BUZ-Bedingungen muss für die Begründung der Leistungspflicht des Versicherers die Berufsunfähigkeit in der versicherten Zeit eingetreten sein. Lediglich für die Versicherungsfälle, die erst nach der Beendigung des Hauptvertrages und der Zusatzversicherung eintreten, besteht kein Versicherungsschutz mehr.

Gemäß § 9 Abs. 8 der BUZ-Bedingungen wird das Leistungsversprechen des Versicherers weiter dahingehend eingeschränkt, dass nach Beendigung des Hauptvertrages Versicherungsleistungen aus der BUZ nur noch dann erbracht werden, wenn der Anspruch aus der Zusatzversicherung bereits festgestellt oder anerkannt worden ist. Demzufolge hätte der GGF keine Leistungen aus der BUZ zu erwarten, da die Berufsunfähigkeit nicht bereits vor Kündigung der Versicherung festgestellt bzw. anerkannt worden war.

### **Die Entscheidung**

Laut BGH wird der Versicherungsnehmer unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB benachteiligt, wenn sich die Leistungspflicht des Versicherers nur auf vor Beendigung der Zusatzversicherung eingetretene und auch festgestellte oder anerkannte Ansprüche aus der Zusatzversicherung beschränkt:

„Eine Klausel in den Bedingungen einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung, nach der von einem Rückkauf oder einer Umwandlung der Hauptversicherung (Lebensversicherung) in eine beitragsfreie Versicherung mit herabgesetzter Versicherungsleistung (lediglich) anerkannte oder festgestellte Ansprüche aus der Zusatzversicherung nicht berührt werden, ist unwirksam.“

D.h. wenn der Versicherungsfall vor Kündigung der Versicherung eingetreten ist, besteht grundsätzlich ein Leistungsanspruch, auch wenn der Versicherer erst später, als die Versicherung bereits zurückgekauft worden ist, über den Eintritt der Berufsunfähigkeit informiert wird.

Es besteht jedoch kein Anspruch auf rückwirkende Berufsunfähigkeitsleistungen. Denn damit bereits nach Eintritt der Berufsunfähigkeit Leistungen aus der BUZ fließen können, ist es nötig, dass der Versicherer eine Mitteilung hierüber erhält, die nicht später als drei Monate nach Eintritt der Berufsunfähigkeit erfolgen darf. Nur in diesem Rahmen verspricht der Versicherer Leistungen auch für einen Zeitraum, der der Mitteilung vorausgeht. Eine Versäumung der Mitteilungsfrist hat demgemäß nicht den vollständigen Anspruchsverlust zur Folge, jedoch „entstehen“ Ansprüche auf Versicherungsleistungen erst mit dem Beginn des Monats der Mitteilung. Mit einer Fristversäumung verliert der Versicherungsnehmer mithin Ansprüche für die Zeit zwischen dem Eintritt der Berufsunfähigkeit und dem Beginn des Mitteilungsmonats; Ansprüche für die Zukunft bleiben jedoch unberührt. Damit hätte der GGF grundsätzlich Ansprüche auf Leistungen aus der BUZ ab dem Monat der Mitteilung an das

Lebensversicherungsunternehmen über das Vorliegen von Berufsunfähigkeit.

Da das Vorliegen der vom GGF behaupteten Berufsunfähigkeit bereits in 2001 bisher

noch nicht geklärt wurde, wurde der Fall vom BGH zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückverwiesen. (Dr. Claudia Veh)

### **Herausnahme von Arbeitnehmern aus einer Versorgungszusage – BAG-Urteil vom 19.01.2010 – 3 ABR 19/08**

#### **Sachverhalt**

Die Parteien streiten über den Anwendungsbereich einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitgeber hat in dieser Betriebsvereinbarung klar geregelt, dass nur ab dem 01.01.2002 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eintretende Mitarbeiter eine entsprechende betriebliche Altersversorgung bekommen, nicht jedoch Mitarbeiter, die im Wege eines Betriebsüberganges zum Arbeitgeber hinzukommen.

#### **Entscheidung**

Die Herausnahme von Mitarbeitern aus einer Versorgungsordnung, deren Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsüberganges auf den Arbeitgeber übergeht, ist gerechtfertigt. Im Rahmen eines Betriebsüberganges tritt der neue Arbeitgeber in die Rechte und Pflichten des alten Arbeitgebers ein, insbesondere auch in eine bestehende betriebliche Altersversorgung. Daher ist der Ausschluss dieser

Mitarbeitergruppen interessens- bzw. sachgerecht und stellt keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Hinblick auf die neu eintretenden Mitarbeiter dar.

Auch aus den Regelungen zum Betriebsübergang (§ 613a BGB) lässt sich nichts anderes ableiten, da die Besitzstandswahrung garantiert wird und nicht die Teilhabe an Regelungen, die beim neuen Arbeitgeber bestehen.

#### **Praxistipp**

Die Entscheidung ist aus Sicht der Arbeitgeber sehr zu begrüßen, zeigt aber, dass bei Betriebsübergängen die Regelungen der betrieblichen Altersversorgung beim neuen Arbeitgeber sorgfältig analysiert werden müssen. Grundsätzlich empfiehlt sich die Herausnahme von durch Betriebsübergang übernommenen Mitarbeitern aus der Versorgungsordnung beim neuen Arbeitgeber. (Alexander Klein)

### **Betriebliche Altersversorgung – Zusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses oder arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisses – BAG-Urteile vom 19.01.2010 – 3 AZR 409/09 und 3 AZR 42/08**

In zwei aktuellen Urteilen vom 19.01.2010 (3 AZR 409/09 und 3 AZR 42/08) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit dem sachlichen Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes zu befassen.

#### **Sachlicher Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG)**

Der gesetzliche Insolvenzschutz für betriebliche Versorgungszusagen ist im BetrAVG geregelt und gilt somit nur für betriebliche Altersversorgung (bAV) im Sinne dieses Gesetzes. BAV liegt vor, wenn einem Arbeitneh-

mer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden (§ 1 Abs. 1 BetrAVG). Es müssen somit drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Versorgungszusage muss aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses oder eines vergleichbaren Vertragsverhältnisses erteilt werden (vgl. § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG),
- sie muss Leistungen bei den biometrischen Risiken Erreichen einer Altersgren-

ze und/oder Invalidität und/oder Tod vorsehen und

- sie muss der Versorgung dienen.

Der sachliche Geltungsbereich im Punkt „aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses“ war bislang weitestgehend über das Vorliegen eines Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnisses definiert. Eine bedeutende Rolle spielte – wenn ein Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis vorlag – vielmehr der persönliche Geltungsbereich des BetrAVG, wonach es darauf ankam, ob jemand eher als Unternehmer oder als Arbeitnehmer für ein Unternehmen tätig war. Hier wurde vor allem auf die Beteiligungs- oder Stimmrechtsverhältnisse im Unternehmen bei der Frage abgestellt: Gilt für eine Person gesetzlicher Insolvenzschutz oder nicht? Der sachliche Geltungsbereich war weitestgehend unstrittig.

Durch die beiden o.g. Urteile wird dem sachlichen Geltungsbereich künftig jedoch eine neue Bedeutung zukommen. Im Merkblatt 300/M 1/3.10 des PSV findet sich unter Punkt 4 zum sachlichen Geltungsbereich folgender Absatz:

„Liegt der Anlass für die Versorgungszusage (auch) in der Gesellschafterstellung des Versorgungsberechtigten und/oder gehen die zugesagten Leistungen über das hinaus, was bei einem Gesellschaftsfremden in vergleichbarer Position wirtschaftlich vernünftig und zur Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung angemessen ist, kann es sich insoweit ganz oder teilweise um (Mit-)Unternehmerlohn handeln, für den keine Insolvenzversicherung besteht, und zwar unabhängig davon, ob der Betreffende unter den persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG fällt.“

#### **Handelt es sich bei der Versorgungszusage in Wahrheit um Unternehmerlohn?**

Den o.g. Urteilen lagen Fälle zugrunde, in denen in Firmen für die Gesellschafter betriebliche Versorgungszusagen – einmal im Durchführungsweg Direktzusage, einmal im Durchführungsweg Direktversicherung – bestanden, nicht hingegen für die restlichen Mitarbeiter. Das BAG hat in beiden Fällen im Ergebnis und nach eingehender Prüfung das Vorliegen von bAV im Sinne des BetrAVG

verneint, da der Anlass für die Versorgungszusagen nicht im Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis, sondern im Gesellschaftsverhältnis gesehen wurde. Der notwendige kausale Zusammenhang zwischen dem Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis und der Versorgungszusage wurde jeweils nicht erkannt. Dies bedeutet, dass die Versorgungszusagen nicht in die gesetzliche Insolvenzversicherung fallen. Denn soweit die Beteiligung an der Gesellschaft für die Versorgungszusage entscheidend ist, handelt es sich nach Auffassung des BAG in Wahrheit um Unternehmerlohn, wofür kein Insolvenzschutz besteht. Damit hat das BAG in beiden Fällen dem PSV Recht gegeben, der für die Versorgungszusagen nicht eintreten wollte, weil sie seines Erachtens in der Gesellschafterstellung begründet waren.

Ein Indiz für einen Zusammenhang mit der Gesellschafterstellung ist, wenn ein Unternehmen allen Gesellschaftern und nur ihnen ein Versorgungsversprechen erteilt hat. Ferner kommt es darauf an, ob die zugesagte Versorgung nach Art und Höhe auch bei Fremdkräften wirtschaftlich vernünftig und üblich gewesen wäre. Weiteres Indiz für die Veranlassung im Gesellschaftsverhältnis kann laut BAG sein, wenn die Entscheidung für den Durchführungsweg Direktzusage darin begründet liegt, dass sie aus wirtschaftlichen Gründen zur Verbesserung der Liquidität und zum Ansammeln von Kapital beitragen soll, was originäre Interessen von Gesellschaftern sind.

#### **BAV nur für Gesellschafter der Firma: kein gesetzlicher Insolvenzschutz**

Als Konsequenz dieser Rechtsprechung dürften in der konkreten Situation, in der alle an der Firma beteiligten Gesellschafter eine Versorgungszusage haben, die nicht beteiligten Arbeitnehmer jedoch nicht, grundsätzlich und unabhängig von ihrer Beteiligungshöhe die Versorgungszusagen der Gesellschafter nicht in die gesetzliche Insolvenzversicherung einzubeziehen sein. Dies bedeutet, für diese Personen müsste auch kein PSV-Beitrag zu leisten sein. Allerdings steht im Insolvenzfall der PSV auch nicht für diese Versorgungszusagen ein. Eine Ausnahme hiervon kann im Einzelfall gelten, wenn andere Indizien für das Vorliegen von bAV im Sinne des BetrAVG

sprechen, so dass die Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalls das Vorliegen von bAV im Sinne des BetrAVG bejaht; z. B. wenn die Betriebstreue der Gesellschafter durch die bAV honoriert werden soll, weil die Leistungen der Gesellschafter als Arbeitnehmer tatsächlich bedeutsamer ist als die anderer Arbeitnehmer. Wie eine solche Argumentation im Einzelfall substantiiert dargelegt werden kann, ist fraglich. Da die Beurteilung, wer bei Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen zur Insolvenzversicherung anzumelden ist, grundsätzlich in den Händen der Firma liegt, dürften sich Firmen

vor allem wohl an die beiden konkreten BAG-Urteile anlehnen und Versorgungsberechtigte nicht zur Insolvenzversicherung anmelden, wenn Versorgungszusagen nur und ausschließlich für die Gesellschafter der Firma vorliegen und ggfs. noch mit dem Zweck der Liquiditätsverbesserung oder des Ansamelns von Kapital begründet werden. Eine verbindliche Auskunft seitens des PSV, ob im konkreten Fall gesetzlicher Insolvenzschutz gilt oder nicht, wird im Vorfeld, d.h. wenn noch kein Leistungsfall eingetreten ist, im Allgemeinen leider nicht erteilt. (Dr. Claudia Veh)

### **Hinterbliebenenversorgung – Ausschluss von Ehepartnern bei Eheschluss nach dem Ausscheiden – BAG-Urteil vom 20.04.2010 – 3 AZR 509/08**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich im Urteil vom 20.04.2010 (3 AZR 509/08) mit einer Versorgungszusage zu befassen, die den Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung davon abhängig macht, dass die Ehe vor dem (vorzeitigen) Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. D.h., eine Hinterbliebenenversorgung wird in dieser Versorgungsordnung nicht gewährt, wenn ein Mitarbeiter mit unverfallbaren Anwartschaften ausscheidet und erst dann, also nach dem Dienstaustritt, heiratet.

#### **Der Fall**

Ein Arbeitnehmer hatte in einer Firma eine betriebliche Versorgungszusage. Diese war zunächst in Form einer Gesamtzusage erteilt worden, die jedoch später im Zuge der Harmonisierung von Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit einer Verschmelzung durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst worden war.

Ende 1998 war er mit Alter 45 aus der Firma ausgeschieden und mit Alter 53 verstorben. Seit seinem Tod fordert seine Witwe von der Firma eine Hinterbliebenenrente. Unter anderem sah sie in der Regelung der Versorgungsordnung, wonach für den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung die Ehe bereits während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses geschlossen worden sein musste, einen Verstoß gegen das Diskriminierungsver-

bot wegen des Alters bzw. des Geschlechts nach Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz (GG), dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Richtlinie RL 2000/778/EG. Weiter sah sie einen Verstoß gegen Art. 6 GG.

#### **Die Entscheidung**

Das Bundesarbeitsgericht gab der Witwe nicht Recht. Die von ihr gesehenen Verstöße gegen Vorschriften des Europarechts und des Grundgesetzes sowie des AGG liegen nicht vor.

Die Regelung, wonach eine Witwen- bzw. Witwerversorgung nur besteht, wenn die Ehe während des Arbeitsverhältnisses geschlossen wurde, ist rechtlich möglich. Eine solche Regelung hat den Zweck, die Leistungspflichten des Arbeitgebers auf Risiken zu begrenzen, die bereits während des Arbeitsverhältnisses angelegt waren.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber aus freiem Entschluss beschließen, eine von ihm finanzierte betriebliche Altersversorgung (bAV) einzuführen. Er kann weiter frei entscheiden, welche Versorgungsfälle er in seiner Zusage abdeckt und wie hoch sein Dotierungsrahmen für die bAV ist. Er kann Leistungen im Todesfall versprechen, eine Verpflichtung hierzu besteht allerdings nicht. So muss es grundsätzlich auch möglich sein, die

Hinterbliebenenversorgung von zusätzlichen Voraussetzungen abhängig zu machen und damit Gruppen von Arbeitnehmern, die diese Bedingungen nicht erfüllen, von der Hinterbliebenenversorgung auszuschließen.

Das Ziel der Risikominimierung des Arbeitgebers ist als ein rechtmäßiges Ziel anzusehen. Es lässt sich durch die Voraussetzung der Eheschließung vor dem vorzeitigen Ausscheiden angemessen erreichen.

Das BAG sah in der strittigen Regelung weder eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts noch einen Verstoß gegen europarechtliche Vorschriften. Auch das Verbot der Beeinträchtigung der Ehe (Art. 6 Abs. 1 GG) sah das BAG nicht als verletzt an. Denn den Ehepartnern entsteht durch diese Einschränkung kein Nachteil, den sie

ohne die Heirat nicht gehabt hätten. Das Ausbleiben eines ursprünglich erhofften Vorteils ist kein rechtlicher Nachteil.

#### **Fazit**

Eine Versorgungszusage kann den Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung davon abhängig machen, dass die Ehe vor dem (vorzeitigen) Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Diese einschränkende Voraussetzung steht weder im Widerspruch zu Art. 6 Abs. 1 GG noch zur gesetzlichen Unverfallbarkeitsbestimmung des § 1b BetrAVG. Sie stellt auch keine unzulässige Benachteiligung/Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts dar. (Dr. Claudia Veh)

### **Tarifvertrag Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst ist europarechtswidrig – EuGH-Urteil vom 15.07.2010 – C-271/08**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 15.07.2010 (C-271/08) entschieden, dass der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) bzgl. seiner Bestimmung zur Durchführung von Entgeltumwandlungen gegen die maßgeblichen Richtlinien 92/50/EWG (Dienstleistungsrichtlinie) und 2004/18/EG (Vergaberichtlinie) verstößt.

Der EuGH sieht den Geltungsbereich der Richtlinien berührt. Er stößt sich an § 6 des

TV-EUmw/VKA, der vorsieht, dass nur mit den dort ausgewählten Anbietern die Entgeltumwandlung durchgeführt werden darf.

Soweit die Beschäftigtenzahl für den Anwendungsbereich der Richtlinie überschritten ist, sind in Konsequenz dieses Urteils die Kommunen und andere dem Tarifvertrag unterfallende Arbeitgeber künftig verpflichtet, die Vergabe der bAV europaweit auszuschreiben. Zu Auswirkungen auf bestehende Vereinbarungen äußert sich der EuGH jedoch nicht. (Dr. Claudia Veh)

### **Gesetzlicher Insolvenzschutz für betriebliche Altersversorgung bei gesetzlichen Krankenkassen ab 01.01.2010**

Die Neuordnung der Insolvenzordnung (InsO) hat auch Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung bei den gesetzlichen Krankenkassen. Ab 01.01.2010 findet die Insolvenzordnung auf alle Krankenkassen Anwendung. Die Sonderregelung des § 12 Abs. 1 Nr. 2 InsO, wonach die Länder die ihrer Aufsicht unterliegenden Körperschaften des öffentlichen Rechts für insolvenzunfähig erklären können, findet von diesem Zeit-

punkt an keine Anwendung mehr auf die landesunmittelbaren Krankenkassen. Als Folge gilt auch die Regelung des § 12 Abs. 2 InsO, wonach die Länder für die Ansprüche der Beschäftigten der für insolvenzunfähig erklärten Körperschaften auf Zahlung von Insolvenzgeld und einer zugesagten betrieblichen Altersversorgung haften, für die Krankenkassen nicht mehr.

Die Insolvenzfähigkeit auch der landesunmittelbaren Krankenkassen hat zur Folge, dass diese beitragspflichtig zur Insolvenzversicherung nach dem Betriebsrentengesetz werden. Diese Beitragspflicht und die entsprechende Leistungspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV) im Insolvenzfall gelten allerdings nur für die ab dem 01.01.2010 erworbenen Versorgungsanwartschaften.

Soweit der PSV nicht leistungspflichtig ist, was insbesondere bei den in der Vergangenheit erworbenen Versorgungsanwartschaften der Dienstordnungsangestellten der landesunmittelbaren Krankenkassen der Fall ist, haftet der Spitzenverband Bund der Krankenkassen, der sich für die von ihm erbrachten Leistungen bei den anderen Krankenkassen der Kassenart – und wenn deren Vermögen erschöpft ist – bei den Krankenkassen der anderen Kassenarten refinanziert.

Hat der Spitzenverband Bund der Krankenkassen im Insolvenzfall Leistungen an ehemalige Beschäftigte der insolventen Krankenkasse zu erbringen, gehen die entsprechenden Forderungen, beziehungsweise, soweit eine Unterstützungskasse die Leistungen zu erbringen gehabt hätte, deren

Vermögen, auf ihn über. Es kommt also zu einem Forderungs- bzw. Vermögensübergang auf den Spitzenverband. Damit erhält er eine dem PSV vergleichbare Rechtsstellung und kann die übergegangenen Forderungen wie dieser im Insolvenzverfahren geltend machen.

Sofern Krankenkassen Versorgungszusagen in den eine Beitragspflicht zur Insolvenzversicherung nach § 10 BetrAVG auslösenden Durchführungswegen (v.a. Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds) erteilt haben, müssen sie vom 01.01.2010 an ein ausreichendes Deckungskapital aufbauen. Die jährlichen Zuführungen zum Deckungskapital werden versicherungsmathematisch so kalkuliert, dass am 31.12.2049 ein ausreichendes Deckungskapital besteht.

Weiter wird das Bilanzierungswahlrecht für die Verpflichtungen aus Versorgungszusagen nach § 12 der Sozialversicherungs-Rechnungsverordnung (SVRV) aufgehoben, sodass diese Verpflichtungen von den Krankenkassen künftig zwingend zu bilanzieren sind. (Dr. Claudia Veh)

### **PSV: Vorausschau auf den Beitragssatz 2010**

Der Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) hat im Juli 2010 eine Vorausschau auf den möglichen Beitragssatz 2010 veröffentlicht. Die Kalkulation stützt sich auf die Schadensquote des ersten Halbjahres, die zwar immer noch auf hohem Niveau, aber deutlich unter der aus 2009 liegt. Aktuell wäre demnach für 2010 ein Beitragssatz von 3,7 ‰ erforderlich. Dieses Beitragsniveau läge erfreulicherweise deutlich unter dem historischen Höchstsatz des Jahres 2009. Je nach Entwicklung der Schadensfälle im Verlauf des 2. Halbjahres kann dieser Beitragssatz allerdings auch noch höher oder niedriger ausfal-

len. Festzuhalten ist, dass der PSV auf die Erhebung einer Vorschusszahlung für 2010 verzichtet.

Der endgültige Beitragssatz für 2010 wird im November festgesetzt, sodass die Arbeitgeber Mitte November mit einem Beitragsbescheid für 2010 rechnen können. Zusätzlich zum Beitrag 2010 werden ggf. auch weitere 1,5 ‰ für 2009 fällig, sollte der Arbeitgeber von der liquiditätsschonenden Streckung des Beitrags 2009 Gebrauch gemacht haben. (Maria Hiemer)

## **BilMoG & Pensionsrückstellungen – die Gutachtensaison startet!**

Die neuen Bilanzierungsregelungen des Gesetzes zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) sind verpflichtend für Geschäftsjahre, die ab dem 1. Januar 2010 beginnen, anzuwenden. Somit benötigen Arbeitgeber mit Direktzusagen zum Bilanzstichtag 31.12.10 erstmalig zwingend zwei versicherungsmathematische Gutachten über die Höhe der Pensionsrückstellungen.

Neben einer Änderung beim Bewertungsverfahren und der Berücksichtigung künftiger Entwicklungen wie Gehalts- bzw. Rententrend spielt der Rechnungszins für die Bewertung der Pensionsverpflichtung in der Handelsbilanz eine maßgebliche Rolle. Nun ist dieser Zins aber nicht vom Arbeitgeber frei wählbar – per Gesetz sind Pensionsrückstellungen auf Grundlage des durchschnittlichen Marktzinssatzes der vergangenen sieben Geschäftsjahre abzuzinsen.

Die Zinsstrukturkurve wird jeweils zum Ende eines jeden Monats von der Deutschen Bundesbank aktualisiert. Demnach liegt der

Stichtagszins für Dezember 2010 frühestens Ende Dezember, wenn nicht gar erst Anfang Januar 2011 vor. Bekanntlich werden aber in der Praxis Pensionsgutachten regelmäßig zwei bis drei Monate vor dem Bilanzstichtag erstellt. Von dieser Praxis muss auch in Zeiten von BilMoG nicht abgewichen werden, die Pensionsgutachten per 31.12.2010 können also wie bisher bereits ab Oktober 2010 angefordert und erstellt werden. Ergeben sich allerdings in dem Zeitraum zwischen der Erstellung eines Pensionsgutachtens und dem Bilanzstichtag Änderungen, die zu wesentlichen Abweichungen führen, so ist dies am Bilanzstichtag noch zu berücksichtigen.

Hinsichtlich des durchschnittlichen Marktzinssatzes mit einer Restlaufzeit von 15 Jahren, der für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen maßgeblich ist, sind jedoch keine wesentlichen Änderungen zu erwarten. Die aktuelle Entwicklung zeigt ein stetiges Absinken im Promillebereich – der Wert per Ende August 2010 beträgt so z.B. 5,19 %. (Maria Hiemer)

## **Insolvenzschutz durch ein Verpfändungsmodell – der Teufel liegt im Detail**

Trotz der weiten Verbreitung des privaten Insolvenzschutzes durch Verpfändungsmodelle, insbesondere im Bereich des Durchführungsweges Direktzusage und hier beim sog. beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer, sind noch einige Fragen unbeantwortet, und die Praxis sucht nach Lösungen hierfür.

Ein Verpfändungsmodell funktioniert auf den ersten Blick sehr einfach, indem der Arbeitgeber zugunsten des Versorgungsberechtigten die Ansprüche aus dem Rückdeckungsfinanzierungsmittel (hier: eine Rückdeckungsversicherung) verpfändet und diese anzeigt.

Was passiert nun im Ernstfall also bei Insolvenz des Arbeitgebers?

Der Insolvenzverwalter rückt an die Stelle

des Arbeitgebers und hat die Gläubigerinteressen zu vertreten.

Die oben bereits erwähnte Rückdeckungsversicherung stellt eindeutig Firmenvermögen dar, da der Arbeitgeber das alleinige Bezugsrecht hat. Falls dies nicht der Fall sein sollte, wäre die Rückdeckungsversicherung eine Direktversicherung und somit ein anderer Durchführungsweg. Der Versorgungsberechtigte hat nun einen Anspruch gegen den Insolvenzverwalter, der sich aber lediglich nach der Insolvenzquote richtet. Jetzt greift zunächst der gesetzliche Insolvenzschutz (Pensions-Sicherungs-Verein aG) nach Betriebsrentengesetz ein. Dieser umfasst bekanntlich nicht alle Versorgungsberechtigten (z.B. nicht die beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer) und ist auch sachlich begrenzt (z.B. auf die Höchstgrenze der Insolvenzsicherung von Euro 7.665,-). Auf-



grund dieser Schutzlücken ist der private Insolvenzschutz durch ein Verpfändungsmodell nötig.

Welche Handlungsalternativen hat nun der Insolvenzverwalter?

In der Anwartschaftsphase, also vor Pfandreife, kann der Insolvenzverwalter die Rückdeckungsversicherung „freigeben“, d.h. er überträgt die Versicherungsnehmereigenschaft auf den Versorgungsberechtigten, da er aufgrund der Verpfändung keinen Gewinn für die Masse erzielen kann. Der Versorgungsberechtigte kann dann die ehemalige Rückdeckungsversicherung beitragsfrei stellen oder beitragspflichtig fortführen.

Falls der Insolvenzverwalter sich nicht zur Freigabe entschließt, so die Praxis, muss er die Rückdeckungsversicherung bei einer geeigneten Stelle hinterlegen (z.B. Amtsgericht). Er könnte aber auch den Versicherer als Hinterlegungsstelle nutzen, indem er die Rückdeckungsversicherung beitragsfrei stellt. So wäre zumindest der biometrische Schutz erhalten geblieben. Andernfalls wird nur der reine Kapitalerlös aus der Rückdeckungsversicherung hinterlegt (kein Schutz des biometrischen Risikos). Dieser ist auch noch um entsprechende Insolvenzverwalterkosten (9% Kostenpauschale nach Insolvenzordnung) gemindert.

Deshalb versucht die Praxis bei der Gestaltung der Verpfändungsvereinbarung das Verwertungsrecht des Insolvenzverwalters zu erschweren. Unseres Erachtens sind die am Markt gängigen Gestaltungsmodelle nicht rechtssicher.

So scheitert die Abtretung des Kündigungsrechtes schon zivilrechtlich, da sog. unselbständige Gestaltungsrechte nicht isoliert abgetreten werden können. Jedenfalls birgt diese Lösung Nachteile für den Arbeitgeber, da der Wert der Rückdeckungsversicherung nicht aktiviert werden kann. Zudem ist die alleinige Kündigungsmöglichkeit des Pfand-

gläubigers/Versorgungsberechtigten regelmäßig nicht im Interesse des Arbeitgebers. Auch bei der Vereinbarung eines gemeinschaftlichen Kündigungsrechtes von Pfandgläubiger/Versorgungsberechtigtem und Arbeitgeber greifen die steuerlichen Bedenken. Jedenfalls ist diese Regelung unpraktikabel, da der Arbeitgeber immer die Zustimmung des Pfandgläubigers/Versorgungsberechtigten benötigt.

Darüber hinaus gibt es auch Pfändungsvereinbarungen, die eine aufschiebend bedingte Abtretung des Kündigungsrechtes im Falle der Insolvenz vorsehen. Diese Gestaltung ist eine klare Gläubigerbenachteiligung und aus unserer Sicht somit nichtig.

Triebfeder dieser Gestaltungen ist, den Insolvenzverwalter von seinem Verwertungsrecht abzubringen. Die Insolvenzverwalter lassen sich aber nicht von solchen schön formulierten, juristisch nicht haltbaren Gestaltungen von ihrem Verwertungsrecht abbringen. Es wohnt diesen Regelungen also nur ein psychologisches Moment inne. Auf Nachfrage räumt der eine oder andere Verwender dieser Klausel auch ein, dass es sich um eine „Nebelkerze“ handelt, die vielleicht einen unerfahrenen Insolvenzverwalter verunsichern kann. Jedenfalls schaden sie nicht.

In der Leistungsphase, also nach Pfandreife, hat der Insolvenzverwalter kein Recht zur Kündigung mehr, der Versorgungsberechtigte als Pfandgläubiger erhält die Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung, soweit sie von der Direktzusage umfasst sind.

Die angesprochenen Unsicherheiten beim Verpfändungsmodell lassen sich elegant durch die Vereinbarung einer doppelseitigen Treuhandlösung (Stichwort CTA) lösen.

Um als Vermittler nicht den Überblick zu verlieren, kann man als Praxistipp festhalten, dass die Musterverpfändungsformulare des Versicherers gewählt werden sollten, bei dem die Rückdeckungsversicherung abgeschlossen wird. (Alexander Klein)

## „One face to the customer“: Neues Betreuungskonzept bei SLPM

Um die Betreuung von Kunden und Geschäftspartnern im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) noch weiter zu optimieren, wurde SLPM zum 01.07.2010 mit dem Bereich der Versicherungsvertragsverwaltung für alle fünf Durchführungswege der bAV bei Swiss Life zusammengeschlossen. So umfasst die „neue“ SLPM nun gut 80 Spezialisten, die mit der Betreuung von bAV befasst sind.

### Vorteile

Durch die Integration der Versicherungsvertragsverwaltung ergeben sich entscheidende Vorteile für Kunden und Geschäftspartner. Bisher wurden der Versicherungsvertrag und die Versorgungszusage separat, d.h. in zwei unterschiedlichen Einheiten, verwaltet. Der Geschäftspartner oder der Firmenkunde hatte verschiedene Ansprechpartner.

Um hier etwaiges Verbesserungspotential zu eruieren, hat Klaus G. Leyh, CEO von Swiss Life in Deutschland, eine umfangreiche Untersuchung zur Effizienzsteigerung und Verbesserung des Kundennutzens beauftragt. Als optimale Lösung ergab sich, alle bAV-Aktivitäten von Swiss Life hinsichtlich Administration und Beratungsdienstleistungen in einer bAV-Gesellschaft zu bündeln.

In der neuen Situation hat der Kunde nur einen Ansprechpartner für seine bAV. Er muss nicht verschiedenen Ansprechpartnern dieselben Sachverhalte mitteilen, sondern es genügt eine Meldung bzw. ein Brief, z.B. bei Eintritt eines vorzeitigen Leistungsfalls wie Tod oder Berufsunfähigkeit eines Mitarbeiters. Auch wenn eine Firma verschiedene Durchführungswege der bAV nutzt, z.B. die Pensionskasse für die Entgeltumwandlung und die Unterstützungskasse für die arbeitgeberfinanzierte Versorgung, hat die Firma genau einen Ansprechpartner für die komplette bAV. D.h. unabhängig davon, wie viele bAV-Verträge in einer Firma existieren, ob als Einzel- und/oder Kollektivversicherung und unabhängig von den gewählten Durchführungswegen existiert genau ein Ansprechpartner. Ein entscheidender Vorteil für den Kunden!

Das Prinzip „One face to the customer, but

the right one“ gilt entsprechend für Geschäftspartner. D.h. jeder Geschäftspartner von Swiss Life wird genau einen Ansprechpartner haben, egal wie viele Firmen mit bAV-Geschäft zu seinen Kunden zählen.

Dadurch, dass bei SLPM die Verwaltung des Versicherungsvertrags und die Betreuung der Versorgungszusage in einer Hand gebündelt sind, ist sichergestellt, dass der Versicherungsvertrag auf die Versorgungszusage abgestimmt ist bzw. nicht Änderungen in einem Teil vorgenommen werden, ohne diese auch beim anderen Teil zu prüfen.

Grundsätzlich hat sich der Unterstützungsbedarf betreffend die bAV in den letzten Jahren deutlich erhöht. Dies gilt vor allem für Kunden, die für ihre bAV die Direktzusage nutzen. Hier stehen die Firmen in Sachen Versorgungsausgleich unmittelbar in der Pflicht. Auch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz hat zu verstärktem Beratungsbedarf geführt. Weiter tauchen regelmäßig bei Änderungen wie Fusionen oder Abspaltungen, Werksschließungen etc. Fragen betreffend die Auswirkungen auf die bAV auf. Hat die Firma genau einen Ansprechpartner, kann sie umfassende und maßgeschneiderte Lösungen für ihre gesamte bAV aus einer Hand erhalten. Dies ist in der Praxis deutlich zielführender als wenn von verschiedenen Ansprechpartnern Teillösungen für das jeweilige Segment der bAV erarbeitet werden.

Diese Vorteile, die zu einer hohen Effizienz bei der Betreuung der bAV führen, werden noch erhöht durch das umfassende Leistungsspektrum der SLPM. So kann der Kunde auch versicherungsmathematische Gutachten über die Höhe der Pensionsrückstellungen oder PSV-Testate erhalten wie auch Beratung rund um die bAV, z.B. bei der Harmonisierung verschiedener Versorgungsordnungen. Da neben den fünf Durchführungsweisen auch der Swiss Life PensionTrust e.V. bei SLPM verwaltet wird, kann auch bei Nutzung des Trusts, z.B. für die Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Altersteilzeit- oder Langzeitkonten, der Grundsatz „One face to the customer, but the right one“ gewährleistet werden. (Dr. Claudia Veh)

## **IMPRESSUM**

Herausgeber:

SLPM  
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH  
Berliner Str. 85  
80805 München  
Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000  
Fax (0 89) 3 81 09 – 46 96  
Email: [kontakt@slpm.de](mailto:kontakt@slpm.de)  
[www.slpm.de](http://www.slpm.de)

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in München ist ein Tochterunternehmen von Swiss Life in Deutschland. SLPM stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.