



PSV-Beitrag – Quo Vadis

ARBEITSRECHT: BRIEFING NR. 33

Die Debatte um die Begrenzung der Kosten für die Insolvenzversicherung betrieblicher Versorgungseinrichtungen wird auch im Jahr 2010 das beherrschende Thema in der betrieblichen Altersversorgung sein. Neben der Frage der Verfassungskonformität der derzeitigen Verbeitragung und dem Modell für eine völlig neue Beitragsstruktur des PSVaG steht insbesondere die Umstellung von Direktzusagen auf Pensionsfondszusagen im Fokus der Diskussion. Mittelfristig ist ferner zu erwarten, dass auch der europäische Gesetzgeber nicht untätig bleibt und gegebenenfalls eine völlig neue Form der Insolvenzversicherung oktroyiert.

Struktur des gesetzlichen Insolvenzschutzes über den PSVaG und Entwicklung des PSV-Beitrags

Im Wesentlichen sind derzeit diejenigen Arbeitgeber, die ihre Versorgungsversprechen im Durchführungsweg der Direktzusage, der Unterstützungskasse oder des Pensionsfonds erbringen, Beitragsschuldner zum PSVaG. Arbeitgeber, die ihre Pensionsversprechen über Pensionskassen abwickeln, bedürfen nicht der Absicherung über den PSVaG. Soweit der Durchführungsweg der Direktversicherung gewählt wurde, besteht eine Pflicht zur Insolvenzversicherung nur dann, wenn das Bezugsrecht widerruflich gewährt, abgetreten oder verpfändet wurde.

Innerhalb des Geltungsbereichs der gesetzlichen Insolvenzversicherung über den PSVaG sind allein die Beiträge für den Insolvenzschutz einer Pensionsfondszusage privilegiert und betragen lediglich 20 Prozent des Regelbeitragssatzes. Soweit für Direkt- oder Unterstützungskassenzusagen eigenständige Insolvenzversicherungsmechanismen etabliert wurden, wie z. B. verpfändete Rückdeckungsversicherungen oder CTAs, erfolgt hingegen derzeit keine Beitragsprivilegierung, obwohl hierdurch das Eintrittsrisiko des PSVaG erheblich oder gar vollständig reduziert wird.

Aufgrund der zahlreichen Insolvenzen im Jahr 2009 verachtfachte sich der Beitragssatz von 1,8 % im Jahr 2008 auf nunmehr 14,2 %. Um die hieraus resultierende Liquiditätsbelastung zu verringern, machte der PSV erstmalig von der Möglichkeit der Verteilung des Aufwands über die vier Folgejahre Gebrauch.

Verfassungsmäßigkeit der PSV-Beiträge

Zwar ist in der Vergangenheit von den Verwaltungsgerichten mehrfach bestätigt worden, dass die ungekürzte Verbeitragung von Arbeitgebern, welche zusätzliche privatrechtliche Insolvenzversicherungsmechanismen geschaffen und damit das Eintrittsrisiko des PSVaG verringert haben, verfassungsgemäß sei und nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Angesichts der Lehren aus der Finanzkrise sowie der Fortentwicklung der Rahmenbedingungen einzelner Durchführungswege ist jedoch äußerst fraglich, ob an dieser Auffassung festgehalten werden darf. So ist nur schwer einzusehen, warum ein Pensionsfonds im Hinblick auf die PSV-Beiträge gegenüber einem vom Gesetzgeber in § 8a ATG und § 7e Abs. 2 SGB IV ausdrücklich als adäquatem Sicherungsmittel eingestuften CTA privilegiert sein soll.

Auch kann kaum nachvollzogen werden, warum Direktversicherungen grundsätzlich vollständig von der Beitragspflicht ausgenommen sind, verpfändete Rückdeckungsversicherungen, die im Insolvenzfall einen gleichwertigen Schutz bieten und wie Direktversicherungen sowohl der staatlichen Aufsicht als auch dem versicherungsspezifischen Insolvenzschutz durch Protektor unterliegen, aber keine Beitragsprivilegierung zu begründen vermögen.

Ferner muss man sich fragen, ob sogenannte regulierte Pensionskassen, die neben der Aufsicht durch die BaFin und speziellen Anlagevorschriften über keine weitere Absicherung verfügen, wirklich ausnahmslos so

insolvenz sicher sind, dass das Fehlen eines zusätzlichen Insolvenzschutzes durchgehend gerechtfertigt ist. Jedenfalls dann, wenn die Pensionskasse die ursprünglich versprochene Leistung nicht mehr erbringen kann, ihre Leistungen aufgrund einer Sanierungsklausel kürzt und der Arbeitgeber somit in die Ausfallhaftung gerät, erscheint dieser gesetzgeberische Schluss vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichbehandlung sehr zweifelhaft.

Reformvorschlag der BDA

Auch die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat die vorstehenden Friktionen erkannt. Zwar zweifelt die BDA unter Berufung auf die bisherige verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung nicht an der Verfassungsmäßigkeit des bestehenden Beitragssystems, erkennt indes einen erheblichen Reformbedarf. Ausgangspunkt der Überlegungen der BDA ist, die Beitragslast der einzelnen Arbeitgeber verstärkt an dem jeweiligen Eintrittsrisiko des PSVaG auszurichten. Dabei ist die BDA bemüht, das bestehende System der Insolvenzversicherung, insbesondere die Unterscheidung nach Durchführungswegen und die generelle Beitragsprivilegierung des Pensionsfonds, so wenig wie möglich anzutasten.

Der Vorschlag der BDA sieht vor, dass auf Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen ein Abschlag auf den vollen PSV-Beitrag gewährt werden, soweit diese durch Planvermögen gegen die Insolvenz des Trägerunternehmens bereits gesichert sind. Die Feststellung, ob und in welcher Höhe privilegiertes Planvermögen vorliegt, soll dem jeweiligen Wirtschaftsprüfer als externen Dritten übertragen werden. Die Qualifizierung als privilegiertes Planvermögen soll sich maßgeblich an den Vorgaben nach IAS19 orientieren, wobei allerdings an die Vermögensanlage besondere Anforderungen zu stellen sind.

Im Ergebnis hat dieser derzeit stark diskutierte und nicht von allen Beteiligten gleichermaßen befürwortete Vorschlag der BDA das Potential, erhebliche finanzielle Vorteile für diejenigen Arbeitgeber zu bringen, welche ein CTA betreiben oder ihre Zusagen durch verpfändete Rückdeckungsversicherungen absichern. Wann und in welchem Umfang diese Pläne der BDA aber vom Gesetzgeber umgesetzt werden, ist derzeit noch nicht abzusehen. Selbst nach einer Umsetzung ist nicht von einer sofortigen Entlastung auszugehen. Die BDA selbst schlägt

einen Übergangszeitraum von fünf Jahren vor, binnen welchem die Umsetzung des neuen Systems erfolgen soll.

Möglichkeiten zur Senkung der PSV-Beiträge

Solange die mangelnde Verfassungsmäßigkeit des derzeitigen PSV-Beitragssystems noch nicht festgestellt ist und auch der sicherlich begrüßenswerte Vorschlag der BDA keinen Niederschlag im BetrAVG gefunden hat, bleibt denjenigen Arbeitgebern, die ihre Beitragslasten zur gesetzlichen Insolvenzversicherung verringern wollen nur folgender Weg: entweder sie wechseln den Durchführungsweg oder reduzieren ihre zukünftigen Versorgungsverpflichtungen, die die Bemessungsgrundlage für die Verbeitragung bilden.

Angesichts der (lohn-)steuerlichen Restriktionen, welche den Wechsel des Durchführungswegs grundsätzlich erschweren, bietet sich für eine Umstellung auf eine beitragsprivilegierte Zusageform grundsätzlich die Umstellung auf einen Pensionsfonds an. Diesen Schritt haben vor dem Jahreswechsel 2009/2010 bereits eine nicht unbeachtliche Anzahl von Arbeitgebern vollzogen. Der Vorteil der Umstellung auf eine Pensionsfondszusage liegt darin, dass diese für die Versorgungsberechtigten entweder vollständig oder jedenfalls weitgehend steuerneutral ausgestaltet werden kann. Häufig kann auch die Einholung einer ausdrücklichen Zustimmung der Versorgungsberechtigten vermieden werden. Der für viele Unternehmen problematische, hohe Liquiditätsabfluss einer vollständigen Umstellung kann häufig durch eine kohortenweise, sukzessive Umstellung abgemildert werden.

Alternativ oder kumulativ zu einem Wechsel des Durchführungswegs kommt zur Verringerung zukünftiger Beitragslasten auch eine Reduzierung der zukünftigen Versorgungsverpflichtung in Betracht. Diese kann beispielsweise durch die Abfindung von Versorgungsversprechen oder durch Eingriffe in das bestehende Versorgungswerk geschehen. Die Art und der Umfang möglicher Reduzierungen der zukünftigen Versorgungslasten hängt dabei immer von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab.

Für Ihre Beratung im Zusammenhang mit den dargestellten Änderungen stehen Ihnen in unseren deutschen Büros folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

DÜSSELDORF
Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen
T +49 211 49 79 0
E heinzjosef.willemsen@freshfields.com

Dr. Thomas Müller-Bonanni
T +49 211 49 79 0
E thomas.mueller-bonanni@freshfields.com

FRANKFURT AM MAIN
Dr. Jochen Lefsmann
T +49 69 27 30 80
E jochen.lessmann@freshfields.com

Dr. Ulrike Schweibert
T +49 69 27 30 80
E ulrike.schweibert@freshfields.com

HAMBURG
Dr. Klaus-Stefan Hohenstatt
T +49 40 36 90 60
E ks.hohenstatt@freshfields.com

Dr. Boris Dzida
T +49 40 36 90 60
E boris.dzida@freshfields.com

KÖLN
Dr. Elmar Schnitker
T +49 221 20 50 70
E elmar.schnitker@freshfields.com

Dr. René Döring
T +49 221 20 50 70
E rene.doering@freshfields.com

Freshfields Bruckhaus Deringer LLP ist eine Limited Liability Partnership mit Sitz in London, registriert in England und Wales unter der Registernummer OC334789. Freshfields Bruckhaus Deringer LLP unterliegt den Bestimmungen der Solicitors Regulation Authority. Weitere regulatorische Informationen finden Sie im Internet unter www.freshfields.com/support/legalnotice. Die Bezeichnung „Partner“ bezieht sich auf einen Gesellschafter der Freshfields Bruckhaus Deringer LLP bzw. der mit ihr verbundenen Kanzleien und Gesellschaften oder auf einen ihrer Consultants oder Mitarbeiter mit vergleichbarer Position und Qualifikation.