

30. Januar 2013

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

editorial

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Sie in 2013 wieder als Leser unseres Newsletters begrüßen zu dürfen und wünschen Ihnen ein gutes und erfolgreiches neues Jahr. In den kommenden Ausgaben möchten wir Ihnen wie bisher wichtige und interessante Informationen rund um das Thema bAV zur Verfügung stellen und Sie damit in Ihrer Arbeit kompetent unterstützen.

Das bAV- Jahr 2013 wird geprägt sein von den Diskussionen um das BAG-Urteil zur Regelaltersgrenze und der generellen Forderung nach mehr Transparenz in der bAV. Das anhaltende Niedrigzinsniveau wird die bAV-Verantwortlichen darüber hinaus vor neue Herausforderungen stellen. Weiterhin im Fokus bleiben die Gestaltung eines flexiblen Rentenübergangs und die Einbindung älterer Arbeitnehmer.

In der neuen Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick" beschäftigen wir uns mit der Transparenz bei den Aufnahmebedingungen in ein Versorgungswerk und der damit zusammenhängenden Informationspflicht der Arbeitgeber. Beiträge zu aktuellen Urteilen zur Höchstaltersgrenze und zur Kündigung und Rückabwicklung einer Direktversicherung halten Sie in bAV- Rechtsfragen auf dem neuesten Stand. Mark Walddörfer, neuer Geschäftsführer der Longial, beschäftigt sich mit der Belastung der Unternehmen aufgrund des niedrigen Rechnungszinses im Rahmen der IFRS- Bewertung. Last but not least: Durch den Eintritt der Longial in das "International Benefits Network" (IBN) erhalten wir Zugriff auf Expertenwissen zur bAV in allen wirtschaftlich relevanten Ländern der Welt. Wir können Sie nun auch in Bezug auf ausländische Standorte Ihres Unternehmens noch kompetenter beraten.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns, wenn Sie unseren Newsletter weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung



Dr. Paulgerd Kolvenbach



Mark Walddörfer

PS: Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



aktuelles

Longial jetzt Mitglied im INTERNATIONAL BENEFITS NETWORK

Viele unserer Kunden sind im Zuge der Internationalisierung der Wirtschaft in anderen europäischen und/ oder außereuropäischen Ländern tätig geworden – von Auslandsbüros als Vertriebsstandorte bis hin zu Produktionsstätten mit umfassenden Belegschaften. Ob Auslandsentsendungen oder Gewährung einer bAV vor Ort, stets spielen lokale arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle. Um Sie auch bei Fragen zur "internationalen bAV" beraten zu können, hat sich Longial entschlossen, dem INTERNATIONAL BENEFITS NETWORK (IBN) beizutreten. Dieses Netzwerk wurde 1989 gegründet und verfügt heute über Partnergesellschaften in mehr als 25 Ländern auf 5 Kontinenten (www.intlben.com). Dadurch erhält Longial Zugriff auf Expertenwissen zur bAV in allen wirtschaftlich relevanten Ländern der Welt und kann kurzfristig Beratungsdienstleistungen am Standort Ihrer Tochtergesellschaft(en) sicherstellen. Die hohen Anforderungsstandards bzgl. Know-how, Unabhängigkeit und Marktrepputation, die als Voraussetzung für eine Mitgliedschaft bei IBN erfüllt sein müssen, stellen einen vergleichbaren Qualitätsstandard sicher, wie ihn Longial in seiner Geschäftsphilosophie verankert hat.

Sprechen Sie uns an, wenn Sie mehr wissen möchten über das bestehende Versorgungswerk bei Ihrer ausländischen Tochtergesellschaft, wenn Sie vor

Ort eine Neuordnung oder ein Benchmarking vornehmen oder eine Versorgung nach den dortigen, marktüblichen Kriterien einrichten möchten.

Michael Ehlers, Vertriebsmanager bei Longial

praxis

Transparenz in den Aufnahmebedingungen des Versorgungswerks

Werden Versorgungszusagen für eine Mehrzahl von Arbeitnehmern in einem Unternehmen erteilt, so enthalten diese in der Regel Aufnahmebedingungen, die die Voraussetzung für eine Teilnahme bilden. In der Wahl der Voraussetzungen ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei, wobei er natürlich die allgemeinen Rechtsgrundsätze, wie zum Beispiel den Gleichbehandlungsgrundsatz, einhalten muss.

Insbesondere bei mischfinanzierten Versorgungswerken, bei denen neben dem Arbeitnehmer auch der Arbeitgeber einen Anteil leistet, werden hinsichtlich der arbeitgeberfinanzierten Versorgung oftmals zeitbezogene Aufnahmevoraussetzungen – auch Vorschaltzeiten genannt – vereinbart. Hier wird die Aufnahme in den vom Arbeitgeber finanzierten Teil des Versorgungswerks vom Ablauf einer Zeitspanne (zum Beispiel Dauer einer zurückgelegten Betriebszugehörigkeit) abhängig gemacht. Im Gegensatz dazu wird dem Arbeitnehmer in dem Versorgungswerk - auch auf Grund des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung mit Beginn seiner Dienstzugehörigkeit die Möglichkeit gegeben, Teile seines Gehaltes umzuwandeln.

Solche Unterschiede beim Aufnahmebeginn innerhalb eines Versorgungswerks führen oftmals zu Missverständnissen bzw. Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer wissen oftmals gar nicht, dass sie von Anfang an die Möglichkeit haben, Entgeltumwandlung zu betreiben. Kaum ein Berufsanfänger nimmt die betriebliche Altersvorsorge wahr, die sich erst Jahrzehnte später auswirkt und zu der er selbst etwas leisten muss. Dass sich mit der Untätigkeit bei der Entgeltumwandlung gegebenenfalls Unverfallbarkeitsfristen auch bei der arbeitgeberfinanzierten Versorgung hinausschieben, ist erst recht unbekannt. Grundsätzlich beginnen die Unverfallbarkeitsfristen mit dem Zeitpunkt der Zusageerteilung. Dies stimmt häufig mit dem Diensteintritt überein (zum Beispiel bei Verankerung der bAV in einer Betriebsvereinbarung), so dass auch die oben genannten Vorschaltzeiten mitgezählt werden. Anders kann es hingegen sein, wenn der Arbeitgeber seine Aufnahmevoraussetzungen von weiteren Bedingungen, wie der Teilnahme an der Entgeltumwandlung, abhängig macht. In solchen Fällen können die Fristen erst später beginnen. Unverfallbare Anwartschaften sind dann aber bei vorzeitigem Ausscheiden oftmals gar nicht erreicht, was seitens des Arbeitnehmers häufig zu dem Vorwurf der schlechten beziehungsweise gar nicht erfolgten Aufklärung führt.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach den Fürsorgebeziehungsweise Informationspflichten und einer eventuellen Haftung des Arbeitgebers.

Bei der arbeitgeberfinanzierten bAV, aber auch bei der Entgeltumwandlung gilt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) der allgemeine Grundsatz, dass im Arbeitsverhältnis jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen der vorgesehenen Vereinbarungen zu verschaffen hat (vgl. unter anderem BAG 3 AZR 658/02 v. 23.09.2003). Das BAG hat aber auch betont, dass sich gesteigerte Hinweis- und Aufklärungspflichten aus den Umständen des Einzelfalls und nach Durchführung einer Interessenabwägung ergeben können. Das wäre etwa der Fall, wenn zum Beispiel ein Tarifvertrag Informationspflichten des Arbeitgebers vorschreibt.

Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass selbst Unterlagen des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer mit seinem Arbeitsvertrag ausgehändigt werden und entsprechende Hinweise auf eine betriebliche Altersversorgung enthalten, vom Arbeitnehmer nicht richtig wahrgenommen werden. Es geht also nicht nur darum, dass der Arbeitgeber mit Aushändigung der Unterlagen seinerseits alles Mögliche getan hat, um seinen Informationspflichten nachzukommen. Vielmehr sollte es im Interesse des Arbeitgebers liegen, dass die Inhalte verständlich und transparent an den Arbeitnehmer gelangen und dieser so die Vorteile erkennt, die mit einer möglichst frühen Teilnahme verbunden sind. Es sollte dementsprechend das Ziel sein, die Transparenz solcher Bestimmungen zu verbessern. Hierfür gibt es unterschiedliche Ansätze, die in Abhängigkeit von den innerbetrieblichen Strukturen des Unternehmens in beiderseitigem Interesse untersucht und genutzt werden sollten.

► Fazit:

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer dafür verantwortlich, sich über die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen zu informieren. Eine Haftung des Arbeitgebers kann sich aus gesteigerten Hinweis- und Aufklärungspflichten ergeben.

In Abstimmung mit den Unternehmen sollte aber möglichst früh versucht werden, die Teilnahmequote an den betrieblichen Versorgungswerken mittels entsprechender Maßnahmen zu erhöhen. Gerne erarbeiten wir hierfür mit Ihnen zusammen konstruktive Vorschläge.

Anja Sprick, Rechtsanwältin, Fachbereich Recht | Steuern | Versorgungsträgermanagement bei Longial

Urteil LAG Bremen: Kündigung der Entgeltumwandlung und Rückabwicklung einer Direktversicherung

Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Bremen (2 Sa 76/10 vom 22.06.2011) kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im laufenden Arbeitsverhältnis verlangen, eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Pensionskassenversorgung zurück zu kaufen. Somit kann der Arbeitnehmer nicht nur die Entgeltumwandlungsvereinbarung für die Zukunft kündigen, sondern auch die Rückabwicklung für die Vergangenheit verlangen.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Arbeitnehmerin trat zum 01.10.1991 in das Unternehmen ihres Arbeitgebers ein. Ihr Arbeitsvertrag bezieht sich auf den Berufsgenossenschafts- Angestelltentarifvertrag und auf die Tarifverträge, die diesen ergänzen und ändern. Somit gilt auch der entsprechende Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung. In einer Protokollnotiz zu diesem Entgeltumwandlungstarifvertrag ist geregelt, dass wegen der Zweckbindung, Förderung, Bezuschussung und der Unverfallbarkeit eine vorzeitige Beendigung der Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist.

Die Entgeltumwandlung beruht auf einer am 03.09.2004 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarung. Danach besteht für die Mitarbeiterin eine 12- monatige Vertragsbindung. Anschließend kann sie eine Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung verlangen. Ferner kann die vorzeitige Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung bei einer wesentlichen Veränderung der Lebens- oder Einkommensverhältnisse erfolgen.

Die Arbeitnehmerin wandelte monatlich 82,50 Euro um und erhielt dazu einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 9 Euro. Mit einem Schreiben vom 22.01.2009 kündigte die Arbeitnehmerin die Versorgung bei der Pensionskasse. Die Pensionskasse wies darauf hin, dass nur der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer kündigen darf. Der Arbeitgeber verweigerte aber die Kündigung, weil die bAV durch Entgeltumwandlung finanziert und somit sofort gesetzlich unverfallbar ist.

Das LAG Bremen gab der Arbeitnehmerin in der Berufungsinstanz Recht. Denn der Arbeitgeber sei gehalten, die Interessen der Arbeitnehmerin zu wahren. Da die Arbeitnehmerin in einer finanziellen Notlage sei, müsse der Arbeitgeber einer Rückabwicklung zustimmen. Ein gesetzliches Verbot, welches der Rückabwicklung entgegenstehe, sah das LAG Bremen nicht. Auch die oben erwähnte Protokollnotiz habe im vorliegenden Fall keine einschränkende Wirkung, weil sie bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung noch nicht galt und gegenüber der nichttarifgebundenen Arbeitnehmerin keine normative Wirkung entfaltet habe. Sie gelte allenfalls vertraglich und es könne davon auch wieder vertraglich abgewichen werden.

► Fazit:

- Das Urteil stellt klar, dass im laufenden Arbeitsverhältnis die einschränkenden Regelungen zur Unverfallbarkeit und zum Abfindungsverbot nicht gelten.
- Ob der mit der Entgeltumwandlung verfolgte sozialpolitische Zweck, die Altersversorgung zu sichern, hier tatsächlich hinter der Vertragsfreiheit zurück stehen muss, bleibt abzuwarten, da gegen das Urteil Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt ist.

Bernd Wilhelm, LL.M, Rechtsanwalt, Leiter Fachbereich Recht | Steuern | Versorgungsträgermanagement bei Longial

Neue Urteile zu Höchstaltersgrenzen und Wartezeiten in Versorgungsordnungen

Die Landesarbeitsgerichte Düsseldorf und Baden- Württemberg haben sich in zwei Urteilen mit der Zulässigkeit von Höchstaltersgrenzen in Versorgungsordnungen nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beschäftigt.

Beide Urteile befassen sich mit Versorgungsordnungen, die für die Gewährung der Altersrente aus der betrieblichen Versorgung eine Wartezeit und Leistungsausschlüsse für Arbeitnehmer über einem gewissen Eintrittsalter vorsahen.

Das Landesarbeitsgericht Baden- Württemberg (Urteil vom 23.11.2011, 2 Sa 77/11) sprach im Ergebnis der Klägerin des Verfahrens eine Betriebsrente zu. Der Arbeitgeber hatte diese zuvor verweigert, da die Versorgungsordnung vorsah, dass ein Anspruch auf Versorgungsleistungen erst nach einer zehnjährigen Wartezeit entstehe und der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben dürfe. Diese Kombination führte dazu, dass Arbeitnehmer, die nach Vollendung des 45. Lebensjahrs in das Unternehmen eintraten, keine Ansprüche mehr erwerben konnten. Das Gericht hielt die vereinbarte Wartezeit auch nach Inkrafttreten des AGG für zulässig. Wartezeiten an sich knüpften nicht an das Alter an. Müsste man wegen eines Dienst Eintrittes in

höherem Alter die Wartezeit wegen einer vermeintlichen mittelbaren Diskriminierung abkürzen oder außer Kraft setzen, würden die im hohen Alter eintretenden Mitarbeiter im Vergleich zu den jüngeren bevorzugt. Das AGG wolle aber nur eine Benachteiligung wegen des Alters ausschließen und keine Privilegierung zugestehen.

Die Höchstaltersgrenze hingegen sei wegen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot in Bezug auf das Alter unwirksam. Eine Altersgrenze dürfe nicht unangemessen niedrig sein. Je niedriger die Altersgrenze sei, desto gewichtigere Gründe müssten dafür vorliegen. Die pauschale Behauptung des Arbeitgebers, die Altersgrenze diene dem Erfordernis einer ausgewogenen Altersstruktur, reichte dem Gericht nicht. Das ebenfalls vorgetragene Argument der Risikobegrenzung könne jedenfalls nicht für die Versorgungsleistung der Altersrente gelten, da das Erreichen der Regelaltersgrenze kein Risiko, sondern der angestrebte Normalfall sei.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 29.2.2012, 12 Sa 1430/11) nahm in einem ähnlichen Fall eine zeitliche Differenzierung bezüglich des Zeitpunktes bei Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vor. Das Gericht versagte im vorliegenden Fall eine Altersrente. Hier war die Klägerin 14 Jahre im Betrieb, allerdings nur vier Jahre nach Inkrafttreten des AGG. Die Höchstaltersgrenze von 50 Jahren sei nach nationalem Recht bis zum Inkrafttreten des AGG wirksam geworden und erst danach unwirksam. Die Klägerin erfüllte aber in diesem Zeitraum die Wartezeit nicht mehr.

➤ **Fazit:**

Es zeigt sich, dass die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung nach Inkrafttreten des AGG deutlich höhere Schranken für die Zulässigkeit von Höchstaltersgrenzen sieht. Hier kann sich ein Anpassungsbedarf für ältere Versorgungsregelungen ergeben. Wartezeitregelungen können auch nach Inkrafttreten des AGG weiterhin zulässig sein. Gegen beide Urteile ist allerdings Revision eingelegt, so dass abzuwarten bleibt, ob die Rechtsprechung aufrechterhalten wird.

Susanne Kayser-Dobiey, Rechtsanwältin, Fachbereich Recht | Steuern | Versorgungsträgermanagement bei Longial

finanzen

IFRS- Rechnungszins – Datenbasis im Umbruch?

In der Diskussion um die Ermittlung des Rechnungszinses für Pensionsverpflichtungen nach den Grundsätzen von IAS 19 mehren sich die Stimmen, die eine Ausweitung der bisher üblicherweise verwendeten Datengrundlage fordern. Hintergrund ist, dass die bislang zugrundeliegenden Renditen hochwertiger Unternehmensanleihen im Zuge der Finanzkrise immer weiter ausdünnen. Dies führt zu einer zunehmenden Volatilität des Rechnungszinses und in der Tendenz zu sinkenden Rechnungszinssätzen. Die damit einhergehende Erhöhung des bilanziellen Verpflichtungsumfanges belastet die Unternehmen in erhöhtem Maße.

Nach den Regelungen von IAS 19.78 (2008) bzw. IAS 19.83 (2011) bemisst sich der Rechnungszins an den Renditen "hochwertiger Unternehmensanleihen". Dabei sollen Währung und Laufzeit konsistent zu Währung und geschätzter Laufzeit der Verpflichtungen sein. Hierzulande hat es sich eingebürgert, unter "hochwertigen Unternehmensanleihen" solche zu verstehen, die von den bekannten Rating-Agenturen eine durchschnittliche Bewertung mit AA erhielten. Ende September 2012 waren in dem häufig herangezogenen iBoxx EUR Corporates AA Index, im für Pensionsverpflichtungen besonders wichtigen, langlaufenden Segment, jedoch nur noch neun Schuldtitel von sechs Emittenten gelistet. Gerade diesen Anleihen kommt jedoch das höchste Gewicht bei der Ableitung des Rechnungszinses zu. Es verwundert daher nicht, dass die Marktteilnehmer verstärkt fordern, die Datenbasis entsprechend zu vergrößern. Vorgeschlagen wird beispielsweise, dass auch solche Anleihen berücksichtigt werden, die nur von einer der drei großen Rating-Agenturen mit einer AA-Bewertung geführt werden. Ein weiterer Vorschlag geht dahin, dass sowohl AAA- als auch AA- und A- Anleihen einbezogen werden (der sogenannte "6A-Ansatz"). Diese Ausweitung des Anleiheuniversums dürfte zwar nicht zu wesentlich höheren Rechnungszinssätzen führen, allerdings zu einer deutlich geringeren Volatilität. Erfahrungsgemäß führt bei einem gemischten Bestand eine Schwankung des Rechnungszinses um ein Prozentpunkt zu einer Veränderung des Verpflichtungsumfanges von 15 - 20 Prozent, sodass bereits eine Verringerung der Volatilität von hohem Nutzen für die bilanzierenden Unternehmen wäre.

Zu nennenswert höheren Rechnungszinssätzen würde erst die Hinzunahme von BBB-Anleihen führen. Dies bedeutet eine Bezugnahme auf den Begriff "Investment Grade". Diesem Ansatz ist jedoch eher kritisch zu begegnen. Nicht zuletzt, da sich unter diesen Schuldtiteln auch solche befinden, die über Renditen von bis zu 10 Prozent verfügen.

➤ **Fazit:**

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das bisher fast durchgängig verwendete Verfahren zur Bestimmung der Datenbasis für die Ableitung des Rechnungszinses von den Marktteilnehmern zunehmend hinterfragt wird. Die Umsetzung alternativer Ansätze erfordert jedoch einen Konsens zwischen den Unternehmen und ihren Wirtschaftsprüfern. In diese Richtung gehende Äußerungen des IFRS Interpretations Committee wären daher ebenfalls hilfreich. Ob sich diese jedoch durchsetzen, bleibt abzuwarten. Wir werden

unsere Kunden hierüber informieren, sobald sich entsprechende Entscheidungen abzeichnen.

Mark Walddörfer, Geschäftsführer der Longial



[Zurück zur Übersicht](#)