

24. Juli 2013

editorial

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

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die aktuelle Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick" mit den neuesten Entwicklungen der bAV.

Ganz aktuell hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine bisherige Rechtsprechung zu den Auswirkungen der in 2003 vorgenommenen außerordentlichen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf Versorgungszusagen aufgegeben.

Außerdem hat der Deutsche Bundestag dem "Finanzkonglomeratengesetz" zugestimmt: Nun dürfen auch Pensionsfonds Kapitalleistungen erbringen.

Das BAG bestätigt mit seiner Einzelfallentscheidung zur Anpassung von Anwartschaften zugleich seine ständige Rechtsprechung zur Anpassung von laufenden Leistungen. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers bleibt dabei weiterhin entscheidend.

Auch aus Arbeitgebersicht erfreulich, hat das BAG zwei vielleicht sogar überraschende Urteile zu den Wartezeiten und den anrechenbaren Dienstjahren in der bAV gefällt.

Der Bundesfinanzhof (BFH) sah die Körperschaftsteuerbefreiung in Gefahr, wenn bei der Übertragung von Unterstützungskassenvermögen auf einen anderen Rechtsträger nicht darauf geachtet wird, dass die Zweckbindung bestehen bleibt und bestimmte Verfahrensschritte und Formalien nicht eingehalten werden.

Wenn Sie Näheres erfahren wollen über diese aktuellen Entwicklungen und worauf Sie in Zukunft verstärkt achten müssen, dann lesen Sie weiter. Wir haben Ihnen die wichtigsten Informationen zusammengestellt.

Sollten Sie außerdem 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.

Gefällt Ihnen unser Newsletter, freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung



Dr. Paulgerd Kolvenbach



Mark Walddörfer

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



Außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze und ihre Auswirkungen auf Versorgungszusagen:

Im Jahr 2009 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in zwei Entscheidungen (Urteil vom 21.4.2009 (3 AZR 695/08 und 3 AZR 471/07) mit den Auswirkungen der außerordentlichen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) im Jahr 2003 auf Versorgungsordnungen befasst, die in ihren Rentenformeln auf die BBG Bezug nehmen.

Wie ist hier die Sachlage? Für das Jahr 2003 erhöhte der Gesetzgeber die BBG entgegen der sonst üblichen Anhebung im Rahmen der Lohn- und Gehaltsentwicklung zusätzlich um 500 Euro. Das hatte drastische Konsequenzen für Mitarbeiter, denen Versorgungszusagen mit einer sogenannten "gespaltenen Rentenformel" erteilt worden waren. Dabei hatte der Arbeitgeber für Einkommensbestandteile oberhalb der BBG einen höheren Versorgungsaufwand vorgesehen als für Einkommensbestandteile unterhalb der BBG. So ergab sich in bestimmten Fallkonstellationen eine deutlich geringere Rentenleistung.

Das BAG war damals der Ansicht, dass wegen der deutlichen Hinweise zur Einführung der gespaltenen Rentenformel in den zugrundeliegenden Versorgungsordnungen die außerordentliche Erhöhung der BBG im Jahre 2003 zu einer planwidrigen Lücke geführt hat und diese durch eine ergänzende Vertragsauslegung geschlossen werden müsste.

Nach damaliger Ansicht des BAG ergaben sich aus den zugrundeliegenden Versorgungsordnungen Anhaltspunkte über Sinn und Zweck der Einführung der gespaltenen Rentenformel. In einem Fall war in der Versorgungsordnung der Gedanke verankert, das Gesamtversorgungsniveau zu sichern, was sich insbesondere aus der Präambel ergab. Dort war festgehalten, dass mit der gespaltenen Rentenformel dem unterschiedlichen Versorgungsbedarf bei Lohn- und Gehaltsteilen oberhalb und unterhalb der BBG Rechnung zu tragen sei. In dem anderen Fall war in der Versorgungsordnung ausdrücklich auf § 159 SGB VI verwiesen worden und damit auf die Formel, nach der sich die Anhebung der BBG im Regelfall richtet. Nach Auffassung des BAG hätten die Parteien, wenn sie die Anhebung der BBG vorhergesehen hätten, eine Regelung getroffen, die lediglich eine Erhöhung der BBG im normalen Rahmen berücksichtigt hätte.

Diese Rechtsprechung hat das BAG nun in einer neueren Entscheidung (Urteil vom 23. April 2013 – 3 AZR 475/11) aufgegeben. Bisher liegt nur eine Pressemitteilung des BAG vor. Hierin wird betont, dass eine ergänzende Auslegung der Versorgungszusage in solchen Fällen nicht in Betracht kommt. Eine höhere Rentenleistung kann sich allenfalls nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) ergeben. Hieran sind jedoch recht strenge Anforderungen zu stellen. In anderen Fällen der Störung der Geschäftsgrundlage haben sowohl das BAG als auch der Bundesgerichtshof (BGH) geurteilt, dass nur dann, wenn gewisse Opfergrenzen überschritten sind (die Opfergrenze liegt laut BAG bei 40%, laut BGH bei 30%), eine Leistungsminderung nicht mehr hingenommen werden muss. Im zugrundeliegenden Fall jedenfalls wurde eine solche Störung verneint. Das BAG hält es vielmehr für zumutbar, an der ursprünglich getroffenen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzuhalten.

► Fazit:

Zunächst einmal sind die Gründe der Entscheidung abzuwarten. Fest steht aber schon jetzt, dass es sich vorliegend um ein recht arbeitgeberfreundliches Urteil handelt. Unseres Erachtens dürften im Rahmen der damaligen abrupten Anhebung der BBG kaum noch Fälle übrig bleiben, in denen eine höhere Betriebsrente verlangt werden kann.

Anja Sprick, Rechtsanwältin, Fachbereich Recht | Steuern bei Longial

Pensionsfonds dürfen jetzt auch Kapitalleistungen erbringen

Gemäß den bisher gültigen Regelungen von § 112 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) kann ein Pensionsfonds Altersleistungen nur in Form einer lebenslänglichen Rente oder in Form eines Auszahlplans gewähren. Zulässig sind dagegen Hinterbliebenenleistungen in Form einer einmaligen Kapitalleistung.

Aufgrund dieser Beschränkung war die Auslagerung einer (Kapital-) Direktzusage oder einer Unterstützungskassen(kapital)zusage auf einen Pensionsfonds gemäß § 3 Nr. 66 EStG nur dann möglich, wenn gleichzeitig in die Zusage eingegriffen, nämlich eine vorhandene Kapitalleistung in eine (wertgleiche) Rentenleistung umgewandelt wurde.

Am 25. April 2013 hat nun der Deutsche Bundestag dem Entwurf zum sogenannten "Finanzkonglomerate- Aufsichtsgesetz (FKAG)" zugestimmt. Am 4. Juli 2013 ist es in Kraft getreten. Das Gesetz enthält eine Änderung des §

112 VAG, mit der beschriebene Schwäche des Pensionsfonds beseitigt wird.

Neu heißt es in § 112 Abs. (1) Satz 4: "Ein Pensionsfonds ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die verpflichtet ist, die Altersversorgungsleistung als lebenslange Zahlung oder als Einmalkapitalzahlung zu erbringen." Der bisherige Satz 2, in dem beschrieben wurde, was als lebenslange Leistung zu verstehen ist, wird wie folgt neu gefasst: "Eine lebenslange Zahlung im Sinne des Satzes 1 Nummer 4 des § 112 VAG kann mit einem teilweisen oder vollständigen Kapitalwahlrecht verbunden werden."

Im Ergebnis ist der Pensionsfonds damit grundsätzlich voll "kapitalleistungsfähig". Das ist vor allem vor dem Hintergrund des BAG- Urteils vom 15. Mai 2012 zu beachten, in dem nicht nur das vielbeachtete Thema "dynamische Verweisung auf die Anpassung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung", sondern auch die Umstellung einer Renten- in eine Kapitalleistungszusage behandelt wird. Wegen der Nachteile bei der Leistungsbesteuerung und dem Wegfall von Inflationsausgleich und Langlebigkeitsschutz bei Kapitalzusagen verlangt das BAG eine eigenständige Rechtfertigung einer solchen Umstellung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Will ein Unternehmen diese Umstellung vor oder im Zusammenhang mit einer Auslagerung auf einen Pensionsfonds vornehmen, sind diese Grundsätze zu beachten.

Eine – wenn auch vergleichsweise kleine – Baustelle beim Pensionsfonds ist mit der Neuerung nunmehr beseitigt. Bedeutender und bisher noch ungelöst ist die letztlich fiskalisch motivierte Unterscheidung zwischen Past Service und Future Service bei Übertragungen auf Pensionsfonds, denn dies zwingt zu komplexen Gestaltungen aus Pensionsfonds und Unterstützungskasse. Eine praxisorientierte Lösung ist hier allerdings nicht in Sicht.

Auch wenn Pensionsfonds jetzt Kapitalleistungen erbringen dürfen, setzt die konkrete Durchführung selbstverständlich das Vorhandensein eines Kapital-Pensionsplans in dem entsprechenden Pensionsfonds voraus. Nach ersten Erfahrungen werden nicht alle am Markt tätigen Pensionsfonds derartige Pensionspläne zeitnah einrichten können.

Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer der Longial

praxis

Anpassung von Anwartschaften – wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers weiterhin entscheidend

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in einem Urteil vom 21.08.2012 (3 ABR 20/10) mit der Frage auseinandergesetzt, in welchem Umfang die wirtschaftliche Lage eines Arbeitgebers bei der Entscheidung über die Anpassung von Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen sei. Dabei bestätigt das Gericht zugleich seine ständige Rechtsprechung zur Anpassung laufender Leistungen.

Die dem Rechtsstreit zugrundeliegende Versorgungsordnung sieht eine Altersrente in Höhe eines festen Betrags pro Dienstjahr vor. Die Firma setzt mit dem Betriebsrat alljährlich eine Anpassung dieses Betrags fest. Die Anpassung bemisst sich dabei nach der Entwicklung der Lebenshaltungskosten im abgelaufenen Jahr, begrenzt durch die Entwicklung der Tarifbezüge im gleichen Zeitraum. Sofern die wirtschaftliche Lage einer Anpassung entgegensteht, wird mit dem Betriebsrat über die Möglichkeiten einer Anpassung und deren Umfang verhandelt.

Die Firma war von einem Finanzinvestor erworben worden. Mit Hinweis auf die wirtschaftliche Lage hatte sie in den Jahren 2004 bis 2006 eine Anpassung der Anwartschaften abgelehnt und in 2007 eine geringere Anpassung in Bezug auf die Entwicklung der Lebenshaltungskosten gewährt. Dabei hatte sie sich in ihrer Argumentation im Wesentlichen auf die negative Eigenkapitalrendite in der Handelsbilanz gestützt.

Der Betriebsrat wollte dieser Argumentation nicht folgen: Auch wenn die Eigenkapitalrendite in der Handelsbilanz negativ war, so hatte die Firma in der Rechnungslegung nach IFRS durchweg positive Jahresergebnisse erzielt, so dass die wirtschaftliche Lage seiner Auffassung nach nicht als Argument für eine Unterlassung der Anpassung dienen durfte. Zudem hätte die Eigenkapitalrendite anders berechnet werden müssen. So hätten zum Beispiel Abschreibungen auf den "Goodwill" (Geschäfts- oder Firmenwert) aus dem Unternehmenserwerb gewinnsteigernd berücksichtigt werden müssen. Außerdem hatte der Investor den Unternehmenserwerb zu einem großen Teil durch Fremdkapital finanziert. Die entsprechend hohe Zinslast hätte nach Auffassung des Betriebsrates angemessen angerechnet werden müssen.

Das BAG ist dieser Argumentation nicht gefolgt und hat die Entscheidung des Arbeitgebers zur Nichtanpassung im Wesentlichen bestätigt.

Dabei stützt sich das Gericht auf den Wortlaut der Zusage, die die Anpassung der Anwartschaften in eine enge Beziehung zur Anpassung der laufenden Leistungen nach § 16 BetrAVG setzt. Daher seien für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage dieselben Prüfkriterien anzuwenden.

Maßstab für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage muss deshalb die Handelsbilanz nach HGB sein. Nur diese gewährleistet eine Vergleichbarkeit und spiegelt ein den tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Lage des Arbeitgebers wider. Die Möglichkeit zur Abschreibung des Goodwill ist im HGB ausdrücklich vorgesehen. Eine Korrektur der Eigenkapitalrendite, um die Auswirkungen der

Fremdfinanzierungskosten zu berücksichtigen, ist nicht sachgerecht. Maßgeblich ist stets die tatsächliche Eigenkapitalrendite und nicht eine fiktive, die sich ergeben hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären.

➤ Fazit:

Das BAG bestätigt mit seiner Einzelfallentscheidung zur Anpassung von Anwartschaften zugleich seine ständige Rechtsprechung zur Anpassung von laufenden Leistungen. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist nach den tatsächlichen Verhältnissen auf Basis der Handelsbilanz nach HGB zu bemessen.

Dr. Marcus Reich, Leiter Fachbereich Aktuariat Direktzusagen I bei Longial

recht

BAG- Urteile: Neues zu Wartezeiten und anrechenbaren Dienstjahren

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat aus Arbeitgebersicht erfreuliche, vielleicht auch überraschende Urteile zu folgenden Fragen gefällt:

- Darf der Arbeitgeber Mitarbeiter von der bAV ausschließen, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze keine 15- jährige Betriebszugehörigkeit erreichen können?
- Darf der Arbeitgeber die anrechenbare Dienstzeit auf 40 Jahre beschränken?

Mit Urteil vom 12.02.2013 (3 AZR 100/11) hat das BAG entschieden, dass Regelungen zulässig sind, die für eine Teilnahme an einer Versorgung eine 15- jährige Betriebszugehörigkeit erfordern.

Im fraglichen Fall war die 1942 geborene Klägerin von Juli 1997 bis Februar 2008 bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Im Jahr 1999 wurde eine arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskassenversorgung eingerichtet, welche mit Vollendung des 65. Lebensjahres eine Altersversorgung vorsah. Teilnehmen konnten aber nur Mitarbeiter, die am 31.12.1999 in einem Arbeitsverhältnis standen und die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung noch eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren erreichen konnten.

Das BAG prüfte, ob der beschriebene Sachverhalt im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eine Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts darstellt. Im Ergebnis verneinte das BAG in beiden Fällen eine Diskriminierung. Im Bezug auf die Altersdiskriminierung begründete es seine Entscheidung folgendermaßen: Nach dem AGG ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn sie objektiv angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung des Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Dabei finden sich im Gesetz Beispiele für Mittel, die angemessen und erforderlich sind. Im Bereich der bAV ist es demnach zulässig, Altersgrenzen für eine Teilnahme festzusetzen. Somit musste das Gericht prüfen, ob die damals faktisch gewählte Altersgrenze der Vollendung des 50. Lebensjahres angemessen ist. Grundsätzlich steht dem Arbeitgeber bei einer freiwilligen arbeitgeberfinanzierten bAV ein Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu. Allerdings darf der Arbeitgeber die Belange der Versorgungsberechtigten nicht außer Acht lassen. Das BAG geht bei typisierender Betrachtungsweise davon aus, dass das Erwerbsleben eine Spanne von 40 Jahren und mehr umfasst. Eine anspruchsausschließende Wartezeit in Höhe von 15 Jahren sei noch hinnehmbar, weil der verbleibende Zeitraum ausreicht, um bAV- Anrechte zu erwerben. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts verneinte das BAG, weil ein Wiedereintritt in das Berufsleben nach Zeiten der Kindererziehung bei typisierender Betrachtung regelmäßig vor der Vollendung des 50. Lebensjahres erfolgt. Es bleibt abzuwarten, ob der EuGH bei vergleichbaren Fällen ähnlich entscheiden wird.

Mit einem Urteil vom 11.12.2012 (3 AZR 634/10) hat das BAG entschieden, dass Regelungen zulässig sind, die die anrechenbare Dienstzeit auf 40 Dienstjahre beschränken.

In diesem Fall war der 1968 geborene Kläger von Oktober 1989 bis Januar 2012 bei dem Arbeitgeber beschäftigt und ist mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden. Der Kläger vertrat die Auffassung, dass bei der Berechnung der Höhe seiner unverfallbaren Anwartschaft von der maximal möglichen Dienstzeit von 43,3 Dienstjahren auszugehen sei. Der Arbeitgeber setzte hier aber nur 40 Dienstjahre als maximal mögliche Dienstjahre an.

Auch hier prüfte das BAG, ob die Berücksichtigung von nur 40 Dienstjahren eine Altersdiskriminierung im Sinne des AGG darstellt. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters liegt hier jedoch nicht vor, weil nicht an das Lebensalter, sondern an die Dienstjahre angeknüpft wird. Mittelbar ist aber eine Diskriminierung denkbar, weil im Ergebnis die Jahre vor der Vollendung des 25. Lebensjahres anders behandelt werden, als die Jahre nach der Vollendung des 25. Lebensjahres. Aber auch hier ist wieder darauf abzustellen, ob mit der Regelung ein legitimes Ziel mit Mitteln verfolgt wird, die erforderlich und angemessen sind. Die Regelung bezweckt nach Auffassung des BAG, die zu erbringende Leistung für den Arbeitgeber überschaubar und kalkulierbar zu halten. Dies ist ein legitimes Ziel. Auch hier geht das BAG wieder davon aus, dass der Zeitraum von 40 Jahren bei typisierender Betrachtung fast das gesamte Erwerbsleben umfasst. Somit ist also die Beschränkung auf 40 Dienstjahre nicht unangemessen.

➤ Fazit:

- Beide Urteile sind aus Sicht der Arbeitgeber erfreulich, weil sie die Freiheit des Arbeitgebers betonen, bei einer freiwilligen bAV den Leistungsumfang einzuschränken.
- Das Urteil vom 12.02.2013 überrascht, da zumindest in der Literatur mit Inkrafttreten des AGG häufig diskutiert wurde, ob Höchstaufnahmealter nur noch in engen Grenzen zulässig sind.

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

finanzen

Übertragung von Unterstützungskassenvermögen auf einen anderen Rechtsträger – Befreiung von der Körperschaftsteuer in Gefahr

Wenn das Vermögen einer Unterstützungskasse (U- Kasse) vollständig oder nahezu vollständig auf einen anderen Rechtsträger wie zum Beispiel das Trägerunternehmen der Kasse übertragen wird, gilt es, bestimmte Verfahrensschritte und Formalien genau zu beachten. Andernfalls droht der Verlust der Körperschaftsteuerbefreiung – auch rückwirkend. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) in einem Urteil vom 14.11.2012 (Az. I R 78/11) entschieden. Im vorliegenden Fall war das Vermögen einer als Verein organisierten Unterstützungskasse auf eine AG übertragen und die U- Kasse anschließend aufgelöst worden. Es hatte zur Vermögensübertragung weder eine Satzungsreglung oder - änderung noch einen Beschluss der Mitgliederversammlung der Unterstützungskasse gegeben.

Der BFH stellte fest, dass durch die Übertragung des Vermögens ein Verstoß gegen die satzungsgemäße Vermögensbindung vorliege. Die Verwendung des Vermögens und der Einkünfte der Kasse seien nicht mehr dauerhaft für die Zwecke der Kasse gesichert. Damit entfalle eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Körperschaftsteuerbefreiung. Diese entfalle auch rückwirkend, soweit die Verjährung des Steueranspruchs noch nicht eingetreten sei.

Das Gericht hat offen gelassen, ob ein Verstoß gegen die Vermögensbindung auch dann vorliegt, wenn durch die Übertragung der Kassenverpflichtungen nur der Durchführungsweg gewechselt worden wäre. Die Trägerunternehmen hatten in diesem Fall vor der Auflösung der Kasse gehandelt und dabei deren satzungsgemäße Gremien nicht eingeschaltet.

► Fazit:

Hier zeigt sich, dass die Finanzgerichtsbarkeit sehr darauf achtet, dass bei Vermögensübertragungen die Zweckbindung nicht in Frage gestellt und die Mitgliederversammlung der Unterstützungskasse tatsächlich an diesen Entscheidungen beteiligt ist. Ist bei einer firmeneigenen oder pauschaldotierten Unterstützungskasse die Übertragung von Vermögen geplant, sollten die notwendigen Schritte rechtssicher umgesetzt beziehungsweise mit der Finanzverwaltung im Vorfeld abgestimmt werden.

Longial steht Ihnen für eine ausführliche Beratung gerne zur Verfügung.

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

