

QUARTALSLETTER

III/2015

In dieser Ausgabe:

Regulierte Pensionskasse – Einstandspflicht des Arbeitgebers – Anpassungsprüfung – BAG-Urteil vom 30.09.2014 – 3 AZR 613/12	2
Unwirksamkeit einer Abfindung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers – BAG-Urteil vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13	3
Versorgungszusage einer Konzernobergesellschaft und Insolvenzsicherung – BAG-Urteil vom 20.05.2014 – 3 AZR 1094/12	4
Angemessenheit einer Pensionszusage – 75%-Grenze – Urteil des FG Berlin-Brandenburg vom 02.12.2014 – 6 K 6045/12	4
Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung – Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit – BAG-Urteil vom 10.03.2015 – 3 AZR 56/14	6
Versorgungsausgleich – Ausübung eines Kapitalwahlrechts vor Scheidung – BGH-Beschluss vom 01.04.2015 – XII ZB 701/135	6
Asset Liability Management bei Direktzusagen	7
Betriebliche Altersversorgung von A - Z	8
3. Auflage des Leitfadens bAV zur GGF-Versorgung	9

PENSIONSMANAGEMENT

EDITORIAL

IE GUTACHTEN VERSICHER

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe des Quartalsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie wie üblich über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Hinweisen möchten wir Sie dieses Mal insbesondere auf den Beitrag zum Asset Liability Management für Direktzusagen, das in Anbetracht der aktuellen Zinsentwicklung immer mehr Bedeutung erhält. Wir hoffen, mit der Themenauswahl auf Ihr Interesse zu stoßen und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Ihr Thomas Zimmermann

Am 30.09.2014 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Reihe von Entscheidungen (z.B. 3 AZR 613/12, 3 AZR 620/12) mit der Anpassungsprüfungspflicht bei einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Rahmen einer regulierten Pensionskasse und der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers zu befassen. Konkret ging es um die „Escape“-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, wonach eine Anpassungsprüfungspflicht bei einer Direktversicherung oder Pensionskassenversorgung dann als erfüllt gilt, wenn sämtliche Überschussanteile ab Rentenbeginn leistungserhöhend verwendet werden.

Der Fall

Ein Arbeitnehmer hatte bei seinem Arbeitgeber eine bAV im Durchführungsweg Pensionskasse. Konkret handelte es sich um die Pensionskasse der chemischen Industrie Deutschlands, eine regulierte Pensionskasse in der Rechtsform eines VVaG (nun: PKDW). Seit dem 01.09.1999 bezog der ehemalige Arbeitnehmer die Rente aus der Pensionskasse in Höhe von 796,78 EUR monatlich. Im Jahr 2002 geriet die PKDW in eine Krise. Satzungsgemäß erfolgte eine Kürzung der Leistungen, die in mehreren Schritten vollzogen wurde. Am Ende betrug die laufende Rente des Rentners nur noch 744,37 EUR monatlich. Der Rentner verklagte den ehemaligen Arbeitgeber auf Schließung der Lücke.

Weiter begehrte der Rentner eine Anpassung seiner laufenden Rente. Die „Escape“-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG sei nicht anwendbar, da weder alle Überschüsse ab Rentenbeginn zur Erhöhung laufender Leistungen verwendet würden und zudem der Höchstrechnungszins nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a) VAG nicht beachtet worden sei. Diese beiden Punkte sind jedoch Voraussetzung für die Anwendung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, der die Anpassungsprüfungspflicht abbedingt, wenn alle Überschüsse ab Rentenbeginn zur Erhöhung der Leistungen verwendet werden. Der ehemalige Arbeitgeber allerdings war anderer Auffassung. Seiner Ansicht nach wurden alle Überschüsse leistungserhöhend verwendet, und bei regulierten Pensionskassen würde an die Stelle des Höchstrechnungszinses nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a) VAG der von der Aufsichtsbehörde genehmigte Rechnerzinssatz treten, der nicht überschritten worden war. Im Übrigen würde die wirtschaftliche Lage der Firma eine Anpassung laufender Leistungen im Wege des § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG nicht zulassen.

Schließlich landete der Sachverhalt zur Entscheidung vor dem BAG.

Die Entscheidung

Das BAG gab dem Rentner im Wesentlichen Recht. Die Anpassungsprüfungspflicht des § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG war nicht durch § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG abbedungen, da diese „Escape“-Klausel keine Anwendung finden kann, wenn es sich um eine regulierte Pensionskasse handelt, die mit einem höheren Rechnungszins als dem nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrAVG geregelten Höchstrechnungszins rechnet. Das war vorliegend der Fall.

Zudem kann diese „Escape“-Klausel auch nicht bei Versorgungszusagen angewandt werden, die vor dem 16.05.1996 (Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung – DeckRV) erteilt wurden. Dies folgt daraus, dass § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG über die Verweisung auf den nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a VAG festgesetzten Höchstzinssatz den in § 2 DeckRV bestimmten Höchstrechnungszins in Bezug nimmt. Die DeckRV ist allerdings erst am 16. Mai 1996 in Kraft getreten. Damit können erst ab diesem Zeitpunkt die in § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG genannten Voraussetzungen erfüllt werden. D.h. nur für Zusagen, die ab dem 16. Mai 1996 erteilt wurden, kann die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG zur Anwendung kommen.

Der ehemalige Arbeitgeber tritt für das Versorgungsversprechen auch dann ein, wenn der externe Versorgungsträger (teilweise) ausfällt, § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Hiervon erfasst sind auch Anpassungen laufender Renten im Wege des § 16 BetrAVG. Dass in der Versorgungszusage auf die Richtlinien der PKDW Bezug genommen wird, kann nicht dazu führen, dass auch die Leistungsherabsetzung im Wege einer dynamischen Verweisung Bestandteil der Versorgungszusage geworden ist. Wenn in einer Versorgungszusage auf die Satzung der Pensionskasse verwiesen wird, kann dies nur hinsichtlich des arbeitsvertraglichen Grundverhältnisses greifen (z.B. wann und unter welchen Bedingungen eine Leistung abgerufen werden kann), nicht aber in Bezug auf die Durchführung der bAV (z.B. wann eine Leistung der Pensionskasse herabgesetzt werden kann, um den Zusammenbruch der Pensionskasse zu verhindern).

Nach Prüfung durch das BAG stand die wirtschaftliche Lage des ehemaligen Arbeitgebers einer Anpassung der Renten nicht entgegen. Lediglich den Anpassungsbedarf ermittelte das BAG etwas geringer als der Kläger.

Hinweis

Die Entscheidung erging zu einer Versorgung über eine regulierte Pensionskasse. Zu beachten ist, dass dies auch für eine Rentendirektversicherung greifen kann, nämlich wenn die Zusage vor dem 16.05.1996 erteilt worden ist. Dann hat der Ar-

beitgeber eine Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG durchzuführen; eine Anwendung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG scheidet aus. (Dr. Claudia Veh)



Unwirksamkeit einer Abfindung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers – BAG-Urteil vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13

Dem Urteil vom 17.06.2014 (3 AZR 412/13) lag ein Fall zugrunde, bei dem ein Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden aus der Firma auf seine betriebliche Altersversorgung (bAV) verzichtet hat, später jedoch die Erfüllung der Direktzusage forderte.

Der Sachverhalt

Einem 1943 geborenen Arbeitnehmer wurde im Jahr 1975 eine Direktzusage auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung erteilt. Im Jahr 1982 wurde dem Arbeitnehmer wegen grober Pflichtverletzungen und wegen eines massiven Vertrauensbruchs fristlos gekündigt. Der Arbeitgeber, der sich strafrechtliche und zivilrechtliche Schritte auf Wiedergutmachung des Schadens vorbehielt, kündigte das bestehende Arbeitnehmerdarlehen mit sofortiger Wirkung und erteilte dem Arbeitnehmer ein Hausverbot. Arbeitnehmer und Arbeitgeber verständigten sich auf eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, das in einem Aufhebungsvertrag dokumentiert wurde. Hierin befand sich auch ein Passus, wonach der Arbeitnehmer unwiderruflich auf die Geltendmachung von Ansprüchen aus der bAV verzichtet. Die Firma löste daraufhin die für die Direktzusage des Arbeitnehmers gebildeten Pensionsrückstellungen auf.

Im Jahr 2011 beehrte der ehemalige Arbeitnehmer allerdings plötzlich die Zahlung seiner Betriebsrente ab März 2008, d.h. ab Vollendung des Pensionsalters gemäß der Direktzusage. Der Verzicht auf die Zusage wäre unwirksam. Auch habe er seinen Anspruch auf Altersversorgung nicht verwirkt. Die Firma hingegen vertrat die Ansicht, der ehemalige Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf Versorgungsleistungen. Der Kläger habe der Firma erheblichen materiellen Schaden zugefügt und Handlungen begangen, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen und eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten. Zudem habe der Arbeitnehmer im Aufhebungsvertrag auf seine Ansprüche auf bAV verzichtet.

Die Entscheidung

Die Angelegenheit wurde schließlich vor dem BAG verhandelt, das zu dem Ergebnis kam, dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf bAV zu. Er hatte bei seinem Ausscheiden eine unverfallbare Anwartschaft erworben. Der Verzicht auf die Anwartschaft im Aufhebungsvertrag stellt einen Verstoß gegen § 3 BetrAVG a.F. dar und ist deswe-

gen unwirksam. Die Firma ist auch nicht berechtigt, wegen des in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßenden Verhaltens und des durch ihn entstandenen Schadens die Zahlung der Rente zu verweigern. Der Anspruch ist zudem noch nicht verwirkt.

Aufgrund des Entgeltcharakters der bAV und des besonderen Schutzbedürfnisses der Versprechensempfänger, das eine starke Verfestigung bereits der Anwartschaften auf Pensionsleistungen zur Folge hat, kommt eine Versagung von Versorgungsleistungen wegen Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers nur in Betracht, wenn die Berufung des Versorgungsberechtigten auf die Versorgungszusage dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt ist. Das ist grundsätzlich der Fall, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren und insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wiedergutzumachenden existenzgefährdenden schweren Schaden zugefügt hat. Der Arbeitgeber hat allerdings weder dargelegt, dass das Verhalten für ihn existenzgefährdend war noch genauere Angaben zum Fehlverhalten gemacht. Auch wurde nicht vorgebracht, dass der Arbeitnehmer durch Vertuschen seines Fehlverhaltens den Arbeitgeber an einer Kündigung in der Phase der Verfallbarkeit der bAV gehindert hat, was ebenfalls einen Rechtsmissbrauchseinwand gerechtfertigt haben könnte.

§ 3 BetrAVG verbietet nicht nur die Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft durch eine einmalige Zahlung, sondern auch einen entschädigungslosen Erlass der Versorgungsanwartschaft in Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen werden. Aufgrund der Unwirksamkeit des Verzichts konnte beim Arbeitgeber auch kein schutzwürdiges Vertrauen darauf entstehen, die bAV-Leistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalles nicht erbringen zu müssen.

Schlussbemerkung

Der Verzicht auf eine Versorgungsanwartschaft ist zwar einvernehmlich im aktiven Arbeitsverhältnis möglich, nicht jedoch wenn der Verzicht auf eine über der Bagatellgrenze liegende unverfallbare Anwartschaft im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen erfolgt. Letzteres stellt einen Verstoß gegen § 3 BetrAVG dar. (Dr. Claudia Veh)

Versorgungszusage einer Konzernobergesellschaft und Insolvenzsicherung – BAG-Urteil vom 20.05.2014 – 3 AZR 1094/12

Im Urteil vom 20.05.2014 – 3 AZR 1094/12 ging es um einen Fall, bei dem geklärt werden musste, ob der Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) für eine betriebliche Altersversorgung (bAV) nach Insolvenz des die Zusage auf bAV erteilt habenden Unternehmens einsteht oder nicht.

Der Fall

Ein im Jahr 1937 geborener ehemaliger Arbeitnehmer war von 1962 bis 1979 auf Basis eines Arbeitsvertrags, der mehrfach verlängert worden war, bei einem Unternehmen W Ltd. in N beschäftigt. Die Konzernobergesellschaft W GmbH hielt zuletzt 40% der Anteile an der W Ltd. Die W GmbH erteilte dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage, meldete diese dem PSV und leistete hierfür Beiträge.

Nach Erreichen der Altersgrenze erhielt der Kläger von der W GmbH ab November 2002 bis Juli 2009 die versprochene Altersrente in Höhe von monatlich 449,24 EUR. Im August 2010 ging die W GmbH in die Insolvenz. Der Arbeitnehmer begehrte nun die Weiterzahlung der Altersrente durch den PSV. Er argumentierte, ihm wurde von der W Ltd., die faktisch eine Betriebsabteilung der W GmbH war, eine bAV zugesagt. Der PSV verweigerte die Zahlung.

Nachdem der Rentner weder vor dem Arbeits-, noch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg hatte, musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) über den Fall entscheiden.

Die Entscheidung

Das BAG schloss sich den Vorinstanzen an, d.h. der PSV ist für die Altersrente nicht einstandspflichtig. Eine Einstandspflicht ergibt sich weder aus § 7 Abs. 1 S. 1 BetrAVG noch aus § 17 Abs. 1 S. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 S. 1 BetrAVG. Vom PSV-Schutz umfasst sind Leistungen der bAV. Diese liegen dann vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt werden. Sowohl § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG als auch § 7 Abs. 1 S. 1 BetrAVG erfordern eine Versorgungszusage des Arbeitgebers. Arbeitgeber ist grundsätzlich derjenige, mit dem der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat.

Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall nicht erfüllt. Der Kläger hatte einen Arbeitsvertrag mit der W Ltd. in N abgeschlossen. Die Zusage wurde ihm von der W GmbH erteilt. Unerheblich ist, ob die W GmbH Alleingeschafterin der W Ltd. war. Die bloße Stellung als herrschende Konzernobergesellschaft begründet keine Arbeitgeberstellung gegenüber den Beschäftigten der Tochtergesellschaft. Unerheblich ist auch die Feststellung des Klägers, bei der W Ltd. habe es sich faktisch um eine Betriebsabteilung der W GmbH gehandelt. Beide Firmen sind zwei unterschiedliche juristische Personen. Durch die faktische Beherrschung der W Ltd. durch die W GmbH wurde kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der W GmbH begründet.

Auch aus § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG kann sich keine Leistungspflicht des PSV ergeben. Über diese Regelung sind auch Personen von den §§ 1 bis 16 BetrAVG erfasst, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind. Voraussetzung ist jedoch, dass die Tätigkeit aufgrund von vertraglichen Beziehungen zwischen dem Begünstigten und dem Unternehmen erbracht wird, was im vorliegenden Fall nicht erfüllt war. Nicht ausreichend ist es, wenn sie diesem nur wirtschaftlich zugutekommt.

Auch aus der erfolgten Meldung der bAV beim PSV und der Beitragsentrichtung kann kein Anspruch auf Leistungen abgeleitet werden.

Damit besteht für die Altersrente, die der Kläger von der W GmbH erhielt, kein gesetzlicher Insolvenzschutz.

Schlussbemerkung

Für das Vorliegen von bAV im Sinne des BetrAVG ist eine wichtige Voraussetzung, dass die Zusage auf bAV vom konkreten Arbeitgeberunternehmen erteilt wird. Insbesondere bei wechselnden Tätigkeiten in einem Konzernverbund ist auf diesen Punkt zu achten, wenn z.B. der gesetzliche Insolvenzschutz nicht gefährdet werden soll. (Dr. Claudia Veh)

Angemessenheit einer Pensionszusage – 75%-Grenze Urteil des FG Berlin-Brandenburg vom 02.12.2014 – 6 K 6045/12

Am 02.12.2014 hatte sich das Finanzgericht (FG) Berlin-Brandenburg mit einem Fall zu befassen, bei dem es um die Angemessenheit der Höhe der Altersversorgung eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) ging. Ausgangspunkt ist die Praxis der Finanzverwaltung, wonach bei einer Pensionszusage eine zu hohe Altersversorgung

grundsätzlich dann vorliegt, wenn die Höhe der Altersversorgung größer ist als 75% der steuerlich anerkannten Aktivbezüge (vgl. das BMF-Schreiben vom 03.11.2004 - IV B 2 - S 2176 - 13/04). Bei der Höhe der Altersversorgung sind alle arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften aus

betrieblicher Altersversorgung sowie der gesetzlichen Rentenversicherung mit einzubeziehen.

Der Fall

In einem 1991 gegründeten Unternehmen wurde dem 1941 geborenen GGF im Jahr 1993 eine Versorgungszusage auf 6.000 DM Altersrente sowie 60%iger Witwenrente erteilt. Sein Gehalt lag anfänglich bei 7.000 DM. Daneben bestand ein Anspruch auf Tantieme. Im Jahr 2009 übertrug der GGF Anteile an seine beiden, ebenfalls im Unternehmen tätigen Söhne, die damit ebenfalls Geschäftsführer wurden. Im Januar 2000 wurde die Arbeitszeit des GGF auf 30 Wochenarbeitsstunden reduziert, bei gleichzeitiger Herabsetzung seines Gehalts auf 6.000 DM.

Gemäß den vorliegenden Unterlagen betrug das Gehalt bis Februar 2006 3.790,34 EUR, ab März kam die zugesagte Pension in Höhe von 3.067,75 EUR zur Auszahlung. Ab März 2006 erhielt der Versorgungsberechtigte zudem eine Rente aus der Deutschen Rentenversicherung in Höhe von 831,46 EUR monatlich.

Bei einer Betriebsprüfung für die Jahre 2005 bis 2007 wurde ein Fachprüfer für die betriebliche Altersversorgung hinzugezogen.

Der Fachprüfer beurteilte die Pensionszusage des GGF als weder während der Anwartschaftsphase noch in der Leistungsphase einem Fremdvergleich standhaltend. Es würde eine Überversorgung vorliegen.

Hiergegen legte die Firma Einspruch ein. Zunächst einmal seien die Aktivbezüge nicht korrekt ermittelt worden. So sei z.B. eine Direkt- und Unfallversicherung mit einzubeziehen. Ebenfalls sei der geldwerte Vorteil aus der KfZ-Nutzung zu berücksichtigen. Weiter wären die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung nur insoweit zu berücksichtigen, als sie auf Pflichtbeiträgen beruhten. Nach Ansicht der Firma beruhten die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung insofern auf freiwilligen Beiträgen, als in der ehemaligen DDR keine Rentenversicherung im eigentlichen Sinne existiert hätte.

Die Firma klagte schließlich vor dem FG Berlin-Brandenburg.

Die Entscheidung

Die Firma erhielt vor dem FG Recht. Bei der Argumentation wird deutlich, dass das FG die Überversorgungstheorie des BMF nicht nachvollziehen kann. Es sah weder eine Überversorgung noch eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) in der Pensionszusage des GGF. So findet das FG für die Annahme einer Überversorgung, wenn die Pensionsleistungen sowie die sonstigen Rentenanwart-

schaften zusammen mehr als 75% der letzten Aktivbezüge betragen, keine Stütze im Gesetz. Zwar ist verständlich, dass das BMF verhindern will, dass zu hohe Pensionszusagen erteilt werden, in der Annahme, dass sich zukünftig das Gehalt erhöhen wird und dann eine angemessene Versorgung vorliegt; dann würde auch eine unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen vorliegen. Doch diese Motivation kann nicht grundlegend unterstellt werden. Weiter sei unklar, welche Rentenanwartschaften konkret bei der Überversorgung zu berücksichtigen seien, z.B. wie mit Rentenanwartschaften aus Bildungszeiten umzugehen sei. Zudem entbehrt die Anwendung der strikten 75%-Grenze jeglicher Basis, wenn ein Fall von Altersteilzeit – wie hier vorliegend – gegeben ist, selbst wenn man eine Durchschnittsberechnung – wie im BMF-Schreiben vom 03.11.2004 geregelt – anwendet. Denn vorliegend würde diese Berechnung dazu führen, dass der Versorgungsbedarf um ca. 11% gesunken wäre, was nicht nachvollziehbar wäre.

Konkret sah das FG die Zusage als dem Fremdvergleich standhaltend an. Die Kriterien für die steuerliche Anerkennung (wie z.B. Probezeit, Schriftform, Erdienbarkeit) waren erfüllt. Das Versorgungsniveau bei Zusageerteilung in Höhe von 85,7% (6.000 DM / 7.000 DM) sah das FG als angemessen und nicht als zu hoch an. Das FG legt besonderen Wert auf die Angemessenheit der Gesamtausstattung. Hierbei liegt es nach Ansicht des Senats im Entscheidungsbereich des GGF, ob er ein hohes Grundgehalt und eine geringe Altersversorgung oder – umgekehrt – eine hohe Altersversorgung und ein geringeres Grundgehalt vereinbart. Bei der Prüfung des Fremdvergleichs kann nur die Gesamtausstattung relevant sein.

Wertung

Es ist zu begrüßen, dass das FG Berlin Brandenburg die strikte 75%-Grenze des Bundesfinanzministeriums (BMF) in Frage stellt. Erfreulich ist auch, dass das FG bei der Beurteilung einer möglichen vGA nicht nur auf einen isolierten Aspekt abstellt, sondern das Gesamtbild der Pensionszusage und die konkreten Umstände mit einbezieht und damit m.E. auch zu einem sachgerechten Ergebnis kommt.

Da die Entscheidung von der bisherigen BFH-Rechtsprechung abweicht, wurde die Revision zum BFH zugelassen, wovon die Finanzverwaltung Gebrauch gemacht hat. Es bleibt also abzuwarten, ob der BFH an seiner bisher strikten Rechtsprechung zur 75%-Grenze (vgl. z.B. das Urteil vom 27.03.2012 – I R 56/11) festhält. (Dr. Claudia Veh)

Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung – Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit – BAG-Urteil vom 10.03.2015 – 3 AZR 56/14

Im Urteil vom 10.03.2015 (3 AZR 56/14) hatte sich der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) mit der Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung zu befassen.

Der Fall

In einem Unternehmen existierte eine Gesamtzusage für die Arbeitnehmer, die in der Folgezeit durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst worden war. Die Betriebsvereinbarung wurde zu einem späteren Zeitpunkt erneut durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung ersetzt.

Unter anderem wurde die ursprüngliche Renten-zusage durch eine Kapitalabfindung abgelöst. Eine ehemalige Arbeitnehmerin war der Meinung, die Ablösung der Gesamtzusage durch die Betriebsvereinbarung wäre nicht wirksam, da die Gesamtzusage nicht betriebsvereinbarungsoffen war. Sie war der Meinung, ihre Versorgungszusage richte sich nach wie vor nach der ursprünglichen Versorgungsordnung im Rechtsbegründungsakt Gesamtzusage.

Die Entscheidung

Das BAG hat sich in dieser Frage von seiner früheren Rechtsmeinung abgewandt und festgestellt, dass Versorgungsregelungen in Form einer Gesamtzusage nicht erstarren dürfen und die Arbeitnehmer mit einer Änderung der Versorgungszusage in Anbetracht der Länge des Zeithorizonts der bAV rechnen müssen. Das Unternehmen hat regelmäßig ein großes Interesse an einer Anpassung des Versorgungswerks an veränderte Rahmenbedingungen – dieses Interesse hat grundsätzlich Vorrang vor einem Interesse der Arbeitnehmer an einer Weitergeltung der ursprünglichen Gesamtzusage. Damit wäre eine verschlechternde ablösende Betriebsvereinbarung selbst dann möglich, wenn die Gesamtzusage nicht betriebsvereinbarungsoffen war. Etwas anderes könnte nur gelten, wenn eine ablösende Betriebsvereinbarung explizit ausgeschlossen worden wäre. Die ablösende Betriebsvereinbarung unterliegt jedoch einer Rechts- und Billigkeitskontrolle durch die Arbeitsgerichte. Es gilt die Drei-Stufen-Theorie, mittels der anhand der vorliegen-

den Eingriffsgründe (zwingende, triftige, sachlich-proportionale Gründe) Eingriffe in die jeweiligen Stufen gerechtfertigt werden.

Im vorliegenden Fall wurde der Fall zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Bemerkung

Die Entscheidung dürfte auf Seiten der Praxis eindeutig zu begrüßen sein. Gesamtzusagen waren bislang sehr starr im Hinblick auf etwaige künftige Änderungen, da es sich um einen individualrechtlichen Rechtsbegründungsakt handelt. D.h. Änderungen waren nur einvernehmlich möglich. Ausnahmen von diesem Grundsatz existierten nur in engen Grenzen: wenn es sich nur um eine Umstrukturierung der bAV unter Wahrung des Dotierungsrahmens gehandelt hat, bei Störung der Geschäftsgrundlage oder wenn die Gesamtzusage betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet war – in diesen Fällen war eine ablösende Betriebsvereinbarung möglich.

Die höhere Flexibilität bei der Änderung von Gesamtzusagen ist ein positives Signal für die Unternehmen und trägt dem Umstand Rechnung, dass sich die Rahmenbedingungen in der bAV immer wieder stark verändern. Unternehmen sollten hierauf reagieren können. Dass die Änderungen und etwaige Eingriffe nicht willkürlich sind, wird anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewährleistet.

In die Richtung größerer Flexibilität geht auch die Entscheidung vom 13.01.2015 (3 AZR 897/12). Hier kam das BAG zu dem Ergebnis, dass eine Gesamtzusage regelmäßig dynamisch ist, d.h. der Arbeitgeber kann eine Gesamtzusage einseitig an veränderte Rahmenbedingungen anpassen, es gilt dann jeweils die neue Versorgungsregelung. Soll dagegen die bei Erteilung der Gesamtzusage geltende Fassung der Versorgungszusage zur Anwendung kommen, muss dies ausdrücklich geregelt sein. (Dr. Claudia Veh)

Versorgungsausgleich – Ausübung eines Kapitalwahlrechts vor Scheidung – BGH-Beschluss vom 01.04.2015 - XII ZB 701/13

Am 01.04.2015 hatte sich der Bundesgerichtshof (BGH) mit einem Versorgungsausgleich auseinandersetzen, bei dem der Ehemann in seiner Funktion als Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) dem Versorgungsausgleich ein Anrecht aus betrieblicher Altersversorgung durch Ausübung einer Kapitaloption entziehen wollte.

Der Fall

Ein beherrschender GGF hatte in seiner Firma eine betriebliche Altersversorgung (bAV) im Durchführungsweg rückgedeckte Unterstützungskasse. Seine Ehe wurde geschieden. Der GGF übte während des anhängigen Scheidungsverfahrens ein ihm in seiner Unterstützungskassenzusage eingeräumtes Kapitalwahlrecht aus. Der Zugewinnausgleich war mittels eines notariellen

Ehevertrags ausgeschlossen. Das Familiengericht teilte die Anwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die Unterstützungskassenversorgung wurde nicht in den Versorgungsausgleich einbezogen, da der GGF hier bereits das Kapitalwahlrecht ausgeübt hatte. Hiermit war die Ehefrau nicht einverstanden, sie verlangte den Einbezug der Unterstützungskassenversorgung in den Versorgungsausgleich bzw. hilfsweise den Ausschluss des Versorgungsausgleich nach § 27 VersAusglG. Nach § 27 VersAusglG kann der Versorgungsausgleich unterbleiben, wenn die gesamten Umstände des Einzelfalls es rechtfertigen, von der Halbteilung abzuweichen, da der Versorgungsausgleich grob unbillig wäre.

Das Oberlandesgericht (OLG) hat zwar bestätigt, dass die Unterstützungskassenversorgung nach Ausübung des Kapitalwahlrechts nicht mehr in den Versorgungsausgleich einbezogen wird. Der Versorgungsausgleich ist auf den Ausgleich von Renten zugeschnitten; ein Kapitalbetrag wird nur im Fall einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Sinne des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) in den Versorgungsausgleich einbezogen. Da der GGF allerdings als Unternehmer nicht in den Geltungsbereich des BetrAVG fällt, handelt es sich bei der Versorgung insofern nicht um eine in den

Versorgungsausgleich einzubeziehende bAV; der Kapitalbetrag ist nicht vom Versorgungsausgleich erfasst. Ein Ausgleich erfolgt dann regelmäßig über den Zugewinn; dieser war allerdings im vorliegenden Fall notariell ausgeschlossen. Allerdings hat es das OLG in Anwendung des § 27 VersAusglG für richtig befunden, in gleichem Umfang, wie der Ehemann seine eigene Altersversorgung durch Ausübung des Kapitalwahlrechts dem Versorgungsausgleich entzogen hat, die Anrechte der Ehefrau beim Versorgungsausgleich außen vor zu lassen.

Die Entscheidung

Der BGH teilte die Ansicht des OLG. Es wäre grob unbillig, wenn die Anrechte der Ehefrau in vollem Umfang in den Versorgungsausgleich einbezogen werden, der Ehemann jedoch ein Anrecht dem Versorgungsausgleich durch Ausübung einer Kapitaloption entzieht. In einem solchen Fall, in dem das Ziel der Halbteilung eine Beschränkung der schematischen Durchführung des Versorgungsausgleichs gebietet, ist es für ein Abweichen von der schematischen Teilung zudem nicht erforderlich, dass der Ausgleichsberechtigte nicht ausreichend abgesichert ist und dass der Pflichtige besonders stark auf das Behalten seiner Anrechte angewiesen ist. (Dr. Claudia Veh)



Asset Liability bei Direktzusagen

Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Direktzusagen einer betrieblichen Altersversorgung geben bzw. gegeben haben, stehen mit Blick auf die Innenfinanzierung dieser Zusagen vor besonderen Herausforderungen, sofern die Finanzierung nicht oder nicht vollständig über kongruente Rückdeckungsversicherungen erfolgt: Wie können im anhaltenden Tiefzinsumfeld die in Aussicht gestellten Leistungen planvoll und dauerhaft erbracht werden, ohne das Unternehmen stark oder unkalkulierbar zu belasten?

Um Fragen wie diese zu beantworten, muss zunächst analysiert werden, was für das konkrete Unternehmen als starke Belastung anzusehen ist. Sind es eher unerwartete bilanzielle Schwankungen, die sich schädlich für das Unternehmen auswirken, oder bereitet eher der Liquiditätsbedarf Sorgen? Zumal ein plötzlich auftretender? Wie steht es um die Gefahr künftig fälliger Nachfinanzierungen?

Erst wenn dieser Fragenkreis beantwortet ist, können die Ziele einer möglichst idealen Innenfinanzierung definiert werden. Der Analyse und Festlegung der Ziele sollte ausreichend Raum gegeben werden, damit die operativen Folgearbeiten von Anbeginn in die richtige Richtung laufen. Je geringer die Toleranz für Fehlentscheidungen ist, desto wichtiger sind eine möglichst genaue Kenntnis der eigenen Situation sowie eine systematische Bewertung der Handlungsoptionen. Einige Zielwünsche werden sich widersprechende

Anforderungen an die Innenfinanzierung stellen, so dass die Zielwünsche untereinander gewichtet werden müssen.

Die Notwendigkeit eines aktiven Asset Liability Managements (ALM)

Sind die Ziele erst einmal genau definiert, kann schrittweise eine passende Finanzierungsmethode hergeleitet werden. Ausgangspunkt hierfür ist die Modellierung der Liabilities, also der aus der Direktzusage resultierenden künftigen Verpflichtungen und Zahlungsströme des Arbeitgebers. Diese werden durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst: Wie setzt sich der Bestand von Versorgungsberechtigten zusammen, insbesondere hinsichtlich der Altersstruktur, des Verhältnisses von Aktiven zu Rentnern bzw. von Beiträgen zu Leistungen? Wie werden sich diese in Zukunft entwickeln? Wie sind die Leistungszusagen definiert? Handelt es sich um ein Leistungs- oder ein Beitragsprimat? Haben die Leistungszusagen Nominalwertcharakter oder sind sie indexiert (z.B. an das letzte Gehalt gekoppelt)?

Im nächsten Schritt der Analyse müssen die in Frage kommenden Finanzierungsinstrumente (Assets) in die Modellierung einbezogen werden. Welches Anlagevermögen steht den Verpflichtungen aktuell gegenüber? In welcher Höhe sind Nachfinanzierungen geplant? Welche Eigenschaften der Anlagen, wie laufende Erträge oder Realwertcharakter, sind vorteilhaft, um die Verpflichtungen

tungen zu decken? Welche Anforderungen werden an die Kapitalanlagen gestellt, um die Leistungen dauerhaft erbringen und die finanzielle Stabilität des Arbeitgebers gewährleisten zu können?

Der dritte Schritt im ALM behandelt dann die Optimierung der Anlagepolitik. Je mehr das Leistungsprimat im Versorgungsversprechen vorherrscht, je mehr kollektive Elemente dieses enthält und je weiter die Bestandszusammensetzung vom Beharrungszustand (z.B. bei einem geschlossenen Bestand mit immer größer werdendem Anteil an Rentnern) entfernt ist, desto mehr empfehlen sich komplexe Analysemethoden bis hin zur parallelen und sich gegenseitig bedingenden stochastischen Simulation von Aktiv- und Passivseite. In entgegengesetzt gelagerten Fällen wird sich die Methodik vereinfachen lassen auf die Ermittlung von Mindestverzinsungsanforderungen und sich sequentiell anschließender Optimierung der Anlagen. Falls die Anforderungen an die Entwicklung der Kapitalanlagen unrealistisch sind, ist die Frage zu klären, durch welche zusätzlichen Maßnahmen die langfristige Stabilität am effizientesten erreicht werden kann.

Handlungsoptionen bei der Kapitalanlage

Die anlageseitigen Handlungsoptionen angesichts des Niedrigzinsumfeldes lassen sich in zwei Arten einteilen: Entweder werden Anpassungen innerhalb eines traditionellen benchmarkorientierten Ansatzes vorgenommen oder es wird eine flexiblere risikobasierte Anlagepolitik eingeführt.

Im Bereich der Finanzierung von Direktzusagen wird meist der benchmarkorientierte Ansatz gewählt und letztlich eine optimierte künftige strategische Asset Allokation (SAA) abgeleitet und über einen Zeithorizont von drei bis fünf Jahren definiert; denn die ALM Analyse sollte in der Regel alle zwei bis drei Jahre aktualisiert werden, im Falle signifikanter Veränderungen beim Arbeitgeber oder dessen Versorgungszusagen auch vorher.

Demgegenüber steht bei der Einführung einer flexiblen risikobasierten Anlagepolitik nicht die

Optimierung einer SAA im Vordergrund. Das erlaubte Anlageuniversum, die Bandbreiten sowie das erlaubte Anlagerisiko bilden direkt die Grundlage der Anlagerichtlinien. Der Vermögensverwalter erhält den Auftrag, innerhalb dieser Richtlinien eine bestmögliche und stabile Rendite zu erwirtschaften, wobei er größere Flexibilität erhält, auf veränderte Marktbedingungen zu reagieren. Die größere Flexibilität der Anlagestrategie wird flankiert durch eine Stärkung des Risikomanagements während der Anlagetätigkeit. Mitunter erfolgt der flexible risikobasierte Ansatz auch in Ergänzung zum benchmarkorientierten.

Unterstützung durch SLPM

Die fachlichen Anforderungen an ein ALM können durch den Arbeitgeber wegen des benötigten Spezialwissens in aller Regel nicht selbst bewältigt werden. Die SLPM kann hier bedarfsgerecht bei den jeweiligen Schritten eines ALMs unterstützen, sei es bei der Modellierung der Liabilities oder auch bei der Ableitung und/oder Durchführung einer geeigneten SAA oder aber bei der Durchführung eines Risikomanagements. Dienstleistungen, die im Zusammenhang mit der Kapitalanlage stehen, erfolgen durch die SLPM in enger Kooperation mit den Swiss Life Asset Managers.

Fazit

Das Niedrigzinsumfeld stellt besondere Herausforderungen an die Innenfinanzierung von Direktzusagen, soweit diese nicht über Rückdeckungsversicherungen erfolgt. Erforderlich sind eine genaue Kenntnis der eigenen Situation sowie die systematische Bewertung von Handlungsoptionen. Anlageseitig kann sowohl innerhalb des traditionellen benchmarkorientierten Ansatzes als auch durch die Einführung einer flexiblen risikobasierten Anlagepolitik reagiert werden. Beide Ansätze gehen in der Regel einher mit einer Stärkung des Risikomanagements während der Anlagetätigkeit. Die Anforderungen werden in aller Regel von einem spezialisierten Dienstleister durchgeführt. (Peter Bergmann)



Betriebliche Altersversorgung von A – Z

Im Juni ist ein bAV-Lexikon mit dem Titel „Betriebliche Altersversorgung von A – Z“ im Wolters Kluwer Verlag erschienen. Dessen Ziel ist es, die in der bAV gängigen Begriffe mit einer kurzen Beschreibung zu erklären und so auch nicht täglich vorkommenden Begrifflichkeiten einen Inhalt und eine Bedeutung zu geben. Es soll aber auch helfen, sich dem Themengebiet der bAV zu nähern und es sich in einem gewissen Maß zu erschließen.

Anders als in einem gewöhnlichen Lexikon wurde die Gliederung der Begriffe nicht alphabetisch,

sondern nach übergeordneten Themen (z.B. zur steuerlichen Förderung) oder Oberbegriffen (z.B. die Zusagearten) vorgenommen. Trotzdem bleibt der Charakter eines Lexikons erhalten; die einzelnen Abschnitte bauen im Wesentlichen nicht aufeinander auf und stellen jeweils für sich geschlossene Einheiten dar. Ein Register soll das schnelle Finden einzelner Ausdrücke ermöglichen. Das Buch kann zum Preis von 10,60 EUR direkt beim Verlag bzw. den bekannten Verkaufsstellen erworben werden. (Dr. Claudia Veh)



3. Auflage des Leitfadens bAV zur GGF-Versorgung

Nachdem die 2. Auflage des bAV-Leitfadens zur GGF-Versorgung von Dr. Henriette Meissner und Dr. Claudia Veh schnell vergriffen war, haben die beiden Verfasserinnen die Gelegenheit genutzt, den Inhalt in der 3. Auflage auf den neuesten Stand zu bringen.

Die inhaltlichen Änderungen gegenüber der Vorgabe liegen überwiegend in der Einarbeitung der zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung und den Verlautbarungen der Finanzverwaltung zur GGF-Versorgung. Zudem berücksichtigt die Neuauflage eine nicht unbedeutende Änderung in der Prüfpraxis bei der sozialversicherungsrechtlichen Statusfeststellung. (Dr. Claudia Veh)

IMPRESSUM

Herausgeber:

SLPM
Schweizer Leben PensionsManagement GmbH
Zeppelinstraße 1
85748 Garching b. München
Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000
Fax (0 89) 3 81 09 – 4696
E-Mail kontakt@slpm.de
www.slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in Garching 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.