

Sodalitas GmbH -Spezialversicherungsmakler-

Langebrücker Str. 4, 01109 Dresden

☎ (0351) 888 12 51

☎ (0351) 888 12 52

✉ mail@sodalitas-gmbh.de



Quartalsletter 03/2012

Der Quartalsletter 3/2012 informiert Sie über folgende Themen:

- **Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze auch für betriebliche Altersversorgung (bAV) relevant**
 - **Pensionskassenleistung – Einstandspflicht des Arbeitgebers**
 - **Überversorgung**
 - **Vorzeitige Kündigung einer Entgeltumwandlung**
 - **Geschäftsführer-Versorgung bei drohender Insolvenz**
 - **bAV nach Altersteilzeit**
 - **Beitragspflicht von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bei Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft**
-

Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze auch für betriebliche Altersversorgung relevant – BAG-Urteil vom 15.05.2012 3 AZR 11/10

In der Praxis existieren zahlreiche Versorgungsordnungen, die ein festes Pensionsalter in Form des vollendeten 65. Lebensjahres vorsehen.

Die Auffassung des BAG zur Formulierung des Pensionsalters in einer Versorgungsordnung stellt sich wie folgt dar:

Stellt eine vor dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz entstandene Versorgungsordnung für den Eintritt des Versorgungsfalles auf die Vollendung des 65. Lebensjahres ab, so ist diese Versorgungsordnung regelmäßig dahingehend auszulegen, dass damit auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach §§ 35, 235 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Bezug genommen wird. Diese Einschätzung des BAG wird in der Fachwelt nicht uneingeschränkt geteilt. So wird von namhaften Autoren die Auffassung vertreten, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in der betrieblichen Altersversorgung nicht automatisch dazu führe, dass sich beim Quotierungsverfahren die mögliche Betriebszugehörigkeitsdauer verlängere. Die Gegenauffassung, der sich das BAG anschließt, lautet, dass die Auslegung einer Versorgungszusage mit Pensionsalter 65 dazu führt, dass die Altersgrenze „mitwandert“. D.h. die Formulierung des Pensionsalters als Vollendung des 65. Lebensjahres stellt damit eine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung dar.

Zunächst zur Klarstellung: Der Arbeitgeber ist auch weiterhin berechtigt, den Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Versorgungsleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung für seine Mitarbeiter frei zu bestimmen. Es besteht keine Verpflichtung, dabei an das Renteneintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung anzuknüpfen.

Keine Auswirkungen hat diese Entscheidung auf Versorgungsordnungen, die nach Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes (d. h. nach dem 01.01.2008) vereinbart wurden und das 65. (oder ein anderes von der gesetzlichen Regelaltersgrenze abweichendes) Lebensjahr als Renteneintrittsalter vorsehen.

Versorgungsordnungen, die vor dem 01.01.2008 erteilt wurden und ein anderes als das 65. Lebensjahr als Renteneintrittsalter vorsehen, sind von der Entscheidung ebenfalls nicht betroffen, denn mit der Wahl eines von der gesetzlichen Regelaltersgrenze abweichenden Renteneintrittsalters gibt der Arbeitgeber ausdrücklich zu verstehen, dass er insoweit keinen Gleichlauf zwischen betrieblicher und gesetzlicher Altersversorgung möchte.

Für Versorgungsordnungen, die vor dem 01.01.2008 erteilt wurden und das 65. Lebensjahr als Renteneintrittsalter vorsehen, gilt:

- Die Entscheidung des BAG behandelt einen konkreten Einzelfall. Die dort einschlägige Versorgungsordnung – ein sogenanntes Gesamtversorgungssystem – bezieht sowohl bezüglich des Anspruchzeitpunkts als auch hinsichtlich der Anspruchshöhe stets die Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung mit ein. So setzt sich zum Beispiel der Höchstbetrag der Versorgung aus der zugesagten betrieblichen und der gesetzlichen Rente zusammen. Das BAG kommt daher zum Ergebnis, dass gerade bei solchen betrieblichen Gesamtversorgungssystemen der Arbeitgeber üblicherweise das Renteneintrittsalter an die gesetzliche Rentenversicherung koppeln möchte.
- Die Entscheidung des BAG ist unseres Erachtens daher nicht so weit auszulegen, dass bei jeder vor dem 01.01.2008 erlassenen Versorgungsordnung, die das 65. Lebensjahr als Renteneintrittsalter vorsieht, nun automatisch eine Bezugnahme auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung angenommen werden muss. Entscheidend ist stets der konkrete Einzelfall.
- Bei Zusagen, die auf Entgeltumwandlung beruhen, besteht aus unserer Sicht von vornherein kein Auslegungsspielraum des Arbeitgebers, da der Zeitpunkt der Fälligkeit der Leistungen für den Arbeitnehmer wesentlicher Bestandteil der Zusage und ggf. der Entscheidung, überhaupt Entgeltumwandlung zu betreiben, ist. Hinzu kommt, dass die praktischen Auswirkungen der Entscheidung in den Fällen der Entgeltumwandlung ohnehin sehr gering sind, da der Versorgungsberechtigte, wenn er über das 65. Lebensjahr hinaus für das Unternehmen tätig ist, auch über diesen Zeitpunkt hinaus Entgeltumwandlung betreiben kann. Der Leistungszeitpunkt verschiebt sich dann automatisch nach hinten. Umgekehrt kann der Versorgungsberechtigte, wenn er aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, die Leistung bereits ab dem 60. oder dem 62. Lebensjahr beanspruchen. Die Versorgungsleistung ist bei regulärer Gestaltung zu jedem Zeitpunkt ausfinanziert.
- Arbeitgeberfinanzierte Zusagen auf Leistungen der bAV in versicherungsförmigen Durchführungswegen verweisen üblicherweise bezüglich der Voraussetzungen der Inanspruchnahme und der Höhe der Leistungen vollumfänglich auf die zu deren Finanzierung abgeschlossene Direktversicherung bzw. den Pensionskassenvertrag. Aus dieser Versicherung/diesem Vertrag sind die Versorgungsberechtigten unmittelbar mit Erreichen des vorgesehenen Ablaufdatums bezugsberechtigt. Meistens sehen die Zusagetexte bereits eine Kopplung der arbeitsvertraglichen Zusage an den Versicherungs-/Pensionskassenvertrag vor. Wir gehen nicht davon aus, dass bei derartigen Zusagen ein Interesse des Arbeitgebers an einem höheren Renteneintrittsalter besteht, da damit bei beitragsorientierten Zusagen eine längere Beitragszahlungspflicht bestehen würde. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf längere Beitragszahlung kann aus dieser Entscheidung umgekehrt ebenfalls nicht abgeleitet werden. Wir sehen daher hier keinen Handlungsbedarf. Gleiches gilt aus unserer Sicht für arbeitgeberfinanzierte beitragsorientierte Leistungszusagen in den Durchführungswegen kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse und kongruent rückgedeckte Pensionszusage.
- Mögliche Auswirkungen der Entscheidung sehen wir daher überhaupt nur im Bereich der arbeitgeberfinanzierten Leistungszusage in den Durchführungswegen Pensionszusage oder Unterstützungskasse. Kritisch sind hier insbesondere Gesamtversorgungssysteme oder Zusagen, bei denen erkennbar ist, dass der Arbeitgeber das 65. Lebensjahr in Angleichung

an die gesetzliche Rentenversicherung gewählt hat. Bei Leistungszusagen hat die Entscheidung auch praktische Auswirkungen, da sich durch das höhere Endalter der ratierte Anspruch (zum Nachteil des Arbeitnehmers) verändert. Bei der Pensionszusage verändern sich darüber hinaus die bilanziellen Werte. Gerade bei der Pensionszusage kann man sich fragen, ob sich ein Arbeitgeber nicht dadurch, dass er über den Stichtag 2008 hinaus bei der Bilanzierung der Zusage weiterhin auf das 65. Lebensjahr abgestellt hat, für dieses Endalter entschieden hat. Aus Gründen der Vorsicht ist dem Arbeitgeber indes zu empfehlen, nochmals ausdrücklich klarzustellen, dass er für seine Versorgungsordnung trotz der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalter am Endalter 65 festhält. Eine denkbare Formulierung könnte sein:

- "Im Rahmen der Rentenreform trat im Januar 2008 das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz in Kraft. Mit diesem Gesetz wurde die Altersgrenze für den Eintritt in die gesetzliche Altersrente schrittweise angehoben, um so eine bessere Finanzierungsgrundlage zu erreichen und die längere Lebenserwartung in Deutschland abzubilden. Das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz gilt für alle Bürger, die ab dem Jahr 1947 geboren wurden und setzt die Altersgrenze schrittweise auf das 67. Lebensjahr hinauf. Unser Versorgungssystem ist unabhängig von der gesetzlichen Rentenversicherung. Die von uns gewählte Altersgrenze für den Bezug der Altersleistungen wird durch die Änderungen im System der gesetzlichen Rentenversicherung daher nicht beeinflusst."

Fazit: Selbstverständlich ist es dem Arbeitgeber unbenommen, eine solche klarstellende Erklärung auch für die Fälle abzugeben, in denen wir keine unmittelbare Betroffenheit sehen. In welcher Form diese "Klarstellung" erfolgen muss, richtet sich nach der Zusageart (bei individueller Zusage durch individuelle Erklärung, bei kollektiven Zusagen durch Nachtrag zur Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung, etc.).

Wir raten im Übrigen davon ab, eine umgekehrte Klarstellung vorzunehmen und somit ausdrücklich an das (höhere) Renteneintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung anzuknüpfen. Zwar würden die ratierten Ansprüche der Arbeitnehmer dadurch geringer. Doch ob im konkreten Einzelfall eine Versorgungsordnung vorliegt, die entsprechend der Entscheidung des BAG ausgelegt werden kann, ist höchst fraglich. Fraglich ist auch, ob Gerichte solche Anpassungen zu Lasten der Arbeitnehmer im Streitfall anerkennen würden.

Pensionskassenleistung – Einstandspflicht des Arbeitgebers BAG-Urteil vom 19.06.2012 – 3 AZR 408/10

Nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG steht der Arbeitgeber auch dann für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Im Urteil vom 19.06.2011 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem Fall zu befassen, in dem die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers zum Tragen kam.

Ein Arbeitnehmer war über eine Pensionskasse versorgt, die aufgrund eines Fehlbetrages die versicherten Leistungen in Anlehnung an ihre Satzung reduzierte. Daraufhin verlangte der Arbeitnehmer die Differenz vom Arbeitgeber. Zu Recht, entschieden die Richter, denn die Bezugnahme auf die Satzung könne nicht dazu führen, dass die zugesagten Leistungen reduziert werden.

Fazit: Die Haftung des Arbeitgebers gilt für alle externen Durchführungswege. Sanierungsklauseln in Versicherungsbedingungen oder Pensionskassensatzungen können somit nicht auf den Arbeitnehmer überwältigt werden. Bei der Auswahl eines geeigneten Versicherers sollte deshalb auch auf die finanzielle Stabilität geachtet werden.

Überversorgung BFH-Urteil vom 27.03.2012 - I R 56/11

Im Wesentlichen bestätigt der BFH die bisherige Rechtsprechung.

Neu ist Folgendes: Eine Überversorgung von mehr als 75 % der aktuellen Bezüge führt – unabhängig von der konkreten Motivation im Einzelfall – zu einer Kürzung der Pensionsrückstellungen. Das gilt selbst dann, wenn eine Reduzierung der Zusage aus arbeitsrechtlichen Gründen nicht möglich ist. Hiervon ausgenommen sind nur die steuerlich anerkannten Ausnahmen. Hierzu gehört z. B. eine schriftlich vereinbarte Beibehaltung der ursprünglichen Zusage bei vorübergehender Gehaltsreduzierung aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers.

Vorzeitige Kündigung einer Entgeltumwandlung Urteil des LAG Bremen vom 22.06.2011 – 2 Sa 76/10 n. rkr.

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitnehmer, die Teile ihres Entgelts in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (bAV) umwandeln, vorzeitig, d.h. ohne Eintritt eines Leistungsfalls, den Rückkaufswert aus der Versorgung erhalten wollen.

Das LAG Bremen bestätigte, dass ein Arbeitnehmer bei finanzieller Notlage die Kündigung und Auszahlung seines Entgeltumwandlungsvertrages vom Arbeitgeber verlangen kann. Bei einem unverfallbar Ausgeschiedenen gilt dies aufgrund des Abfindungsverbot in § 3 BetrAVG allerdings nicht. Im laufenden Arbeitsverhältnis ist der Arbeitgeber aber nach § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, eine Abwägung der eigenen Interessen mit denen des Arbeitnehmers vorzunehmen. Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt.

Geschäftsführer-Versorgung bei drohender Insolvenz Urteil des BGH vom 12.01.2012 - IX ZR 95/11

Der Insolvenzverwalter hatte die Zahlung der Beiträge angefochten. Er war der Meinung, dass der Geschäftsführer die drohende Insolvenz bereits gut ein Jahr vorher hätte erkennen müssen und sah die trotzdem vorgenommene Beitragszahlung zur Direktversicherung deshalb als eine unzulässige Benachteiligung der Gläubiger an. Die Richter gaben dem Insolvenzverwalter grundsätzlich Recht und verwiesen die Sache an die Vorinstanz zurück. Die muss nun prüfen, ob und ab wann die Insolvenz tatsächlich absehbar war.

Fazit: Dieses Urteil bestätigt die Beobachtung, dass Insolvenzverwalter zunehmend versuchen, auch Zahlungen oder geldwerte Vorteile, die einem Geschäftsführer vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens gewährt werden, per Anfechtung zurück zu fordern. Gegen diese Maßnahmen nutzt auch keine Verpfändung und/oder ein unwiderrufliches Bezugsrecht als Sicherheit.

bAV nach Altersteilzeit Urteil des BAG vom 17.04.2012 - 3 AZR 280/10

Eine endgehaltsabhängige Pensionszusage sah vor, dass sich die Rente bei Teilzeitbeschäftigten nach dem durchschnittlichen Teilzeitgrad der letzten 10 Jahre richtet. Diese Regelung wollte der Arbeitgeber auch bei einem Mitarbeiter anwenden, der die letzten Jahre vor Rentenbeginn Altersteilzeit in Anspruch nahm. Der betroffene Arbeitnehmer klagte dagegen und bekam Recht. Der Arbeitgeber muss ihm eine „Vollzeitrente“ zahlen.

Beitragspflicht von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bei Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft – BSG-Urteil vom 25.04.2012 – B 12 KR 26/10 R

Im Fall, ging es um eine Direktversicherung für einen Arbeitnehmer, der aufgrund einer Standortschließung seinen Arbeitsplatz verlor und der die Möglichkeit hatte, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des vertraglich vereinbarten Versicherungsfalls die „Ablösungsvergütung“, d.h. die Auszahlung der zum Schluss des Ausscheidemonats berechneten Deckungsrückstellung zu verlangen, was der Arbeitnehmer tat. Er hatte das 59. Lebensjahr bereits vollendet. Die Krankenkasse verbeitragte die Leistung als Versorgungsbezug. Der Arbeitnehmer klagte hiergegen. Seines Erachtens liegen die Voraussetzungen für einen Versorgungsbezug nicht vor, denn es sei weder der vertraglich vereinbarte Versicherungsfall in Form der Vollendung des 65.

Lebensjahres noch in Form des Todes eingetreten. Die Leistung diene vielmehr der Abgeltung des Verlustes eines Anspruchs auf künftige Versorgung.

Das BSG gab dem Arbeitnehmer nicht Recht. Die Zahlung, der ursprünglich eine Zusage von Direktversicherungsleistungen zugrunde lag, ist als nicht regelmäßig wiederkehrende Leistung im Sinne des § 229 Abs. 1 S. 3 SGB V beitragspflichtig. Denn durch die vorzeitige Auszahlung ohne Eintritt des Leistungsfalls geht der Charakter als Versorgungsbezug nicht nachträglich verloren. Für die Bewertung als Versorgungsbezug kommt es weder auf den Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an noch auf den Verwendungszweck, dem der Betroffene die Leistungen zuführen wollte.

Wenn die Auszahlung einer Ansparleistung des Arbeitgebers als Abfindung beitragsfrei bliebe, wären betriebsrentenrechtliche Fehlanreize denkbar. Der Arbeitnehmer hätte ein Interesse, sich die Anwartschaft bei vorzeitigem Dienstaustritt abfinden zu lassen, anstelle die Versicherung z.B. mit privaten Beiträgen im Wege der versicherungsvertraglichen Lösung weiterzuführen. Weiter könnte der Arbeitnehmer ein Interesse haben, durch Beendigung der bAV kurz vor Renteneintritt die Beitragspflicht zu umgehen.

Hinweis:

Auf die Tatsache, dass die Abfindung von betrieblichen Versorgungsleistungen gemäß § 3 BetrAVG nur innerhalb von Kleinstanwartschaften möglich ist (aktuell bei Kapitalleistungen bis zu 3.150 EUR in West- und bis zu 2.688 EUR in Ost-Deutschland), geht das BSG nicht ein. Im zu entscheidenden Fall lag die Abfindung deutlich über dieser Grenze.