

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
01/2019

RECHTSPRECHUNG

RENTENANPASSUNG

Tarifvertragliche Anpassungsregelung – Bestimmtheit – Mitbestimmung des Betriebsrats

HINTERBLIEBENENVERSORGUNG

Mindestehedauerklausel – unangemessene Benachteiligung

FINANZGERICHTSBARKEIT

Rentenbezugsmitteilungen – Verspätungsgeld

NEUORDNUNGEN

Garantierentenanpassungsregelung i.S.d. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG für den Bestand
– Zulässigkeit vor dem Hintergrund des § 30 c Abs. 1 BetrAVG?

FINANZEN UND STEUERN

RÜCKSTELLUNGSBILDUNG

Steuerliche Rückstellungsbildung für 1 %-Anpassung – Handhabung der Finanzverwaltung

BEILAGEN

- Rückblick auf die Wiesbadener Gespräche 2019 – „Wenn einer eine Reise tut...“
- In eigener Sache:
RA / FA für Handels- und Gesellschaftsrecht Christopher Käss ab 01.04.2019 bei
Förster & Cisch

Sie möchten unsere „Informationen zur betrieblichen Altersversorgung“
zukünftig lieber digital beziehen?
Melden Sie sich gerne an!

www.foerstercisch.de/betriebliche-altersversorgung/newsletter/

Ihre Kanzlei für **Arbeitsrecht & betriebliche Altersversorgung**

RENTENANPASSUNG

Tarifvertragliche Anpassungsregelung – Bestimmtheit – Mitbestimmung des Betriebsrats

BAG vom 25.09.2018 – 3 AZR 402/17

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

Ein Tarifvertrag über bAV sah im Grundsatz vor, dass die Betriebsrenten entsprechend der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung anzupassen seien. Der Versorgungsschuldner berief sich auf eine Tarifvertragsklausel, in der es verkürzt hieß: „Hält der Vorstand die Veränderung der Renten nicht für vertretbar, so schlägt er nach Anhörung der Betriebsräte dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vor, was nach seiner Auffassung geschehen soll. Die Beschlussfassung ersetzt die Anpassung.“ Es ergingen auf Vorschlag des Vorstands und nach Anhörung des Betriebsrats Beschlüsse, die eine geringere Anpassung als die Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung vorsahen. Ein klagender Versorgungsberechtigter begehrte daraufhin eine Anpassung entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten – die vorzitierte Klausel sei unbestimmt.

Der 3. Senat hielt die Klausel grundsätzlich für wirksam. Die Tarifvertragsparteien verstießen nicht bereits dann gegen das aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Normenklarheit, wenn unbestimmte Rechtsbegriffe in den tariflichen Regelungen verwandt würden. Diese könnten vielmehr von den Gerichten im Wege der Auslegung konkretisiert werden. Zudem, so das BAG, liege in der Einräumung eines Leistungsbestimmungsrechts des Arbeitgebers durch die Tarifvertragsparteien (vorliegend in Gestalt einer Abweichungsmöglichkeit von einer Anpassung entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten) kein einseitiges Gestaltungsrecht in einer nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit. Durch eine einheitliche Entscheidung der Anpassung der Betriebsrenten bleibe – selbst wenn hinter der Anpassung in der gesetzlichen Rente zurückbleibend – vielmehr der relative Abstand der Betriebsrenten zueinander gleich. Damit würden mitbestimmungspflichtige Verteilungsgrundsätze gerade nicht berührt.

HINTERBLIEBENEN-VERSORGUNG

Mindestehedauerklausel – unangemessene Benachteiligung

BAG vom 19.02.2019 – 3 AZR 150/18

von RA Dr. Nils Börner

Gegenstand der Entscheidung war eine Mindestehedauerklausel, welche den hinterbliebenen Ehepartner von der Versorgung ausschloss, wenn die Ehe im Zeitpunkt des Todes nicht mindestens zehn Jahre bestanden hatte. Die Klausel wies keinerlei Bezug zum Arbeitsverhältnis auf. Es war also vollkommen irrelevant, ob die Ehe vor, während oder nach dem Arbeitsverhältnis, anlässlich dessen die Versorgung versprochen wurde, geschlossen wurde.

Hierin liegt nach Ansicht des 3. Senats eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers. Sage der Arbeitgeber eine Hinterbliebenenversorgung zu, entspreche es der im Gesetz angelegten Vertragstypik, dass die Ehepartner der Arbeitnehmer abgesichert seien. Schränke der Arbeitgeber den danach erfassten Personenkreis zu Lasten des Arbeitnehmers in der Versorgungszusage weiter ein, unterliege diese Einschränkung der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Werde die Zusage auf Ehepartner beschränkt, mit denen der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes mindestens zehn Jahre verheiratet war, werde von der die Hinterbliebenenversorgung kennzeichnenden Vertragstypik abgewichen. Orientiere sich eine Ausschlussklausel an willkürlich gegriffenen Zeitspannen ohne inneren Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis und zum verfolgten Zweck, so sei eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten gegeben, weil der Zweck der Hinterbliebenenversorgung durch eine solche zehnjährige Mindestehedauer gefährdet sei.

orientiert an der Pressemitteilung Nr. 8/19

FINANZGERICHTSBARKEIT

Rentenbezugsmitteilungen – Verspätungsgeld

BFH vom 20.02.2019 – X R 28/17

von RA Dr. Nils Börner

Der Rechtsstreit hat die Überprüfung der Rechtmäßigkeit eines Verspätungsgeldbescheides zum Gegenstand, welchen die Zentrale Zulagenstelle gegen eine meldepflichtige Versorgungseinrichtung aufgrund vermeintlich verspäteter Übermittlungen von Rentenbezugsmitteilungen verhängt hatte. Nachdem das FG Berlin-Brandenburg im Mai 2017 noch von der Rechtmäßigkeit des Bescheides und dessen Rechtsgrundlage (§ 22a Abs. 5 EStG) ausgegangen war, hob der BFH diese Entscheidung nunmehr auf und verwies die Angelegenheit zur erneuten Entscheidung an das FG zurück. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung wurden sowohl verfassungsrechtliche Aspekte (z.B. Verstoß gegen das Verbot der doppelten Sanktionierung) als auch eine mögliche Zweckverfehlung der bisherigen Verwaltungspraxis diskutiert. Laut der Gesetzesbegründung dient die Erhebung des Verspätungsgeldes auch zur Abgeltung des angeblichen Verwaltungsmehraufwandes in den jeweiligen Landesfinanzverwaltungen. Die beklagte Deutsche Rentenversicherung Bund und das dem Verfahren beigetretene Bundesfinanzministerium mussten im Rahmen der Verhandlung jedoch eingestehen, dass die vereinnahmten Verspätungsgelder nicht den Landesfinanzverwaltungen zufließen, sondern der Finanzierung des Prüfdienstes der zentralen Stelle dienen. Insbesondere vor diesem Hintergrund wird mit Spannung erwartet, wie das FG mit den derzeit noch nicht vorliegenden Entscheidungsgründen des BFH umgehen und im Lichte dieser die Rechtmäßigkeit von Verspätungsgeldern bewerten wird.

In unseren „Informationen zur betrieblichen Altersversorgung“ hatten wir bereits mehrfach über die Frage der Zulässigkeit der Einführung einer 1 %-Garantieanpassung für den Bestand und die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg aus Mai 2017 berichtet (vgl. „Informationen“ 02/17 und 02/18). Das LAG hatte seinerzeit die Einführung einer 1 %-Garantieanpassungsregelung im Rahmen einer vollständigen rechtlichen und wirtschaftlichen Neuordnung des Versorgungswerks – von der die Einführung einer Garantieanpassungsregelung lediglich einen Teil darstellte – auch dann mit Wirkung für den Bestand für zulässig erachtet, wenn eine dem Versorgungsberechtigten ursprünglich vor dem 01.01.1999 erteilte Versorgungszusage eine Anpassung der laufenden Leistungen nach § 16 Abs. 1 BetrAVG vorsah. Auch die Regelung des § 30c Abs. 1 BetrAVG stehe der Anwendung der Garantieanpassungsregelung nicht entgegen.

Nunmehr hat das BAG auf die mündliche Verhandlung vom 11.12.2018 die Angelegenheit zum LAG Baden-Württemberg zurückverwiesen und auf eine Besonderheit im Wortlaut der Anpassungsregelung abgestellt. Nach Vorliegen der Entscheidungsgründe werden wir Sie hierüber unterrichten.

Bei steuerlichen Betriebsprüfungen ist in den letzten Monaten verstärkt eine Tendenz zu beobachten, Pensionsrückstellungen der Unternehmen, soweit sie auf eine fest zugesagte Anpassung in Höhe von 1 % für ursprünglich vor dem 01.01.1999 zugesagte Versorgungsleistungen beruhen, unter Hinweis auf § 30c Abs. 1 BetrAVG nicht anzuerkennen. Die Finanzverwaltung vertritt in diesen Fällen die Auffassung, eine Rückstellungsbildung sei wegen der Regelung des § 30c Abs. 1 BetrAVG für eine derartige Garantieanpassung ausgeschlossen.

Zutreffend ist zwar, dass § 30c Abs. 1 BetrAVG die durch § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG geschaffene Möglichkeit, sich von der Verpflichtung zur Prüfung und Entscheidung über eine Anpassung der Versorgungsverpflichtung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu befreien, einschränkt. Die Übergangsvorschrift hindert jedoch den Arbeitgeber nicht, auch für Versorgungszusagen aus der Zeit vor dem 01.01.1999 eine jährliche Anpassung in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes fest zuzusagen. Insoweit besteht Anspruchskonkurrenz zwischen der vertraglichen und der gesetzlichen Anpassungsregelung. Die hierauf beruhenden Pensionsrückstellungen sind grundsätzlich auch steuerlich anzuerkennen, es sei denn, die daraus erwachsenden Pensionsansprüche sind im Verhältnis zu den aktiven Bezügen überhöht, vgl. BFH vom 17.05.1995, I R 16/94. Zur Klärung der zu Grunde liegenden betriebsrentenrechtlichen Rechtsfrage bedarf es hier einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes.

§ 30c Abs. 1 BetrAVG setzt voraus, dass die betroffenen laufenden Leistungen auf Zusagen aus der Zeit nach dem 31.12.1998 beruhen. Insoweit ist die Frage, ob die Einführung einer 1 %-Garantieanpassungsregelung im Rahmen einer vollständigen rechtlichen und wirtschaftlichen Neuordnung des Versorgungswerks – von der die Einführung einer Garantieanpassungsregelung lediglich einen Teil darstellt – auch mit Wirkung für den Bestand zulässig ist, bereits instanzgerichtlich bejaht, nicht aber höchstrichterlich entschieden worden (siehe dazu oben unter „NEUORDNUNGEN“). Die Unzulässigkeit ergibt sich betriebsrentenrechtlich jedenfalls nicht aus dem Grundsatz der Einheit der Versorgungszusage, da dieser speziell zur Unverfallbarkeit von Versorgungsansparungen entwickelt worden ist, aber nicht als allgemeiner Rechtsgrundsatz des Betriebsrentenrechtes Anwendung finden kann. Die Übergangsregelung des § 30c Abs. 1 BetrAVG ist im Übrigen schon aus Gründen des Gesetzgebungsverfahrens weder eine fiskalische und erst recht keine steuerrechtliche Regelung. Fiskalische Zwecke oder Befürchtungen können bei der Auslegung der Vorschrift also allenfalls auf der Ebene der Motive des Gesetzgebers Berücksichtigung finden. Dies vorausgesetzt, sollten zutreffender Weise nicht die ohnehin bereits gegebenen gesetzlichen Möglichkeiten der Bildung steuerlich anzuerkennenden Rückstellungen für fest zugesagte periodische Anpassungen in bestimmter Höhe verhindert, sondern vielmehr vermieden werden, das Unternehmen bereits durch einfache Eingriffe in die Anpassungsregelung der Versorgungszusage in den Genuss der nunmehr eröffneten Möglichkeit, sich von der Anpassungsverpflichtung nach § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG zu befreien, kommen und es damit auf leichte Weise durch Mitnahmeeffekte zu Einnahmeausfällen der öffentlichen Hand kommt. Diese Voraussetzungen liegen unseres Erachtens nicht vor, wenn eine Versorgungsregelung durch eine nachfolgende Versorgungszusage vollinhaltlich abgelöst und in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht eine neue Grundlage für die Versorgungsleistungen geschaffen wird.

NEUORDNUNGEN

Garantieanpassungsregelung i.S.d. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG für den Bestand – Zulässigkeit vor dem Hintergrund des § 30c Abs. 1 BetrAVG?

BAG vom 11.12.2018 – 3 AZR 380/17 (Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor)

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

Dazu in „Festschrift Uebelhack“ Cisch / Lämpe „Zulässigkeit der Einführung einer 1 %-Anpassung für den Bestand?“

RÜCKSTELLUNGSBILDUNG

Steuerliche Rückstellungsbildung für 1 %-Anpassungen – Handhabung der Finanzverwaltung

von RA Theodor B. Cisch

Ihre Kanzlei

Der Schwerpunkt unserer Tätigkeit liegt im **Arbeitsrecht** mit einem Fokus auf der **betrieblichen Altersversorgung** und artverwandten betrieblichen Leistungen.

Unsere Rechtsanwälte blicken auf eine zum Teil jahrzehntelange gerichtliche und publizistische Erfahrung insbesondere auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung zurück.

Die Förster & Cisch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH steht bundesweit insbesondere Unternehmen und Versorgungseinrichtungen in sämtlichen Durchführungswegen, Betriebspartnern und Tarifvertragsparteien, deren gemeinsamen Einrichtungen, sowie Verbänden und in der betrieblichen Altersversorgung tätigen Lebensversicherungsunternehmen zur Verfügung. In ihrem Spezialgebiet unterstützt sie auf Wunsch und im Interesse ihrer Mandanten diese durch fachliche Kooperation mit ihren jeweiligen Rechts- und Steuerberatern sowie Wirtschaftsprüfern und Unternehmensberatungen.

Ihre Ansprechpartner



Prof. Dr. Dr. Wolfgang Förster
Rechtsanwalt
0611 988717 - 11



Theodor B. Cisch
Rechtsanwalt
0611 988717 - 12



Philipp A. Lampe
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner
Rechtsanwalt
0611 988717 - 16

Veröffentlichungen

- RAe Cisch / Lampe „Zulässigkeit der Einführung einer 1 %-Anpassung für den Bestand?“ – Festschrift Dr. Birgit Uebelhack (Dezember 2018)
- RAe Prof. Dr. Dr. Förster / Dr. Börner „Betriebliche Übung im Wandel“ – Festschrift Dr. Birgit Uebelhack (Dezember 2018)

Veranstaltung

SAVE THE DATE:
19.02.2020

„Wiesbadener Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung“

Besuchen Sie unsere Internetpräsenz: www.foerstercisch.de