

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
03/2016

RECHTSPRECHUNG

GLEICHBEHANDLUNG

Unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten kann sachlich gerechtfertigt sein

VERSORGUNGSORDNUNG

Umdeutung unwirksamer Betriebsvereinbarung in Gesamtzusage

DIREKTVERSICHERUNG

Soziale Auflagen in § 2 Abs. 2 Nr. 1 – 3 BetrAVG – Präzisierung der materiellen Voraussetzungen

PENSIONSKASSE

Persönliche Haftung des Geschäftsführers bei nicht abgeführten Beiträgen an eine Pensionskasse

RENTENANPASSUNG

Wirtschaftliche Lage / Berechnungsdurchgriff

AKTUELLE PRESSEMITTEILUNGEN

Insolvenzversicherung bei Kapitalleistungen
Verzinsung eines Versorgungskapitals

BEILAGEN

VERANSTALTUNGEN

- 28. Berliner Seminar zur Alterssicherung am 20./21. Oktober 2016
- 1. Wiesbadener Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung am 22. Februar 2017

VERÖFFENTLICHUNGEN

- **Auf welchen Betrag ist die gesetzliche Insolvenzversicherung für Betriebsrenten aus vor dem 01.01.1999 eingetretenen Sicherungsfällen begrenzt?**
(Sonderdruck aus Heft 24.2016 // Seiten 1466-1468, BetriebsBerater)
- **Sicherung gerichtlicher Betriebsrentenanpassungsentscheidungen und der Einstandspflicht des Arbeitgebers durch den PSV?**
(Sonderdruck aus Heft 36.2016 // Seiten 2167-2169, BetriebsBerater)

GLEICHBEHANDLUNG

Unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten kann sachlich gerechtfertigt sein

*BAG-Entscheidung
vom 10.11.2015 – 3 AZR 575/14*

Wird in einer Versorgungsordnung die Zuordnung zu einer Rententabelle bei den Angestellten nach ihrer Rangstufe, bei den Arbeitern bzw. gewerblichen Arbeitnehmern hingegen nach dem Arbeitswert bestimmt, so ist diese Differenzierung nach der Auffassung des BAG nicht zu beanstanden. Dies zumindest dann nicht, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied zugleich auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der geeignet ist, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen.

Ein solcher rechtfertigender Lebenssachverhalt liege nicht im Statusunterschied selbst, wohl aber darin, wenn in einer Versorgungsordnung auf gruppenspezifisch unterschiedlich ausgestaltete Vergütungssysteme Bezug genommen werde. So ergab sich vorliegend die Höhe der Vergütung beider Arbeitnehmergruppen maßgeblich nach den Arbeitswerten (im Falle der „Arbeiter“) bzw. den Rangstufen (im Falle der „Arbeitnehmer“). Hierbei handele es sich – so das BAG für die vorliegende Konstellation – um einen grundsätzlich gleichwertigen, nicht zu beanstandenden Maßstab.

VERSORGUNGSORDNUNG

Umdeutung unwirksamer Betriebsvereinbarung in Gesamtzusage

*BAG-Entscheidung
vom 23.02.2016 – 3 AZR 960/13*

Eine als Betriebsvereinbarung unwirksame Versorgungsordnung kann nach Ansicht des BAG in eine Gesamtzusage umgedeutet werden. Der Entscheidung liegt ein Streit über die Wirksamkeit einer ablösenden Versorgungsordnung zugrunde. Die Betriebsvereinbarung wurde von einem als „Gesamtbetriebsrat“ bezeichneten Gremium ausgehandelt und unterschrieben; jedoch handelte es sich bei diesem Gremium nicht um einen Gesamtbetriebsrat iSv. § 47 Abs. 1 BetrVG. Eine Umdeutung komme immer dann in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigten, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichtet wollen, seinen Arbeitnehmern die in dieser vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Die Umdeutung in eine Gesamtzusage sei insbesondere möglich, weil sich die Möglichkeiten des Arbeitgebers, sich von einer Betriebsvereinbarung oder einer Gesamtzusage zu lösen, nicht wesentlich unterscheiden.

Das BAG nimmt insofern Bezug auf seine Entscheidung vom 10.03.2015 – 3 AZR 56/14 und wendet die darin enthaltenen Aussagen zur Ablösbarkeit von Gesamtzusagen konsequent auf den vorliegenden Sachverhalt an.

DIREKTVERSICHERUNG

Soziale Auflagen in § 2 Abs. 2 Nr. 1 – 3 BetrAVG – Präzisierung der materiellen Voraussetzungen

*BAG-Entscheidung
vom 19. Mai 2016 – 3 AZR 794/14*

Nach Sinn und Zweck von § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG – so das BAG – ist es dem Arbeitgeber gestattet, die versicherungsförmige Lösung bereits vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber Arbeitnehmer und Versicherer zu erklären, sofern sein Verlangen in einem sachlich-zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht. Die gesetzliche Regelung habe den Zweck, dem Arbeitnehmer durch das Verlangen des Arbeitgebers Rechtssicherheit in der konkreten Situation zu verschaffen, die zum Ausscheiden mit gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft führen würde. Auf diese Situation müsse das Verlangen nach der versicherungsförmigen Lösung bezogen sein – ein Verlangen ohne Bezug zu einer konkret bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfülle den Gesetzeszweck nicht. Die Vereinbarung einer „aufschiebenden Bedingung“ bereits bei Erteilung der Versorgungszusage wird diesem Zweck somit nicht gerecht.

Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BetrAVG müssen Überschussanteile nach dem Versicherungsvertrag ferner zur ausschließlichen Verbesserung der Versicherungsleistung, d.h. vollständig zugunsten des Arbeitnehmers verwendet werden. Bereits bei anderweitiger Verwendung von Überschussanteilen, etwa zur Beitragssenkung durch Verrechnung mit Versicherungsbeiträgen, ist die Wahl der versicherungsförmigen Lösung unzulässig. Vor dem Hintergrund des § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG sei daher zu prüfen, ob der jeweilige Versicherungsvertrag im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis eine versicherungsförmige Lösung überhaupt zulasse. Dies sei bei sog. Sofortgewinnverrechnungen oder Gruppen- bzw. Kollektivverträgen, bei denen der Versicherer mit technischen Durchschnittsprämien kalkuliert, mangels individualisierbarer Überschussanteile nicht der Fall.

Führt ein Arbeitgeber Beiträge an eine Pensionskasse nicht ab und informiert der Geschäftsführer die Arbeitnehmer nicht spätestens bei Fälligkeit des Beitrages oder unverzüglich danach, so kommt nach Auffassung des LAG eine deliktische Haftung des Geschäftsführers aus § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 266a Abs. 3 StGB (*Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt*) in Betracht.

Entscheidend, ob eine deliktische Haftung in Betracht komme, sei, ob die Beiträge aus Entgeltbestandteilen der Arbeitnehmer bezahlt würden. Um solche handele es sich vorliegend sowohl bei der einbehaltenen Entgeltumwandlung, bei einem Zuschuss zur Entgeltumwandlung und bei einem Altersversorgungsbeitrag. Für die Strafbarkeit sei es nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer Versicherungsnehmer der Pensionskasse sei. Vielmehr genüge es, wenn der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer Beiträge zu Gunsten des Arbeitnehmers als versicherte Person aus dessen Entgelt abzuführen habe. Die Entscheidung verdeutlicht die Bedeutung der fristgerechten Abführung von Arbeitsentgelt und die Risiken für die Geschäftsführung. Die sich aus der „Allzuständigkeit“ ergebende Verantwortung jedes Geschäftsführers werde weder durch etwaige interne Zuständigkeitsverteilungen noch durch Delegation aufgehoben. Es verbleibe jedenfalls stets bei Überwachungspflichten. Es wird abzuwarten sein, ob das BAG dem weiten Verständnis des LAG Düsseldorf folgen wird.

Das Urteil fasst den aktuellen Stand der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu den Voraussetzungen einer Betriebsrentenanpassungspflicht zusammen und ist bereits daher lesenswert. Zudem enthält es bemerkenswerte Aussagen sowohl zum unbestimmten Rechtsbegriff der „wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers“ in § 16 Abs. 1 BetrAVG sowie zum Berechnungsdurchgriff.

Zur wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers stellt der Senat klar, dass es zu deren Beurteilung nicht auf die in den drei letzten Jahren vor dem Anpassungstichtag erzielten durchschnittlichen Werte ankommt, sondern ob sich im Vergleichszeitraum eine positive Entwicklung abzeichne, die eine für die Betriebsrentenanpassung ausreichende wirtschaftliche Lage in den drei Jahren nach dem Anpassungszeitpunkt erwarten lasse.

Zum Berechnungsdurchgriff führt der Senat aus, dass dieser nicht auf die Rechtsprechung des BGH zum existenzvernichtenden Eingriff gestützt werden könne. Daher greife ein Einwand nicht durch, wonach es für einen solchen Eingriff genüge, wenn die Wettbewerbsfähigkeit der Versorgungsschuldnerin durch die Entscheidung, diese in eine Rentnergesellschaft umzuwandeln, verloren gehe.

➤ Insolvenzsicherung bei Kapitalleistungen – Reichweite von § 7 Abs. 1a Satz 2 BetrAVG
„Diese Bestimmung (Anmerkung: § 7 Abs. 1a Satz 2 BetrAVG) ist nicht anwendbar auf Leistungen, die nach der Versorgungsregelung als Kapitalleistung und nicht als Renten zu erbringen sind.“
(Entscheidung des BAG vom 20.09.2016 – 3 AZR 441/15 → [Pressemitteilung 49/16](#))

➤ Verzinsung eines Versorgungskapitals
„Bestimmt eine Betriebsvereinbarung, dass ein dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall zustehendes Versorgungskapital in zwölf Jahresraten ausbezahlt und mit dem marktüblichen Zinssatz zu verzinsen ist, den der Arbeitgeber festlegt, bestehen keine rechtlichen Bedenken dagegen, wenn dieser sich bei der Festlegung des Zinssatzes an der Rendite für Nullkuponanleihen der Bundesrepublik Deutschland (...) orientiert.“
(Entscheidung des BAG vom 30.08.2016 – 3 AZR 272/15 → [Pressemitteilung 47/16](#))

PENSIONSASSE

Persönliche Haftung des Geschäftsführers bei nicht abgeführten Beiträgen an eine Pensionskasse

LAG Düsseldorf
vom 02.09.2015 – 12 Sa 175/15

Revision:
3 AZR 669/15

Nach Auskunft des BAG:
derzeit noch kein Termin bestimmt
(Stand: 20.09.2016)

Mehr dazu demnächst!

RENTENANPASSUNG

Wirtschaftliche Lage / Berechnungsdurchgriff

BAG-Entscheidung
vom 07.06.2016 – 3 AZR 193/15

AKTUELLE PRESSEMITTEILUNGEN

Volltexte abrufbar bei „Presse“ unter:
www.bundesarbeitsgericht.de

Ihre Kanzlei

Der Schwerpunkt unserer Tätigkeit liegt im Arbeitsrecht mit dem 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
0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner
Rechtsanwalt
0611 988717 - 16



Johannes Wickler
Rechtsanwalt
0611 988717 - 13

Veranstaltungen & Veröffentlichungen

20./21.10.2016

28. Berliner Seminar zur Alterssicherung
– Referent u. a. Herr RA Cisch
(Einladung mit Anmelde­möglichkeit anbei)

22.02.2017

1. Wiesbadener Gespräche
zur betrieblichen Altersversorgung
(Einladung mit Anmelde­möglichkeit anbei)

DEMNÄCHST:
Cisch / Wepler

Betriebsrentenrechtliche Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitsgebers
– Vor- oder Nachsteuerbetrachtung?
§ 16 BetrAVG / Neuordnung / Folgen verfassungsrechtlicher Bedenken gegen den Rechnungszinsfuß in § 6a EStG
Erscheinungstermin: Nov. 2016 im BetriebsBerater, Heft 45