

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
03/2017

RECHTSPRECHUNG

VERSORGUNGSORDNUNG

Dynamische Bezugnahmeklauseln in Tarifverträgen – VBL

GLEICHBEHANDLUNG

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten
– gespaltene Rentenformel

UNTERSTÜTZUNGSKASSEN

Rückzahlungsanspruch eines Trägerunternehmens gegen eine Gruppenunterstützungskasse

RENTENANPASSUNG

Berücksichtigung aktiver latenter Steuern i.S.v. § 274 Abs. 1 S. 2 HGB bei der Anpassungsprüfung

INSOLVENZSICHERUNG

Eintrittspflicht des PSVaG – vertragliche Unverfallbarkeit – Modifikationen der Versorgungszusage

INSOLVENZ

Aussonderungsrecht – Pensionskassenbeiträge

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

NIEDRIGZINSUMFELD

Auswirkungen auf Pensionskassen – Risiken für Arbeitgeber

BEILAGEN

- **Einladung:**
Wiesbadener Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung am 07. Februar 2018
- **Sonderdruck:**
Börner / Lampe:
Hinterbliebenenversorgung – eine Form der Altersleistung?
(BetriebsBerater Heft 21, 2017, 1206 ff.)
- *Cisch / Wickler:*
Niedrigzinsphase – Auswirkungen von Rechnungszinsänderungen auf Pensionskassen, Unternehmen und ihre Mitarbeiter

Besuchen Sie unsere neue Internetpräsenz: www.foerstercisch.de

VERSORGUNGSORDNUNG

Dynamische Bezugnahmeklauseln in Tarifverträgen / VBL

BAG-Entscheidung
vom 21.03.2017 – 3 AZR 86/16

Ein Altersrentner hatte nach Eintritt des Versorgungsfalles die Ehe geschlossen. Im Hinterbliebenenversorgungsfall berief sich die Versorgungsschuldnerin jedoch auf einen diesen Anspruch ausschließenden Tarifvertrag. Nach Beendigung der ursprünglichen Mitgliedschaft der Versorgungsschuldnerin bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und der ursprünglich geltenden tarifvertraglichen Bezugnahme auf die Regelungen der VBL-Satzung richtete sich die Versorgung ab Ende 2001 nach eben jenem Tarifvertrag, der eine Hinterbliebenenrente nur gewährte, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde. Demgegenüber wurde nach Kündigung des ursprünglich geltenden, dynamisch auf die VBL-Satzung verweisenden Tarifvertrages die VBL-Satzung rückwirkend zu Anfang 2001 geändert. Diese rückwirkend in Kraft gesetzten Regelungen der VBL sahen eine Hinterbliebenenversorgung auch für den Fall einer nach Eintritt des Versorgungsfalles geschlossenen Ehe vor.

Das BAG hatte vorliegend die Frage zu beantworten, ob die rückwirkend in Kraft getretene, einen Hinterbliebenenanspruch vorsehende VBL-Satzung trotz vorhergehender Kündigung des dynamisch auf sie verweisenden Tarifvertrages Anwendung findet. Diese Frage hat das BAG verneint: Die Regelungen im (neuen) Tarifvertrag und nicht die in der rückwirkend in Kraft getretenen VBL-Satzung seien maßgeblich. Sofern ein Tarifvertrag eine dynamische Verweisung enthalte, so ende diese Dynamik mit dem Tarifende und damit mit Beginn des Nachwirkungszeitraums. Für die Einbeziehung nachlaufender Änderungen des in Bezug genommenen Tarifvertrages fehle „jede Geltungslegitimation“ – die Nachwirkung gem. § 4 Abs. V TVG sei statisch.

GLEICHBEHANDLUNG

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten – gespaltene Rentenformel

EuGH-Entscheidung
vom 13.07.2017 – C-354/16
[Rs. Kleinsteuber]

Versorgungsordnungen sehen vielfach eine sogenannte gespaltene Rentenformel vor, welche sich dadurch auszeichnet, dass das rentenfähige Einkommen in einen Teil oberhalb bzw. unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze aufgeteilt und diese Teile hinsichtlich des Zuwachses des Versorgungsrechts unterschiedlich bewertet werden. Der EuGH hat nunmehr festgestellt, dass weder das nationale, noch das europäische Recht zwingend vorsieht, dass bei Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich das fiktive Einkommen eines Vollzeitbeschäftigten zu errechnen und darauf die gespaltene Formel anzuwenden ist.

Es ist somit zulässig, zunächst das rentenfähige Jahreseinkommen bei Vollzeitbeschäftigung zu bestimmen, hierauf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad anzuwenden und sodann erst die unterschiedlichen Sätze für die Gehaltsbestandteile auf den sich hieraus ergebenden Betrag anzuwenden. Die Berücksichtigung der von einem Arbeitnehmer während seiner Laufbahn tatsächlich abgeleiteten Dienstzeit stellt – so der EuGH – ein objektives Kriterium ohne Bezug zu einer Diskriminierung dar, so dass eine proportionale Kürzung der Ruhegehaltsansprüche zulässig ist.

UNTERSTÜTZUNGSKASSEN

Rückzahlungsanspruch eines Trägerunternehmens gegen eine Gruppenunterstützungskasse

BAG-Entscheidung
vom 21.03.2017 – 3 AZR 619/15

Eine Gesamtschau von Satzungsbestimmungen zum Rückforderungsausschluss kann ergeben, dass die Satzung jedweden Rückforderungsanspruch eines Trägerunternehmens – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausschließen will. Ist dies der Fall, so geht dieser Ausschluss etwaigen Ansprüchen aus §§ 675, 667 BGB vor. Es hat sodann eine Inhaltskontrolle der Satzung zu erfolgen. Allerdings erfolgt eine solche Kontrolle nicht an den für AGB geltenden Grundsätzen, weil es sich bei Satzungen von Unterstützungskassen regelmäßig um vereinsrechtliche Bestimmungen handelt, welche gemäß § 310 Abs. 4 S. 1 BGB keiner AGB-Kontrolle unterliegen. Die Inhaltskontrolle hat vielmehr anhand der §§ 242, 315 BGB zu erfolgen. Danach sind die für Satzungsbestimmungen geltenden Grenzen regelmäßig dann nicht überschritten, wenn die Regelungen durch den Zweck getragen werden, die versprochenen Versorgungsleistungen zu sichern und die U-Kasse in die Lage zu versetzen, die satzungsmäßigen Aufgaben zu erfüllen, sofern zugleich nicht jegliche Dispositionsmöglichkeit des Trägerunternehmens über das gebildete Kassenvermögen ausgeschlossen ist.

In einer Bilanz ausgewiesene aktive latente Steuern i.S.v. § 274 Abs. 1 S. 2 HGB sind wegen der mit ihnen verbundenen Unsicherheiten i.R.d. Prognose nicht zur Beurteilung der künftigen wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens geeignet. Aktive latente Steuern – so das BAG – können deshalb auch die Prognose eines Arbeitgebers zur künftigen wirtschaftlichen Entwicklung seines Unternehmens nicht entkräften. Zwar erlaubt § 274 Abs. 1 S. 2 HGB den Ansatz aktiver latenter Steuern, allerdings sieht § 268 Abs. 8 S. 1 u. 2. HGB eine Gewinnausschüttungssperre zur Gewährleistung des Gläubigerschutzes vor. Damit gehe der Gesetzgeber davon aus, dass die der Berechnung der aktiven latenten Steuern zugrunde liegenden Annahmen der Unternehmensführung zu unsicher seien, um die wirtschaftliche Lage einer Kapitalgesellschaft zuverlässig beurteilen zu können. Nach dieser gesetzgeberischen Wertung sei ein (ohnehin freiwilliger) Ansatz aktiver latenter Steuern in der Bilanz als Beurteilungsgrundlage für die künftige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens und mithin für die Erstellung einer Prognose im Rahmen der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ungeeignet.

Der 3. Senat hat eine Entscheidung über die Einstandspflicht des PSVaG für eine in den 1990er-Jahren erteilte Versorgungszusage zum Anlass genommen, einige klassische Themen des Insolvenzschutzes für Betriebsrentenzusagen zu bestätigen. Das Gericht stellte klar, dass es für den Insolvenzschutz der Versorgungsanwärter ausschließlich auf die gesetzliche Unverfallbarkeit ankommt (§ 7 Abs. 2 BetrAVG), eine vertragliche Unverfallbarkeit reicht nicht aus. Ferner führte das BAG aus, dass etwaige Modifikationen der ursprünglichen Zusage für die Unverfallbarkeit ohne Belang sind (§ 1b Abs. 1 S. 3 BetrAVG). Selbst eine spätere Beendigung des Arbeitsverhältnisses könne für die Unverfallbarkeit unbeachtlich sein, wenn diese – wie im entschiedenen Fall – nicht zu einer „Unterbrechung der Versorgungszusage“ führe. Der Senat bestätigte zudem seine Rechtsprechung, wonach auch ein Statuswechsel von einem Arbeitsverhältnis, für welches das BetrAVG nach § 17 Abs. 1 S. 1 gilt, in ein Rechtsverhältnis i.S.v. § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG, für den Lauf der Unverfallbarkeitsfristen unerheblich ist.

Nach Auffassung des BAG entsteht an vom Arbeitgeber nicht gezahlten Pensionskassenbeiträgen kein Aussonderungsrecht des Versorgungsberechtigten gem. § 47 InsO.

Der Kläger war bei einer GmbH beschäftigt, über deren Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Vom Insolvenzverwalter begehrte der Kläger die Auskehrung nicht gezahlter Beiträge an die Pensionskasse. Zu Recht stellte das BAG fest, dass ein schuldrechtlicher Anspruch nur zur Aussonderung gem. § 47 InsO berechtigt, wenn der Geldbetrag, auf den sich der Anspruch bezieht, aufgrund eines Treuhandverhältnisses dem Anspruchsteller zuzurechnen ist und in der Insolvenzmasse zumindest bestimmbar ist, etwa aufgrund Aufbewahrung auf einem separaten Konto. Auch aus Art. 8 der RL 2008/94/EG lasse sich kein Aussonderungsrecht herleiten. Eine unionsrechtskonforme Auslegung oder richterliche Rechtsfortbildung von § 47 InsO, nach der eine Aussonderung keine Trennung des auszusondernden Vermögens vom Vermögen des Schuldners erfordert, übersteigt die Grenze des rechtmethodisch Erlaubten. Offen gelassen hat das BAG die Frage, ob und inwieweit ein von Art. 8 der RL 2008/94/EG geforderter Schutz anderweitig sicherzustellen wäre.

Das BAG hatte bereits entschieden, dass der Arbeitgeber für Leistungseinbußen aufgrund einer Sanierungsklausel bei Pensionskassen grundsätzlich seinen Mitarbeitern gegenüber einzustehen hat. Inzwischen sind aus jüngerer Vergangenheit Fälle bekannt, in denen Versorgungseinrichtungen wegen des anhaltenden Niedrigzinsumfelds die versicherungsvertraglich vereinbarten Leistungen – außerhalb einer Sanierungsklausel oder der gesetzlichen Möglichkeiten nach §§ 163 f. VVG und § 300 VAG – unter Berufung auf ihre Versicherungsbedingungen reduzieren. In diesen Fallgestaltungen gilt es aus Arbeitgebersicht vor allem zweierlei zu beachten: Zum einen droht dem Arbeitgeber eine potenzielle „Ausfallhaftung“ gegenüber seinen Mitarbeitern. Zum anderen sollte der Arbeitgeber die Verjährung etwaiger Ansprüche gegenüber der Versorgungseinrichtung aus dem Versicherungsvertrag im Blick haben.

RENTENANPASSUNG

Berücksichtigung aktiver latenter Steuern i.S.v. § 274 Abs. 1 S. 2 HGB bei der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG

*BAG-Entscheidung
vom 21.02.2017 – 3 AZR 455/15*

INSOLVENZSICHERUNG

Eintrittspflicht des PSVaG – vertragliche Unverfallbarkeit – Modifikationen der Versorgungszusage

*BAG-Entscheidung
vom 25.04.2017 – 3 AZR 540/15*

INSOLVENZ

Aussonderungsrecht – Pensionskassenbeiträge

*BAG-Entscheidung
vom 21.03.2017 – 3 AZR 718/15*

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Niedrigzinsumfeld – Pensionskassen – Risiken für Arbeitgeber

Mehr hierzu in unserer
[Newsletter-Beilage](#)

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

07.02.2018: Wiesbadener Gespräche
zur betrieblichen Altersversorgung 2018

Anmeldung anbei!

Besuchen Sie unsere neue Internetpräsenz: www.foerstercisch.de