

Die betriebliche Altersversorgung

Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie

Am 30.12.2015 wurde das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie im Bundesgesetzblatt verkündet und tritt im Wesentlichen zum 01.01.2018 in Kraft. Abgesehen von kleineren Veränderungen entspricht die Endfassung dem Referentenentwurf aus Mai 2015 (vgl. dazu compertis spezial 1/15).

Folgende Neuerungen durch das Gesetz sind insbesondere von Bedeutung:

- Ab 2018 ist eine arbeitgeberfinanzierte Anwartschaft bereits nach drei Jahren und Vollendung des 21. Lebensjahres unverfallbar. Zusagen, die in den Jahren 2016 und 2017 erteilt werden, sind aufgrund einer Übergangsregelung zum 31.12.2020 gesetzlich unverfallbar, wenn zu diesem Zeitpunkt das 21. Lebensjahr vollendet ist. Fluktuationsgewinne werden damit zukünftig geringer ausfallen.

Steuerlich wird dies in § 4d und § 6a EStG durch eine Reduzierung des Mindestalters auf 23 flankiert.

- Anwartschaften von ausgeschiedenen Arbeitnehmern müssen, soweit das Versorgungssystem nicht bereits am 20.05.2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen war, für Beschäftigungszeiten ab dem 01.01.2018 wie die Anwartschaften nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer dynamisiert werden.

Wenn dies nicht bereits systembedingt gegeben ist (wie bspw. durch Über-

schüsse in versicherungsförmigen Durchführungswegen), gilt diese Verpflichtung zur Dynamisierung bereits als erfüllt, wenn diese Anwartschaften wie Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen, laufende Leistungen an Rentner, entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland oder – dies ist neu – jährlich um 1% angepasst werden. Dieses Benachteiligungsverbot für ausgeschiedene Mitarbeiter gilt übrigens nicht für vom PSV zu sichernde Anwartschaften.

Soweit größere materielle Auswirkungen vermieden werden sollen, müssten „potentiell gefährdete“ Versorgungssysteme für Beschäftigungszeiten ab 2018 geändert werden.

- Eine einseitige Abfindung von Kleinstanwartschaften durch den alten Arbeitgeber ist nur noch möglich, wenn ihn der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union informiert.
- Die Informationspflichten des Arbeitgebers/Versorgungsträgers erstrecken sich zukünftig auch auf die voraussichtlichen Entwicklungen mit und ohne Ausscheiden des Arbeitnehmers.
- Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG im Hinblick auf eine Rentenanpassungsüberprüfung greift

bei Direktversicherungen und Pensionskassen bereits dann, wenn alle auf den Rentenbestand entfallenden Überschüsse zur Erhöhung der Leistungen verwendet werden. Zusätzliche Anforderungen sind nicht mehr zu erfüllen. Diese Vorschrift ist bereits am 31.12.2015 in Kraft getreten und ist ausweislich der Gesetzesbegründung ausnahmslos auch für bestehende Zusagen maßgeblich.

- Pensionsfonds müssen für Beitragszusagen mit Mindestleistung nach § 236

Abs. 2a VAG ab 2016 nicht zwingend versicherungsförmige Garantien gewähren, wenn die zuständigen Tarifvertragsparteien zustimmen, der Pensionsplan eine Mindesthöhe einer lebenslangen Zahlung vorsieht, für die der Arbeitgeber einsteht, und eine planmäßige Verwendung des Versorgungskapitals sowie der darauf entfallenden Zinsen und Erträge für laufende Leistungen festgelegt ist. Details sollen in einer Rechtsverordnung des BMF geregelt werden.

Anwartschafts- und Rentenverwaltung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) wird in vielen Unternehmen als fester Bestandteil der Vergütung betrachtet und in der eigenen Personalabteilung betreut. Durch gesetzliche Änderungen und Neuregelungen, aber auch durch eigene Veränderungen an der Versorgung - wie z. B. bei Fusionen - wird die Administration für die Mitarbeiter in der Gehaltsabrechnung zunehmend komplexer. Oftmals entstehen Kosten durch größeren Zeitaufwand und kostspielige Weiterbildungsmaßnahmen.

- Gelegentlich gibt es einige Fallstricke, die im Betriebsrentenrecht und in anderen Gesetzgebungen Einzug finden. Pfändungs- oder Scheidungs-Fälle der Rentner sind keine Seltenheit, sodass die Unternehmen dann mit Gerichten oder Rechtsanwälten kommunizieren müssen. Wiederkehrende Rentenanpassungen kommen noch hinzu. Zeitintensive Bearbeitung ist nicht nur beim Renteneintritt notwendig, sondern beim Versterben der leistungsberechtigten Person, möglicherweise mit Berechnungen der Hinterbliebenenrente und der Prüfung der Anspruchsvoraussetzung.

- Um den betriebsinternen Aufwand und die Haftungsrisiken zu minimieren, entschei-

den sich Unternehmen häufig für die Bearbeitung und Auszahlung der Leistungsbezüge durch einen externen Dienstleister. Dadurch können die Personalkapazitäten im Unternehmen für das Kerngeschäft optimal genutzt und effizient eingesetzt werden.

Durch die Auslagerung der Rentenverwaltung wird das Unternehmen bei der Erfassung und Pflege von Personaldaten, Berechnung der Versorgungsbezüge und Abwicklung der Auszahlungen an unterschiedliche Empfängergruppen entlastet. Änderungen aufgrund neuer Rechtsprechungen fließen in die Arbeitsabläufe direkt ein. Anfragen von Mitarbeitern, Institutionen und Behörden werden mit hohem Fachwissen bearbeitet. Die administrativen Arbeitsabläufe, die für eine systematische Rentenverwaltung notwendig sind, werden strukturiert, schnell und unkompliziert durchgeführt.

In Kooperation mit dem Personal Service Center der R+V Versicherung bietet auch compertis die Anwartschafts- und Rentenverwaltung für mittelständische Unternehmen an.

BAG zur Abänderbarkeit von Gesamtzusagen

- Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteile vom 13.01.2015 (3 AZR 897/12) und vom 10.03.2015 (3 AZR 56/14)

- Viele mittelgroße und kleinere Arbeitgeber, bei denen kein Betriebsrat existiert, bieten ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung mittels Regelungen an, welche sie, für eine Vielzahl von potentiellen Versorgungsberechtigten, einseitig erlassen

haben. Diese Regelungen werden z. B. am „schwarzen Brett“ ausgehängt oder in eine Sammlung von allgemeinen Arbeitsbestimmungen aufgenommen und so den Mitarbeitern bekannt gemacht. Sie werden meist als „Richtlinie“ oder „Versorgungsordnung“ bezeichnet.

- In rechtlicher Hinsicht sind solche Regelungen eine „Gesamtzusage“ und haben,

anders als eine mit einem Vertragspartner ausgehandelte (kollektive) Regelung, wie eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag, individualrechtlichen Charakter.

Individuelle Vereinbarungen können grundsätzlich nur einvernehmlich geändert werden. Die Rechtsprechung hatte aber schon in der Vergangenheit erkannt, dass Gesamtzusagen auch kollektive Bezüge aufweisen und deshalb deren Abänderung erleichtert. Eine Abänderung durch eine ablösende Betriebsvereinbarung war z. B. möglich, wenn der Arbeitgeber die Abänderung nicht mit Einsparungen verknüpfte, also der Dotierungsrahmen gewahrt wurde, oder die Regelung ausdrücklich betriebsvereinbarungsoffen gestaltet war.

Durch aktuelle Urteile hat das BAG neue Möglichkeiten zur Abänderung geschaffen.

In dem Urteil vom 13.01.2015 stellt das Gericht fest, dass eine als Gesamtzusage erteilte Versorgungszusage regelmäßig als „dynamisch“ zu verstehen sei. Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, wolle diese Leistungen nach einheitlichen Regeln, d.h. als System erbringen. Ein solches System dürfe nicht erstarren. Der Arbeitgeber sage daher mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so werde eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf die von ihr erfassten Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers sichergestellt. Soll sich die Versorgung dagegen ausschließlich nach den bei Erteilung der Gesamtzusage geltenden Versorgungsbedingungen richten, müsse dies der Arbeit-

geber in der Gesamtzusage deutlich zum Ausdruck bringen.

Im Urteil vom 10.03.2015 setzt das Gericht diese Linie fort und wiederholt dabei die gefundenen Grundsätze. Aus der Langfristigkeit der geschaffenen Regelungen ergebe sich, erkennbar für den Versorgungsberechtigten, zugleich der mögliche künftige Änderungsbedarf.

Mit den Urteilen schlägt das BAG eine neue Richtung ein. Die neuen Grundsätze haben besonders auf solche Gesamtzusagen Auswirkung, bei denen die „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ nicht bereits (meist in den Schlussbestimmungen) erwähnt worden ist.

Das Gericht begründet seine Auffassung mit der Langfristigkeit der betrieblichen Altersversorgung und den sich im Zeitlauf ändernden (gesetzlichen, wirtschaftlichen) Rahmenbedingungen.

Der Paradigmenwechsel besteht nunmehr darin, dass die Veränderbarkeit einer Gesamtzusage als Regelfall angesehen wird - es sei denn, es fänden sich darin klare Hinweise für das Gegenteil.

Für die mögliche Abänderung gelten bestimmte Maßgaben. Das vom Gericht in der Vergangenheit etablierte dreistufige Prüfungsschema (auch: „3-Stufen-Theorie“) und die damit verbundene Untergliederung nach zwingenden, triftigen und sachlich-proportionalen Eingriffsgründen gilt primär für Eingriffe in *Versorgungsansparungen*. Bei Eingriffen in *laufende Leistungen* muss auf die dem Prüfungsschema zugrunde liegenden Prinzipien der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zurückgegriffen werden.

Festschreiben der Direktzusage eines beherrschenden GGF und Wechsel des Durchführungsweges auf eine rückgedeckte Unterstützungskassen-Zusage für die Zukunft

FG Sachsen-Anhalt, Urteil v. 25.02.2015 - 3 K 135/12

Erstzusagen auf eine Versorgungsansparung und nachträgliche Zusagen, durch welche die Erstzusage erhöht wird, sind grundsätzlich auseinanderzuhalten und jeweils eigenständig auf ihre Erdienbarkeit zu prüfen. Wird durch eine Änderungszusage die bisherige Direktzusage im Stand des erdienten Anspruchs „eingefroren“ und für die Zukunft eine völlig

andere Zusageart (mittelbare Zusage in Gestalt einer rückgedeckten Unterstützungskassenzusage) gewählt, muss diese Zusage aufgrund ihrer völlig anderen Qualität wie eine Neuzusage vollumfänglich auf ihre betriebliche bzw. gesellschaftsrechtliche Veranlassung geprüft werden.

[Auszug aus den Leitsätzen]

Der Entscheidung lag ein Fall zugrunde, in dem die bestehende Pensionszusage

eines beherrschenden GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) auf den verdienten Teil festgeschrieben wurde. Für die noch nicht verdienten Anwartschaftsteile erfolgte ein Wechsel des Durchführungsweges zur rückgedeckten Unterstützungskasse. Dabei wurde die Versorgung auch wertmäßig erhöht. Die vertragliche Altersgrenze war das vollendete 65. Lebensjahr. Zum Zeitpunkt der Änderung der Zusage hatte der GGF bereits das 56. Lebensjahr vollendet. Vom Zeitpunkt der Zusageänderung bis zur möglichen Inanspruchnahme der Altersleistung verblieb somit ein Zeitraum von weniger als 10 Jahren.

Mit der in den o.g. Leitsätzen genannten Begründung hat das FG den Betriebsausgabenabzug für die Zuwendungen zur Unterstützungskasse abgelehnt.

Anmerkungen:

Dass die Zusageerhöhung steuerlich nicht anerkannt wurde, weil die für beherrschende GGF nach ständiger Rechtsprechung und Auffassung der Finanzverwaltung zu beachtende Erdienbarkeitsfrist von 10

Jahren nicht eingehalten wurde, ist nachvollziehbar.

Nicht gefolgt werden kann jedoch der Ansicht des FG, dass der Wechsel des Durchführungsweges grundsätzlich qualitativ wie eine Neuzusage zu behandeln ist, mit der Folge, dass die Zusage im neuen Durchführungsweg bereits dem Grunde nach und nicht nur im Umfang der Erhöhung wie eine neue Zusage zu prüfen ist.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt. Daher ist zu hoffen, dass der BFH der Argumentation des FG nicht folgt. Maßgeblich für die Prüfung der betrieblichen Veranlassung sollte der Umfang der zugesagten Leistungen und nicht der gewählte Durchführungsweg sein. Andernfalls hätte dies ggfls. gravierende Folgen für die Praxis. Ein Wechsel des Durchführungsweges, der aus verschiedenen Gründen sinnvoll sein kann, wäre ansonsten bei GGF aus steuerlichen Gründen vielfach nicht mehr realisierbar.

 **Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf und freuen uns über jedes Feedback. Wenn Sie *compertis spezial* ganz aktuell in Ihrem Briefkasten finden möchten, bitten wir, den Coupon ausgefüllt an uns zu senden, damit wir Sie in den Verteiler aufnehmen können.**

Bitte senden Sie *compertis spezial* an:

.....
Name, Vorname

.....
Firma

.....
Straße und Hausnummer

.....
PLZ/Ort

.....
E-Mail

Ich möchte *compertis spezial* nicht mehr zugesendet bekommen.
(Bitte oben Ihre E-Mail und Postadresse angeben.)



Redaktion:
Arne E. Lenz
Telefon: 0611/ 2361-3233

Herausgeber:



Kreuzberger Ring 17
65205 Wiesbaden
Telefon 0611/ 2361 - 0
Fax 0611/ 2361 - 3340
Internet www.compertis.de
E-Mail info@compertis.de