

1. Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Pensionskassenleistungen:

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 19.06.2012 zur Einstandspflicht von Pensionskassenleistungen für Aufregung gesorgt. Denn eigentlich geht ein Unternehmen, das eine Pensionskasse als Durchführungsweg der bAV ausgewählt hat, davon aus, dass alle Leistungen von der Pensionskasse erbracht werden. Macht die (regulierte) Pensionskasse jedoch von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung ihrer Leistungen auszugleichen, so hat der Arbeitgeber für diese Leistungskürzung einzustehen. Diese Verpflichtung folgt aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG, wonach der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen hat, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn, sondern über einen externen Versorgungsträger erfolgt. (BAG-Urteil vom 19.06.2012 – 3 AZR 408/10)

2. Gleichbehandlung bei Versorgungszusagen:

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich kürzlich wieder einmal mit dem Thema Gleichbehandlung bei Versorgungszusagen zu befassen. Ein stellvertretender Direktor einer großen Bank hatte geklagt, weil sein Arbeitgeber bei der Berechnung der Betriebsrente einen geringeren Steigerungsbetrag als bei anderen (stellvertretenden) Direktoren angesetzt hatte. Das BAG hat in seinem Urteil vom 21.08.2012 entschieden, dass der Kläger einen Anspruch auf den höheren Steigerungsbetrag hat. Die Bank konnte nämlich nicht nachvollziehbar darlegen, weshalb etwa der Hälfte der Arbeitnehmergruppe eine geänderte Versorgungszusage mit einem höheren Steigerungssatz zugesagt wurde und der anderen Hälfte nicht. Für eine Ungleichbehandlung muss ein vernünftiger sachlicher Grund bestehen. (BAG-Urteil vom 21.08.2012 – 3 AZR 81/10)

3. Berücksichtigung von Vergütungsbestandteilen bei der Berechnung der Betriebsrente:

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit einem Fall zu beschäftigen, bei dem sich die Parteien darüber stritten, welche Vergütungsbestandteile bei der Berechnung der künftigen Ruhestandsbezüge des Klägers zu berücksichtigen sind. Die Versorgungsordnung bezog sich auf das zuletzt bezogene Bruttomonatsgehalt. Der Kläger meinte, dass

bei der Berechnung seiner künftigen Ruhestandsbezüge auch variable Vergütungsbestandteile, Sachbezüge und andere Vergütungen zu berücksichtigen seien. Die Beklagte vertrat dagegen die Auffassung, das Bruttomonatsgehalt sei lediglich das monatliche Grundgehalt. Das BAG hat in seinem Urteil vom 13.11.2012 entschieden, dass der Kläger keinen Anspruch darauf hat, dass die im Klageantrag aufgeführten Vergütungsbestandteile berücksichtigt werden. Um solche Unklarheiten zu vermeiden, sollte eine Versorgungsordnung ganz klare Formulierungen und Begrifflichkeiten enthalten. (BAG-Urteil vom 13.11.2012 – 3 AZR 557/10)

4. Widerruf einer Versorgungszusage:

Gemäß Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.11.2012 darf eine Versorgungszusage nur dann wegen grober Pflichtverletzungen widerrufen werden, wenn die Berufung des Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen rechtsmissbräuchlich ist. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft nur durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat. Das setzt voraus, dass eine rechtzeitige Entdeckung derartiger Verfehlungen zur fristlosen Kündigung geführt hätte, bevor die Anwartschaft unverfallbar wurde und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch die Vertuschung des Fehlverhaltens daran gehindert hat, noch vor Eintritt der Unverfallbarkeit zu kündigen. Der Rechtsmissbrauchseinwand kann auch dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, nicht wiedergutmachenden schweren Schaden zugefügt hat. (BAG-Urteil vom 13.11.2012 – 3 AZR 444/10)

5. Keine Diskriminierung I – Deckelung der anrechenbaren Dienstzeit:

Das Bundesarbeitsgericht entschied in seinem Urteil vom 11.12.2012, dass in der Begrenzung der für die Betriebsrentenhöhe anrechenbaren Dienstjahre auf 40 keine Altersdiskriminierung liegt. Eine solche Regelung in der Versorgungszusage kann zwar dazu führen, dass sich Betriebszugehörigkeitszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht rentensteigernd auswirken, dies sei aber durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Mit der Regelung soll nämlich das Risiko des Arbeitgebers begrenzt werden, um die von

ihm zu erbringenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung überschaubar und kalkulierbar zu halten. Insbesondere sieht das Gericht aber wohl die Deckelung auf 40 Jahre deswegen als unkritisch an, weil dadurch typischerweise ein gesamtes Erwerbsleben abgedeckt würde. Es kann dahinstehen, ob für eine geringere Deckelung – wie beispielweise 25 Jahre – womöglich keine ausreichende Rechtfertigung bestanden hätte. Zur Vermeidung dieser Problematik empfiehlt es sich trotz dieses Urteils in neuen Zusagen jedes Dienstjahr rentensteigernd zu berücksichtigen. (BAG-Urteil vom 11.12.2012 – 3 AZR 634/10)

6. Keine Diskriminierung II – Wartezeitregelungen in Versorgungsordnungen: Das Bundesarbeitsgericht hatte in einem aktuellen Fall am 12.02.2013 zu entscheiden, ob eine Wartezeitregelung in einer Versorgungsordnung eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters darstellt. Konkret war in einer Versorgungsordnung geregelt, dass ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nur dann besteht, wenn bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze mindestens eine 15jährige Betriebszugehörigkeit erreicht werden konnte. Das BAG entschied, dass eine solche Regelung nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt und auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellt. Eine Urteilsbegründung liegt zwar noch nicht vor, aber die Entscheidung wird wohl mit dem Interesse des Arbeitgebers, die Finanzierung der Betriebsrenten ausreichend sicherstellen zu können, begründet werden. (BAG-Urteil vom 12.02.2013 – 3 AZR 100/11)

7. Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von sog. Nur-Pensionszusagen: Der Bundesfinanzhof hatte bereits in seinem Urteil vom 09.11.2005 die Meinung vertreten, dass die Zusage einer Nur-Pension anstelle von Aktivbezügen zu einer Überversorgung führt, wenn dieser Vereinbarung keine Ent-

geltumswandlung zugrunde liegt; demnach dürfe hierfür keine Rückstellung gebildet werden. Nachdem der Bundesfinanzhof seine Auffassung im Urteil vom 28.04.2010 noch einmal bestätigt hatte, hat sich nun auch die Finanzverwaltung im BMF-Schreiben vom 13.12.2012 dieser Meinung angeschlossen. Bei Nur-Pensionszusagen können also keine Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG gebildet werden. Das hiervon abweichende BMF-Schreiben vom 16.06.2008 wurde aufgehoben. (BMF-Schreiben vom 13.12.2012, IV C 6 - S 2176/07/10007)

8. GGF-Versorgung – Probezeit vor Erteilung einer Pensionszusage: Direktzusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) werden steuerlich nur unter besonderen Bedingungen anerkannt. Hierzu gehört beispielsweise die Einhaltung einer angemessenen Probezeit, nach deren Ablauf die Zusage erst erteilt werden darf. Als angemessen angesehen wird in der Regel eine Frist von 2 bis 3 Jahren nach Dienst Eintritt bzw. von mindestens 5 Jahren nach Firmengründung. Zusagen, die vor Ablauf dieser Probezeit erteilt werden, führen zu einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA). Bisher vertrat die Finanzverwaltung die Auffassung, dass lediglich die Aufwendungen für die Zusage während der Probezeit als vGA zu erfassen sind und die Rückstellungen bei Ablauf der Probezeit keine vGA mehr darstellen. Mit dem BMF-Schreiben vom 14.12.2012 hat sich die Finanzverwaltung jetzt jedoch der strenger Meinung des BFH angeschlossen und klar gestellt, dass bei Zusagen, die während der Probezeit erteilt wurden, sämtliche Rückstellungen als vGA zu bewerten sind. Dies gilt für alle GGF-Zusagen, die nach dem 29.07.2010 erteilt wurden. (BMF-Schreiben vom 14.12.2012, IV C 2 - S 2742/10/10001)

Redaktion:

Dr. Susanne Gutmair-Lincke
Dr. Kerstin Löffler

Uhlmann, Ludewig & Menzel GmbH
Dienstleistungen zur Altersversorgung
Ferdinandstr. 36
20095 Hamburg

Telefon: (040) 5700 309 10
impULse@uhlmann-ludewig.de
www.uhlmann-ludewig.de
© Uhlmann, Ludewig & Menzel GmbH