

# GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr.1/2013

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Schuldbeitritt und die Auswirkungen auf die Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz	1
2. Außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze; ergänzende Auslegung einer Versorgungsordnung; Störung der Geschäftsgrundlage	3
3. GGF-Zusage – verdeckte Gewinnausschüttung bei Erteilung der Zusage ab Alter 60 FG Düsseldorf – Urteil vom 06.11.2012 Az.: F, G, 6 K 1093/10 K	3
4. Neues zum Versorgungsausgleich	4
a. BGH-Beschluss vom 29.2.2012 Az.: XII ZB 599/100 Berücksichtigung nahezeitlicher Veränderungen gem. § 5 Abs. 2 S. 2 VersAusglG	
b. BGH-Beschluss vom 06.02.2013 Az.: XII ZB 204/11: Externe Teilung und die Verzinsungspflicht bis zur tatsächlichen Auszahlung des Ausgleichswertes an den Zielversorgungsträger	
c. OLG München 22.09.2011 Az.: 16 UF 171/11 und OLG Hamm 06.02.2012 Az.: II-12 UF 207/10 Externe Teilung und der Grundsatz der Halbteilung	
5. Aktuelles	5

## 1. Schuldbeitritt und die Auswirkungen auf die Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz

### a. Ausgangslage

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) bietet für Schuldner verschiedene gesetzliche Konstellationen der Entschuldung an, unter anderem besteht die Möglichkeit eines Schuldbeitritts gem. §§ 421 ff BGB. Bei einem Schuldbeitritt tritt ein Dritter gleichrangig neben den ursprünglich allein Verpflichteten. Dritter und bisheriger Schuldner

(im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung i.d.R. der Arbeitgeber) werden Gesamtschuldner. Der Gläubiger kann die Leistung beliebig fordern, allerdings nur einmal. In der Regel wird zwischen Schuldbeitretendem und ursprünglichem Schuldner im Innenverhältnis vereinbart, dass der Beitretende die Schuld in vollem Umfang übernimmt. Dazu wird eine Erfüllungsübernahme im Innenverhältnis zwischen ursprünglichem und beitretendem Schuldner in der Regel durch Zahlung einer Aufwandserstattung vereinbart. Da es sich

um einen Vertrag zugunsten Dritter handelt, ist die Zustimmung des Gläubigers (im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung i.d.R. der Arbeitnehmer) nicht erforderlich.

Der Schuldbeitritt wird gerade in Konzernunternehmen häufig zur Bündelung von Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung genutzt.

Die Rechtsprechung und die Finanzverwaltung vertreten verschiedene Ansichten zu der Frage der Bilanzierung der Pensionsverpflichtungen sowohl bei dem ursprünglichen Schuldner als auch beim schuldbeitretenden Dritten.

#### b. Finanzverwaltung

Das Bundesfinanzministerium erklärte mit **BMF-Schreiben vom 16.12.2005**, dass in der Bilanz des arbeitsvertraglich verpflichteten Unternehmens die Rückstellung gem. § 6a EStG erhalten bleiben soll, jedoch zu ergänzen ist um einen Freistellungsanspruch auf der Aktivseite. Beim beitretenden Unternehmen erfolgt ein Ausweis der Verbindlichkeit in Höhe des Freistellungsanspruchs. Die mögliche Aufwandserstattung ist beim schuldbeitretenden Dritten nach Ansicht der Finanzverwaltung als Betriebseinnahme zu verbuchen. Begründet wird diese Vorgehensweise von dem BMF damit, dass das arbeitsrechtlich haftende Unternehmen aus vertraglicher Sicht von dem Mitarbeiter grundsätzlich weiterhin in Anspruch genommen werden könne.

#### c. Rechtsprechung des BFH

Der Bundesfinanzhof (**BFH**) **verfolgt in seiner Entscheidung vom 26.04.2012 Az.: IV R 43/09** (GBG-Newsletter 02/2012) einen anderen Ansatzpunkt und macht die Bildung einer steuerlichen Rückstellung für Pensionsverpflichtungen und die Aktivierung eines Freistellungsanspruchs bei einem Schuldbeitritt zur betrieblichen Altersversorgung davon abhängig, ob infolge des Schuldbeitritts eine Inanspruchnahme am Bilanzstichtag noch wahrscheinlich ist. Da bei einem Schuldbeitritt aufgrund der erfolgten Erfüllungsübernahme durch einen Dritten mit einer Inanspruchnahme des ursprünglichen Schuldners nicht mehr zu rechnen sei, wäre in dessen Steuerbilanz weder

eine Pensionsrückstellung, noch ein Freistellungsanspruch auszuweisen.

Mittlerweile hat der **BFH** in zwei weiteren Entscheidungen (**12.12.2012 Az.: IR 28/11 und Az.: IR 69/11**) Stellung bezogen zu der Frage, wie übernommene Pensionsverpflichtungen in der Eröffnungsbilanz und in der Folgebilanz der übernehmenden Gesellschaft anzusetzen sind. In beiden Fällen lag dem Sachverhalt zwar kein Schuldbeitritt zu Grunde, jedoch wird vom BFH ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die verlauteten Grundsätze auch für den Schuldbeitritt gelten.

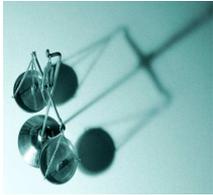
In der Entscheidung vom **12.12.2012 Az.: I R 28/11** fand eine Ausgliederung in der Form statt, dass eine GmbH zu dem Zwecke gegründet worden ist, ehemaligen Mitarbeitern in bestimmten Versorgungsfällen Unterstützungen zu gewähren. Gegenstand der Ausgliederung waren die Pensionsverpflichtungen gegenüber den ausgeschiedenen Mitarbeitern. Der BFH hat entschieden, dass die Pensionsverpflichtungen sowohl in der Eröffnungsbilanz als auch in der ersten Schlussbilanz mit den Anschaffungskosten anzusetzen seien. Die Nichtanwendung der Bewertungsregeln des § 6a Abs. 3 EStG 2002 resultiere aus dem übergeordneten Prinzip der bilanziellen Neutralität von Anschaffungsvorgängen.

In dem zweiten Fall (**12.12.2012 Az.: IR 69/11**) streiten die Beteiligten im Rahmen eines Betriebserwerbs über die Bewertung einer Pensionsrückstellung, der eine entgeltliche Übertragung der zugrunde liegenden Pensionsverpflichtungen vorausgegangen war. Wiederum sind die Anschaffungskosten anzusetzen, auch wenn das Gericht deutlich macht, dass es sich weiterhin um Pensionsverpflichtungen im Sinne von § 6a EStG handelt.

#### d. Fazit

Nach den zivilrechtlichen Vorschriften ist ein Schuldbeitritt ohne weiteres zulässig und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben auch wirksam. Allerdings sind die Folgen im Steuerrecht zwischen Rechtsprechung und Finanzverwaltung nicht geklärt. Zu erwarten ist wohl ein weiteres BMF-Schreiben der Finanzverwaltung,

möglicherweise schaltet sich aber auch die Legislative mit einer Gesetzesänderung ein. Wir werden zu gegebener Zeit erneut informieren.



## **2. Außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze; ergänzende Auslegung einer Versorgungsordnung; Störung der Geschäftsgrundlage**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gibt seine gegenteilige Rechtsprechung aus den Urteilen vom 21.4.2009 Az.: 3 AZR 471/07 und 3 AZR 695/08 (wir berichteten im Newsletter 03/2009) auf.

Das BAG hat in seinen Urteilen vom 21.04.2009 (Az.: 3 AZR 695/08 und 3 AZR 471/07) entschieden, dass durch die außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze (kurz: BBG) im Jahre 2003 i. H. v. 500,00 EUR monatlich in den Versorgungsordnungen, die eine endgehaltsbezogene Direktzusage mit gespaltener Rentenformel vorsehen, eine planwidrige Regelungslücke entstanden ist, soweit darin in Bezug auf diese außerplanmäßige Erhöhung keine angemessene Regelung enthalten ist. Eine solche Regelungslücke sei nach Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Beachtung des mutmaßlichen Parteiwillens im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen. Sie war aus Sicht des BAG etwa in der Form zu schließen, dass bei der Ermittlung der Leistungshöhe von einer BBG ohne außerplanmäßige Erhöhung auszugehen war, mithin die außerplanmäßige Erhöhung der BBG (500 EUR) in Abzug zu bringen war.

Das BAG gibt diese Rechtsprechung nunmehr auf. Nach der bisher veröffentlichten Pressemitteilung des BAG könne sich ein Anspruch auf eine höhere Betriebsrente wegen der außerordentlichen Anhebung der BBG zum 01.01.2003 allenfalls nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage ergeben.

Eine Veröffentlichung der Entscheidungsgründe steht noch aus. Wir werden zeitnah informieren.

## **3. GGF-Zusage – verdeckte Gewinnausschüttung bei Erteilung der Zusage über eine Leistung ab Alter 60**

**FG Düsseldorf – Urteil vom 06.11.2012 Az.: F, G, 6 K 1093/10 K**

Das Finanzgericht hatte darüber zu entscheiden, ob eine verdeckte Gewinnausschüttung vorliegt, wenn die beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF), wie im vorliegenden Fall, eine Zusage über eine Leistung im Alter 60 erhalten, soweit sie zu diesem Zeitpunkt aus dem Unternehmen ausscheiden.

Die beiden beherrschenden Geschäftsführer haben im Jahre 1984 eine Zusage erhalten, die die Auszahlung einer einmaligen Kapitalzahlung i. H. v. 750.000 DM vorsah, wenn die GGF mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Unternehmen ausscheiden. Diese Zusage wurde 1996 auf 850.000 DM erhöht. Zu diesem Zeitpunkt hatte einer der beiden Geschäftsführer das 50. Lebensjahr bereits vollendet. Die vereinbarte Kapitalzahlung wurde mit Vollendung des 60. Lebensjahres ausgezahlt, obwohl der GGF, der die Zahlung erhalten hat, weiter für das Unternehmen tätig war.

Das FG hat entschieden, dass bereits die Vereinbarung des 60. Lebensjahres als Mindestpensionsalter bei einem beherrschenden GGF eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung indiziert. Begründet wird dies damit, dass ein ordentlich und gewissenhaft handelnder Geschäftsleiter sich für die Zusage einer Altersversorgung an die Regelung der gesetzlichen Sozialversicherungsrente orientieren würde. Im Zusagejahr habe die Regelung in der gRV gegolten, wonach Männer mit Erreichen des 63. Lebensjahres die Rente beantragen können. Eine Ausnahme davon könne nur gelten, wenn besondere betriebliche oder in der Person des Ruhegeldempfängers liegende Gründe eine vorzeitige Pensionierung erfordern. Diese Gründe wurden im vorliegenden Fall nicht vorgebracht.

Weiterhin sieht das Gericht auch in der Tatsache, dass die Auszahlung des Kapitals vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen erfolgte, eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung.

Dieses Urteil stellt für die Frage der verdeckten Gewinnausschüttung auf die gesetzliche Sozialversicherungsrente ab. Damit wird der Gestaltungsspielraum für Zusagen an beherrschende GGF enger begrenzt als für Arbeitnehmer, die eine betriebliche Altersversorgung erhalten und unter das Betriebsrentengesetz fallen. Für die letztgenannte Personengruppe gilt nach Ansicht der Finanzverwaltung das 60. Lebensjahr (seit 01.01.2012 62. Lebensjahr) als frühestmögliche Inanspruchnahme für die steuerliche Anerkennung.

Konsequent sind hingegen die Ausführungen zur verdeckten Gewinnausschüttung bei der Auszahlung von Kapital, wenn die weiteren Voraussetzungen, hier das Ausscheiden aus dem Unternehmen, nicht erfüllt worden sind.

#### 4. Neues zum Versorgungsausgleich



Das Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) ist am 01.09.2009 in Kraft getreten und hat für Arbeitgeber und Versorgungsträger eine Vielzahl

von Veränderungen hervorgerufen. Nicht alle Fragen können bislang zufriedenstellend geklärt werden. Wir geben nachfolgend einen kurzen Ausschnitt über die aktuelle Rechtsprechung.

##### a. BGH Beschluss vom 29.2.2012 Az.: XII ZB 599/100 Berücksichtigung nahezeitlicher Veränderungen gem. § 5 Abs. 2 S. 2 VersAusglG

Nach § 5 Abs. 2 S. 2 VersAusglG sind rechtliche oder tatsächliche Veränderungen nach dem Ende der Ehezeit zu berücksichtigen, wenn sie auf den Ehezeitanteil zurückwirken.

Am 07.03.2012 hat der BGH (XII ZB 599/10) hierzu entschieden, dass eine nahezeitliche Veränderung im Sinne des Gesetzes nicht vorliegt, wenn der Ausgleichspflichtige nach Ehezeitende eine vorzeitige Altersrente bezieht und sich dadurch seine Rentenhöhe reduziert.

Der BGH begründet dies damit, dass für den Versorgungsausgleich das in der Ehezeit tatsächlich erworbene Anrecht des Antragsstellers maßgeblich sei. Der Abschlag für die vorzeitige Inanspruchnahme habe hingegen keinen Bezug zur Ehezeit und bliebe daher unberücksichtigt.

##### b. BGH-Beschluss vom 06.02.2013 Az.: XII ZB 204/11: Externe Teilung und die Verzinsungspflicht bis zur tatsächlichen Auszahlung des Ausgleichswertes an den Zielversorgungsträger

Bisher war umstritten, inwieweit der zu zahlende Ausgleichswert nach dem Vollzug der externen Teilung an den Zielversorgungsträger zu verzinsen war und in welcher Höhe die Verzinsung vorzunehmen ist. Die bisherige BGH-Rechtsprechung (07.09.2011 – XII ZB 546/10) sah eine Verzinsung lediglich bis zur Rechtskraft der Entscheidung vor. Abweichend davon entschied z. B. das OLG Frankfurt am 08.11.2012 (4 UF 189/12), dass der Versorgungsträger des Ausgleichspflichtigen den Ausgleichswert bis zur tatsächlichen Zahlung an den Zielversorgungsträger verzinsen muss.

Der BGH hat nunmehr seine Rechtsprechung bestätigt. In dem Beschluss vom 06.02.2013 Az.: XII ZB 204/11 wurde entschieden, dass der zum Vollzug der externen Teilung nach § 14 Abs. 4 VersAusglG i.V.m. § 222 Abs. 3 FamFG vom Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person an den Zielversorgungsträger zu zahlende Ausgleichswert grundsätzlich ab Ende der Ehezeit bis zur Rechtskraft der Entscheidung über den Versorgungsausgleich zu verzinsen sei. Die Verzinsung habe in Höhe des Rechnungszinses zu erfolgen. Eine darüber hinausgehende Verzinsung der auszugleichenden Versorgung wurde abgelehnt.

Das Erfordernis der Verzinsung beruhe in erster Linie auf dem Gedanken, dass der zu zahlende Ausgleichswert auch nach Ehezeitende noch an der Wertentwicklung des Versorgungssystems teilnehme.

Maßgeblicher Zinssatz sei, vorbehaltlich der Angemessenheitsprüfung, derjenige, der bei der versicherungsmathematischen Wertermittlung für die Abzinsung gewählt werde. Ist der Versorgungszusage ein bestimmtes Zinsversprechen zu Grunde gelegt, wie beispielsweise im vorliegenden Fall durch die Wahl einer beitragsorientierten Zusage, sei dieses für die Verzinsung zu wählen.

Die Verzinsung ist für das Ende der Ehezeit bis zur Rechtskraft der Entscheidung vorzunehmen, da es sich um einen richterlichen Gestaltungsakt handle. Damit bestehe bereits ab diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Zahlung der Leistungen an den Träger der Zielversorgung. Das Risiko der Übertragung des durch das Gericht festgestellten Anspruchs trage ab diesem Zeitpunkt der Träger der Zielversorgung. Dies, so die Begründung des BGH, entspreche dem Grundgedanken des Gesetzgebers.

**c. OLG München 22.09.2011 Az.: 16 UF 171/11 und OLG Hamm 06.02.2012 Az.: II-12 UF 207/10 Externe Teilung und der Grundsatz der Halbteilung**

Bei einer externen Teilung von Pensionszusagen erhält der Ausgleichsberechtigte mit dem ausgleichenden Barwert bei Rückumwandlung in eine Rente beim Träger der Zielversorgung in den meisten Fällen eine Rente, die bis weit unter der Hälfte des Ehezeitanteils liegt, die der Ausgleichsberechtigte erhalten hätte, wenn eine interne Teilung vorgenommen worden wäre.

Der Grund hierfür findet sich überwiegend in der Anwendung unterschiedlicher Rechnungszinsen. Der Versorgungsträger ermittelt den Ausgleichswert gem. §§ 45 Abs. 1, 47 Abs. 4,5 VersAusglG, § 4 Abs. 5 BetrAVG und zinst in der Regel mit dem BilMoG-Zinssatz gem. 253 Abs. 2 HGB ab, wäh-

renddessen z.B. die Versorgungsausgleichskasse als Träger der Zielversorgung nur eine Garantieverzinsung von 1,75 % gewährt.

Daher stellt sich immer wieder die Frage, ob unterschiedliche Rechnungszinsen mit dem Grundsatz der Halbteilung nach dem Versorgungsausgleichsgesetz vereinbar sind.

Das **OLG München** sieht mit Beschluss vom **22.09.2011 (16 UF 171/11)** keine Verletzung des Halbteilungsgrundsatzes. Dieser Grundsatz erfordere nicht zwingend die Anwendung identischer Rechnungsgrundlagen zwischen dem abgebenden Versorgungsträger (Arbeitgeber) und dem aufnehmenden Versorgungsträger (Versorgungsausgleichskasse), so das Gericht.

Der Gesetzgeber habe die Wahl des Rechnungszinses für die Diskontierung den Versorgungsträgern überlassen. Auch der Rechnungszins der Versorgungsausgleichskasse ist staatlich überprüft. Es bestehe daher keine von den Gerichten auszufüllende Gesetzeslücke, die eine Veränderung des gewählten Rechnungszinses durch das Gericht ermöglichen würde.

Das **OLG Hamm** hat mit Beschluss vom **06.02.2012 (II-12 UF 207/10)** jedoch grundsätzlich in der Verwendung des sich aus § 253 Abs. 2 HGB ergebenden Zinssatzes eine mögliche Verletzung des Halbteilungsgrundsatzes angenommen mit dem Ergebnis, dass eine Wertkorrektur über § 42 VersAusglG erforderlich sei. Begründet wird dies damit, dass die Verwendung eines nicht marktgerechten Zinssatzes, der im vorliegenden Fall mit 3,25 % beziffert wurde, zu einer erheblichen Entwertung des Anrechtes führe.



**5. Aktuelles**

**a. BAG 13.11.2012 Az.: 3 AZR 444/10 Widerruf einer Versorgungszusage – Rechtsmissbrauch**

Das BAG hat mit dieser Entscheidung festgelegt, wann und unter welchen Voraussetzungen der

Arbeitgeber eine Versorgungszusage wegen des rechtsmissbräuchlichen Verhaltens seines Arbeitnehmers widerrufen darf.

Im vorliegenden Sachverhalt hat der Arbeitgeber durch das Verhalten des Arbeitnehmers einen Vermögensschaden erlitten, der jedoch nicht die Existenz des Unternehmens gefährdet hat.

Das BAG hat die Messlatte für die Nutzung eines Widerrufs hoch angesetzt.

Es legt dar, grobe Pflichtverletzungen führten nur dann zum Widerruf der Versorgungszusage, wenn die Berufung des Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen rechtsmissbräuchlich sei. Ein Rechtsmissbrauch sei dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanswartschaft nur durch die Vertuschung seiner schweren Verfehlungen erschlichen habe. Dies sei nach Ansicht des Gerichts beispielsweise der Fall, wenn die rechtzeitige Entdeckung derartiger Verfehlungen zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte, bevor die Versorgungsanswartschaft unverfallbar geworden wäre.

Beruft sich der Arbeitgeber hingegen auf die Verursachung eines Vermögensschadens durch den Arbeitnehmer, so könne er die Versorgungszusage nur dann widerrufen, wenn dem Arbeitgeber durch das Fehlverhalten des Arbeitnehmers in grober Weise ein existenzgefährdender Schaden zugefügt wurde. Ansonsten sei der Arbeitgeber auf die Möglichkeit der Beanspruchung von Schadensersatz nach den gesetzlichen Vorgaben beschränkt.

Das Gericht begründet seine Auffassung mit dem Versorgungs- und Entgeltcharakter der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Mögliche gesetzliche Schadensersatzansprüche kann der Arbeitgeber hingegen geltend machen und diese dann auch – in den gesetzlichen Grenzen – mit den Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung aufrechnen.

**b. BAG 15.1.2013 Az.: 3 AZR 705/10 Betriebliche Altersversorgung – Ablösung einer Betriebsvereinbarung – Eingriff in erdiente Dynamik**

Die Parteien streiten darüber, nach welcher Versorgungsordnung sich die Ansprüche der Klägerin richten. Die ursprünglich zugesagte Betriebsvereinbarung wurde durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst.

Das BAG nutzt diese Entscheidung zur anschaulichen Darstellung der Drei-Stufen-Theorie.

Das Gericht stellt klar, dass für Betriebsvereinbarungen, die denselben Gegenstand regeln und zeitlich aufeinanderfolgen, grundsätzlich das Ablösungsprinzip gelte, auch dann, wenn die Neuregelungen für den Arbeitnehmer ungünstiger sind. Allerdings unterliegt jede Änderung einer angemessenen Rechtskontrolle (Drei-Stufen-Theorie).

Enthält die Zusage eine erdiente Dynamik, so sei gemäß den Ausführungen des BAG ein Eingriff in diese nur bei Vorliegen triftiger Gründe möglich. Diese lägen vor, wenn die Kosten des bisherigen Versorgungswerks nicht mehr aus Unternehmererträgen und etwaigen Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens erwirtschaftet werden könnten, so dass eine beeinträchtigende Substanzgefährdung drohe. Bei der Beurteilung des Sachverhaltes können die zu § 16 BetrAVG (Anpassungsprüfungspflicht) entwickelten Regeln herangezogen werden und als Orientierungsmaßstab gelten.

Für das Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe ist hingegen eine langfristige Substanzgefährdung des Unternehmens nicht erforderlich. Ein allgemeiner Hinweis auf wirtschaftliche Schwierigkeiten genüge zwar nicht, allerdings reicht es aus, die wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Einzelnen darzulegen und darzustellen, dass anderweitige Sanierungsmöglichkeiten zumindest erwogen worden seien.

**c. BAG 12.2.2013 Az.: 3 AZR 100/10 Wartezeitregelung in Versorgungszusage**

Das BAG hat entschieden, dass eine Regelung, die vorsieht, dass ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15jährige Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversiche-

rung zurücklegen kann, wirksam sei. Eine solche Regelung verstoße nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirke auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde (Pressemitteilung des BAG Nr. 10/13):

Die im Februar 1942 geborene Klägerin war vom 15. Juli 1997 bis zum 29. Februar 2008 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte gründete im Jahr 1999 eine Unterstützungskasse und gab im Dezember 1999 gegenüber den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern formlos bekannt, künftig wer-

de eine Betriebsrente gewährt. Voraussetzung für die Erteilung von Versorgungszusagen sei der Bestand eines Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1999 und die Möglichkeit einer mindestens 15jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Gegenüber der Klägerin und einem Kollegen äußerte der Geschäftsführer der Beklagten, sie erhielten keine Betriebsrente, weil sie zu alt seien.

**Wünschen Sie nähere Informationen zu diesen und weiteren Themen, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.**

**Redaktion:**

Andrea Bahr  
Telefon: (040) 325780-23  
Telefax: (040) 325780-22

**Impressum:**

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH  
Burchardstr. 19-21  
20095 Hamburg  
Telefon: (040) 325780-0  
Telefax: (040) 325780-22  
E-Mail: [info@gbg-consulting.de](mailto:info@gbg-consulting.de)  
Internet: [www.gbg-consulting.de](http://www.gbg-consulting.de)

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem dreimal jährlich erscheinenden Newsletter „GBG-aktuell“ künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an [info@gbg-consulting.de](mailto:info@gbg-consulting.de). Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.