

GBG-aktuell

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr. 2/2016

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Gesetz zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie	1
2. Doppelverbeitragung von Leistungen aus der Direktversicherung	2
3. Versorgungsausgleich: BGH vom 09.03.2016 – XII ZB 540/14 – Wahl des Zinssatzes zur Berechnung des Ausgleichswertes	3
4. Reform des Betriebsrentengesetzes: Tarifpartnermodell Betriebsrente (Nahles-Rente)	4
5. BAG vom 15.09.2015 – 3 AZR 839/13 – Rentenanpassung bei „Rentnergesellschaft“ im Konzern	5
6. BFH Urteil vom 11.11.2015 Az.: 1I R 26/15 Kein Zeitwertkonto für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer	6
7. BAGE vom 08.12.2015 3 AZR 475/14 Anpassungsprüfungsstichtag und Betriebsrentenanpassung	7



1. Gesetz zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie und zur Änderung handelsrechtlicher Vorschriften: Änderung des

HGB-Zinssatzes zur Bewertung von Pensionsverpflichtungen

Mit unserem Sondernewsletter informierten wir Sie im Januar dieses Jahres über die geplante Gesetzesänderung zum Handelsgesetzbuch, die unter anderem eine Änderung bei der Durchschnittsbildung des handelsbilanziellen Rechnungszinses verfolgt.

Nach langwierigen Diskussionen in Wirtschaft und Politik erfolgte Anfang des Jahres eine Initiative des Bundeskabinetts, eine Verlängerung des Zeitraums für die Durchschnittsbildung zur Herleitung des Zinssatzes zur Bewertung von

Pensionsrückstellungen von bisher 7 auf zukünftig 10 Jahre herbeizuführen. Zu diesem Zweck wurde der bereits im Gesetzgebungsverfahren befindliche Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie entsprechend ergänzt.

Ziel soll die Entlastung der Unternehmen hinsichtlich der Rückstellungsbildung für Pensionsverpflichtungen sein. In den vergangenen Jahren erreichte der nach § 253 HGB a.F. anzusetzende Zins ein immer niedrigeres Niveau, was zu einem enormen Anstieg der Zuführungen bzw. Pensionsrückstellungen führte. Da sich das Zinsniveau in absehbarer Zeit nicht verbessern wird und daher mit einem weiteren deutlichen Fall des Rechnungszinses zu rechnen ist, sah nun auch die Politik die Notwendigkeit zur Entlastung der Unternehmen und veröffentlichte am

16.03.2016 die lang erwartete Gesetzesänderung im Bundesgesetzblatt.

Neben der neuen Durchschnittsbildung zur Ermittlung des Rechnungszinses von 10 Jahren wird jedoch weiterhin eine Berechnung anhand des über einen Durchschnittszeitraum von 7 Jahren ermittelten Zinses benötigt. Die Neufassung des § 253 HGB sieht vor, dass der Unterschiedsbetrag, der sich aus dem Ansatz der unterschiedlichen Durchschnittzinssätze ergibt, im Anhang zur Bilanz anzugeben ist (§ 253 Absatz 6 HGB). Gewinne dürfen nur ausgeschüttet werden, wenn die nach der Ausschüttung verbleibenden frei verfügbaren Rücklagen zuzüglich eines Gewinnvortrags und abzüglich eines Verlustvortrags mindestens diesem Unterschiedsbetrag entsprechen.

Sonstige Rückstellungen, z. B. Jubiläums- oder Altersteilzeitverpflichtungen, bleiben von der Gesetzesänderung unberührt.

Zwingend anzuwenden ist die Neuregelung bereits für alle Bilanzstichtage ab dem 31.01.2016, jedoch besteht ein Anwendungswahlrecht für den Jahresabschluss zum 31.12.2015. Für diesen Bilanzstichtag ergibt sich bei einer Durchschnittsbildung über 10 Jahre nunmehr ein Zinssatz von 4,31 %. Der bisherige Durchschnittszins über 7 Jahre lag bei 3,89 %.

2. Doppelverbeitragung von Leistungen aus der Direktversicherung

Mit ihrem Antrag „Gerechte Krankenversicherungsbeiträge für Direktversicherungen und Versorgungsbezüge – Doppelverbeitragung vermeiden“ (Bundestagsdrucksache 18/6364 vom 14.10.2015) fordert die Fraktion Die Linke, dass Krankenversicherungsbeiträge bei Direktversicherungen und Versorgungsbezügen nur einmal erhoben werden dürfen: entweder im Rahmen der Ansparphase oder der Leistungsphase.

Hintergrund: 1983 wurde ein Krankenversicherungsbeitrag von 5 % des Renteneinkommens beschlossen, davor wurden keine Sozialabgaben auf Rentenbezüge erhoben. Seit dem 01.01.2004 müssen im Rahmen des GKV-Modernisierungsgesetzes (GMG) alle in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Bezieher von Betriebsrenten auf ihre laufenden Versorgungsbezüge und auf Kapitalzahlungen den vollen Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten. So wurden die Betriebsrenten ohne Vertrauensschutz- und Übergangsregelungen in erheblichem Umfang „gekürzt“, insgesamt um ca. 2-3 Mrd. EUR jährlich.

Am 06.11.2015 fand hierzu eine parlamentarische Aussprache statt. Am 27.01.2016 folgte eine vom Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages angesetzte nicht-öffentliche Expertenanhörung. Hierbei empfahlen mehrere Sachverständige, wie z. B. die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) oder die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba), die sogenannte Doppelverbeitragung zu vermeiden. Die Vertreter der Bundesregierung sind hingegen der Auffassung, dass am derzeitigen Rechtszustand (bis auf die beitragsrechtliche Situation der „Riester-Betriebsrenten“) nichts zu ändern sei. Dies wird damit begründet, dass dann auch eine entsprechende Entlastung der gesetzlichen Renten erfolgen müsste, was zu Beitragsausfällen im zweistelligen Milliardenbereich führen würde.

Mitte Februar fand in gleicher Sache eine öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtages NRW (siehe Ausschussprotokoll Apr 16/1158) statt. Ziel der Anhörung sollte u. a. sein, dass die Landesregierung sich auf Bundesebene für eine Verbesserung der beitragsrechtlichen Behandlung von Betriebsrenten einsetzt.

Nachdem gemäß eines Bundestagsbeschlusses vom 28. bzw. 29.04.2016 der Antrag der Linksfraktion, doppelte Krankenversicherungsbeiträge für Direktversicherungen und Versor-

gungsbezüge zu vermeiden, abgelehnt wurde, bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

3. Versorgungsausgleich: BGH vom 09.03.2016 – XII ZB 540/14 – Wahl des Zinssatzes zur Berechnung des Ausgleichswertes

Gegenstand des Verfahrens war der zugrunde zu legende Rechnungszins zur Bestimmung des Ausgleichswertes im Versorgungsausgleichsverfahren.

Beide Ehegatten haben während der Ehezeit vom 01.06.1988 bis zum 31.03.2008 Anrechte in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben. Der Ehemann hat darüber hinaus Anrechte aus einer Direktzusage erdient. Der Arbeitgeber ermittelte einen Ausgleichswert in Höhe von 49.256 EUR auf Basis eines Rechnungszinses von 5,13 % und einer Rentendynamik von 2 %. Der Zins entsprach dem aktuellen Abzinsungssatz gemäß § 253 Absatz 2 Satz 2 HGB a.F. im Zeitpunkt der Auskunftserteilung. Der so ermittelte Ausgleichswert sollte auf Antrag des Versorgungsträgers extern geteilt werden.

Die ausgleichsberechtigte Ehefrau wendete sich mit ihrer Rechtsbeschwerde gegen den verwendeten Zinssatz. Sie machte geltend, dass der Barwert der Versorgung bei Ansatz eines „marktüblichen Rechnungszinses“ von 2,25 % bis 3,25 % die Wertgrenze des § 17 VersAusglG überschreiten und das Anrecht demzufolge intern zu teilen sei. Die Rechtsbeschwerde der Ehefrau hatte keinen Erfolg.

Das Gericht entschied, dass das in Rede stehende Anrecht des Ehemannes auf Verlangen des Versorgungsträgers gemäß §§ 17, 14 Absatz 2 Nr. 2 VersAusglG extern zu teilen sei, weil der ermittelte Kapitalbetrag die in § 17 VersAusglG genannte Beitragsbemessungsgrenze zum Ende der Ehezeit nicht übersteige.

Eine Veranlassung zur Korrektur des angewendeten Rechnungszinses sei ebenfalls nicht gege-

ben. § 45 Absatz 1 VersAusglG regele die Bewertung des Ausgleichswertes und dieser verweise auf das Betriebsrentengesetz. Nach § 4 Absatz 5 BetrAVG erfolge die Berechnung eines Barwerts nach den Rechnungsgrundlagen sowie den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik. Der anzuwendende Rechnungszins sei dabei nicht gesetzlich festgelegt worden. Die Gesetzesbegründung habe die Auswahl des Rechnungszinses den jeweiligen Versorgungsträgern überlassen. Diese sollen einen möglichst realistischen und für das jeweilige Anrecht spezifischen Zins verwenden. Die Anwendung des Rechnungszinssatzes nach § 253 Absatz 2 Satz 2 HGB a.F. sei nicht zu beanstanden, da nicht festgestellt werden könne, dass dieser gegen anerkannte Regeln der Versicherungsmathematik verstoße.

Allerdings, so das Gericht, müsse für die Barwertermittlung monatsgenau derjenige Zinssatz herangezogen werden, der sich für den Stichtag des Ehezeitendes aus den monatlich von der deutschen Bundesbank bekannt gemachten Rechnungszinssätzen gemäß § 253 Absatz 2 HGB ergibt.

Mit dieser Entscheidung hat der BGH klargestellt, dass eine Anwendung des Rechnungszinses gemäß § 253 HGB grds. möglich ist, einer Anwendung des BilMoG-Zinssatzes zum letzten Bilanzstichtag der Firma hat das Gericht allerdings eine Absage erteilt. Vor diesem Hintergrund scheint es sinnvoll, die bestehenden Teilungsgrundsätze zu prüfen und gegebenenfalls eine Anpassung vorzunehmen.

Der BGH-Beschluss erging kurze Zeit vor dem Inkrafttreten des „Gesetzes zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie und zur Änderung handelsrechtlicher Vorschriften“ vom 11.3.2016. Daher beinhaltet er keine Klärung der Frage, ob ab 2016 weiterhin der 7-jährige oder der 10-jährige Durchschnittszins für die Diskontierung heranzuziehen ist.



4. Reform des Betriebsrentengesetzes: Tarifpartnermodell Betriebsrente (Nahles-Rente)

Wie bereits im Newsletter 01/2015 berichtet, strebt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Steigerung der Popularität der betrieblichen Altersversorgung auch in kleinen und mittleren Unternehmen an. Wichtig für kleine und mittlere Unternehmen sei insbesondere, dass keine zusätzlichen Haftungsrisiken durch die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung entstehen. In diesem Zusammenhang wird bei Betriebsrenten über Modelle der reinen Beitragszusage („defined contribution“) im Rahmen von Tarifverträgen nachgedacht („pay and forget“).

Das BMAS setzt sich weiterhin für die Umsetzung des sogenannten Tarifpartnermodells Betriebsrente (Nahles-Rente) ein. Das bedeutet, es soll über die gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien eingeführt werden.

Aus diesem Grund haben das Bundesministerium für Finanzen (BMF) und das BMAS Ende des vergangenen Jahres jeweils wissenschaftliche Gutachten in Auftrag gegeben, die die Chancen der privaten und betrieblichen Altersversorgung beleuchten sollen. Die beiden Gutachten liegen mittlerweile vor.

Das sogenannte „Kiesewetter-Gutachten“ des BMF von Prof. Dr. Kiesewetter (Universität Würzburg) enthält folgende wesentliche Empfehlungen:

1. Zuschusspflicht des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge unabhängig vom gewählten Durchführungsweg
2. Gewährung eines steuermindernden bAV-Abzugsbetrags i.H.v. 50 % der bAV-Beiträge (außerbilanziell) für kleine Unternehmen (unter 20 Mitarbeiter)
3. Verbesserte Riester-Förderung in der bAV:

(1) Vorgelagerte Verbeitragung: Dazu in der Rentenphase keine Sozialversicherungspflicht (neu!)

(2) Nachgelagerte Verbeitragung: Dazu in der Anwartschaftsphase keine Sozialversicherungspflicht (neu!) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

4. Neuer bAV-Förderbetrag: Förderung des Arbeitgebers in der Anwartschaftsphase durch Anrechnungsbetrag im Rahmen einer Lohnsteuer-Anmeldung nach § 41 a EStG
5. Erhöhung bzw. Flexibilisierung des Dotierungsrahmens
 - (1) Erhöhung des Dotierungsrahmens auf 8 % für Alt- und Neuzusagen
 - (2) Ermöglichen der Durchführung der bAV in einem einzigen (externen) Durchführungsweg; dadurch Komplexitätsreduktion und Einsparung von Administrationskosten
6. Lebenszeit- bzw. Dienstzeitdotierung: Festlegung eines steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmens im Zuge einer Lebenszeitbetrachtung anstelle einer Jahresbetrachtung.

Das Rechtsgutachten des BMAS von Prof. Dr. Dres. hc. Hanau und Dr. Arteaga weist auf die Chancen durch tarifvertraglich flächendeckende Optionsregelungen hin, die flexible Gestaltungsmöglichkeiten erlauben und Skaleneffekte durch die Zusammenfassung großer Personengruppen ermöglichen.

Des Weiteren empfiehlt das Gutachten die reine Beitragszusage mit Haftungsbeschränkung des Arbeitgebers. Diese beinhaltet den Verzicht auf die Garantieleistung durch Einsetzen von Zielrentensystemen, die im Ausland praktiziert werden. Darüber hinaus erleichtert es die Portabilität bei vorzeitigem Ausscheiden.

Als weitere Empfehlung des BMAS-Gutachten wird die Mindestleistungszusage eines sozialpartnerschaftlich gesteuerten alleinhaftenden Versorgungsträgers genannt. Dabei können die Tarifparteien eigene Versorgungsträger bilden

oder sich vorhandener Dienstleister bedienen (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung). Bestehende Versorgungssysteme könnten in den erfassten Unternehmen durch Anrechnung bei der neuen tariflichen Versorgung berücksichtigt werden.

Abschließend wird eine kollektive Ausfall- und Insolvenzversicherung durch Protektor oder PSVaG i.V.m. mit dem Versorgungsträger empfohlen.

5. BAG vom 15.09.2015 - 3AZR 839/13 - Rentenanpassung bei „Rentnergesellschaft“ im Konzern

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit eine Rentenanpassung durch eine reine Rentnergesellschaft vorzunehmen ist.

Im vorliegenden Fall ging es einmal mehr um eine Gesellschaft, die im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen innerhalb des Konzerns mit der Niederlegung des operativen Geschäfts zu einer sogenannten Rentnergesellschaft wurde.

Kläger war hier ein 1939 geborener Rentner, dem eine Versorgungszusage erteilt wurde. Die verpflichtete Gesellschaft ist Teil eines Konzerns. Die Konzernobergesellschaft trat aufgrund eines Vertrages, den sie mit den Gesellschaften des Gesamtkonzerns im Jahr 1976 abschloss, in alle bereits bestehenden und zukünftigen Pensionsverpflichtungen ihrer Gesellschaften ein. Ziel war die Bilanzierung der Verpflichtungen bei der Mutter. Erst später wurde auch die dem Kläger gegenüber verpflichtete Konzerngesellschaft in den Vertrag einbezogen und zahlte dafür einen Betrag in Höhe der ermittelten Pensionsrückstellungen.

Darüber hinaus sollten alle Konzerngesellschaften, so der Vertrag, die auf sie entfallenden zukünftigen Aufwendungen für die Altersversorgung gegenüber der Mutter erstatten. Diese Aufwendungen waren definiert als zukünftige

Nettozuführung zu den Pensionsrückstellungen zzgl. der laufenden Zahlungen an die Pensionäre vermindert um eine Verzinsung von 6 % der Pensionsrückstellungen des Vorjahres.

In einem konzerninternen Projekt wurden die Vertriebs- und Dienstleistungsgesellschaften des Konzerns umstrukturiert. Dazu gehörte auch der ehemalige Arbeitgeber des Betriebsrentners. Dieser übertrug seinen gesamten Geschäftsbetrieb sowie alle aktiven Arbeitsverhältnisse auf eine Nachfolgegesellschaft, sodass der hier primär verpflichtete Arbeitgeber seit dem 01.01.2004 nicht mehr werbend am Markt tätig war und keine eigenen Arbeitnehmer mehr beschäftigte. Es verblieb lediglich die Verwaltung des eigenen Vermögens.

Im Jahr 2005 übernahm eine neue Gesellschaft alle operativen Gesellschaften der vormaligen Konzernobergesellschaft und damit auch die des Arbeitgebers des Klägers. In der Folge gab es innerhalb der Konzernstruktur eine Vielzahl an Verschmelzungen und Umfirmierungen.

Seit dem 01.01.2001 bezieht der Kläger eine Betriebsrente in Höhe von monatlich 2.274,53 EUR. Diese wurde zu den folgenden Anpassungstichtagen 2004, 2007 und 2010 aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage nicht angepasst. Daraufhin reichte er im Oktober 2010 Klage ein. Er verlangt die Anpassung seiner Betriebsrente zum 1. April 2007 an den seit dem Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust sowie mit seiner am 25. Februar 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klageerweiterung die Anpassung seiner Betriebsrente zum 1. April 2010.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die später erfolgte Berufung der Beklagten zurückgewiesen und sie dazu verurteilt, an den Kläger die rückständige Betriebsrente für die Monate April 2007 bis März 2010 in Höhe von insgesamt 8.122,68 EUR brutto und für die Monate April 2010 bis Januar 2011 in Höhe von insgesamt 3.461,80 EUR brut-

to jeweils nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtskraft der Entscheidung sowie für die Zeit ab Februar 2011 eine um monatlich 346,18 EUR höhere Betriebsrente, mithin eine Betriebsrente in Höhe von insgesamt 2.620,71 EUR brutto jeweils monatlich nachschüssig zu zahlen.

Die Beklagte begehrte mit ihrer Revision weiterhin die Abweisung der Klage. Das BAG hielt die Revision der Beklagten für begründet.

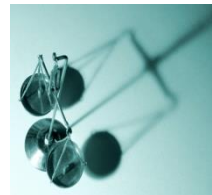
Das Gericht kommt zu dem Schluss, dass mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung der Klage nicht – auch nicht teilweise – stattgegeben werden durfte. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts sei rechtsfehlerhaft und stelle sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar.

Das BAG stellt im Rahmen des Verfahrens fest, dass die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage einer anderen Gesellschaft als der Versorgungsschuldnerin bei der Anpassungsprüfung nach § 16 Absatz 1 und 2 BetrAVG aus Rechtscheinhaftung nur dann in Betracht komme, wenn der erforderliche Rechtsschein durch dem Versorgungsschuldner zurechenbare Erklärungen oder Verhaltensweisen begründet werde. Darüber hinaus komme ein Anspruch auf Anpassung der Betriebsrente nach § 826 BGB in Betracht, wenn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers der Anpassung nach § 16 Absatz 1 und 2 BetrAVG entgegensteht. Die sei möglich, wenn der konzernangehörige Arbeitgeber sein operatives Geschäft innerhalb des Konzerns überträgt und dort die wirtschaftlichen Aktivitäten weitergeführt werden.

Aufgrund der bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen könne allerdings nicht beurteilt werden, ob und ggf. inwieweit die Klage begründet sei. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) im Umfang der Revision und insoweit zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur neuen

Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO).

Das Landesarbeitsgericht hatte angenommen, es könne dahinstehen, ob die Beklagte nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zur Anpassung der Betriebsrente des Klägers verpflichtet sei, da es sich bei dem Anspruch auf Schadensersatz wegen nicht hinreichender Ausstattung einer Rentnergesellschaft nach § 280 Abs. 1 Satz 1, § 241 Abs. 2, §§ 31, 278 BGB um einen Anspruch handle, der neben einer Anpassungsverpflichtung nach § 16 BetrAVG bestehe.



6. BFH Urteil vom 11.11.2015 Az.: 1 I R 26/15 Kein Zeitwert- konto für beherr- schende Gesellschaf- ter- Geschäftsführer

Der beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH hat mit dieser vereinbart, ein Investmentkonto einzurichten, und einen Teil seines Gehalts dorthin abzuführen. Zweck des Kontos war die Finanzierung eines vorgezogenen Ruhestands oder einer Altersversorgung des Geschäftsführers. Für die eingezahlten monatlichen Beträge in Höhe von 4.000 EUR wurde eine einkommensmindernde Rückstellung für ein „Zeitwertkonto“ gebildet. Lohnsteuer wurde insoweit nicht einbehalten. Der Geschäftsführer erhielt ein gemindertem lohnsteuerpflichtiges Gehalt.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hält die Führung eines Arbeitszeitkontos mit dem Aufgabenbild eines GmbH-Geschäftsführers nicht vereinbar. Es liege eine verdeckte Gewinnausschüttung vor, da ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter mit einem Fremdgeschäftsführer kein Arbeitszeit- oder Zeitwertkonto vereinbaren würde. Der BFH begründet dies mit der sog. „Allzuständigkeit“ des GmbH-Geschäftsführers, die ihn verpflichte, Arbeiten auch dann zu erledigen, wenn sie außerhalb der üblichen Arbeits-

zeiten oder darüber hinaus anfallen. Dadurch sei ein Verzicht auf die unmittelbare Entlohnung zu Gunsten später zu vergütender Freizeit nicht vereinbar. Es käme sonst zu einer mit der Organstellung nicht zu vereinbarenden Abgeltung von Überstunden.

7. BAGE v. 08.12.2015 3 AZR 475/14 Anpassungsprüfungsstichtag und Betriebsrentenanpassung

Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Danach ist in einem zeitlichen Abstand von jeweils drei Jahren nach dem individuellen Leistungsbeginn die Anpassungsprüfung vorzunehmen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nunmehr entschieden, dass der gesetzlich vorgeschriebene Drei-Jahres-Rhythmus des § 16 Abs. 1 BetrAVG keine starren, individuellen Prüfungstermine vorschreibt.

Vielmehr sei die Bündelung aller in einem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermine zulässig. Voraussetzung dafür sei allerdings, dass in der Folgezeit der Drei-Jahres-Rhythmus eingehalten werde und sich der durch die Bündelung erste Anpassungsstichtag um nicht mehr als sechs Monate verzögere.

Begründet wird dies vom Gericht mit der Vermeidung des unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwandes und der im Verhältnis dazu nur geringfügigen Beeinträchtigung der Betriebsrentner. Der dem Betriebsrentner entstehende Nachteil werde dadurch abgemildert, dass ein entsprechend angewachsener höherer Teuerungsausgleich zu berücksichtigen sei.

Weiterhin stellt das Gericht klar, dass der Anpassungsstichtag nicht zur Disposition der Versorgungsempfänger steht. Eine weitergehende Abweichung ist gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG auch nicht mit Zustimmung des Betriebsrentners möglich.

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. 19-2
20095 Hamburg
Telefon: (040) 325780-0
Telefax: (040) 325780-22
E-Mail: info@gbg-consulting.de
Internet: 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. Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.

