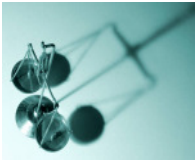


GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr. 3/2010



Vorschläge zur praktischen Umsetzung der Rechtsprechung des BAG zur gespaltenen Rentenformel vom 21.04.2009

Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Urteilen vom 21.04.2009 entschieden, dass durch die außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze (kurz: BBG) in den Versorgungsordnungen, die eine entgeltsbezogene Direktzusage mit gespaltenen Rentenformel vorsehen, eine planwidrige Regelungslücke entstanden ist, soweit die Zusagen keine Regelungen im Umgang mit einer außerplanmäßigen Erhöhung der BBG enthalten.

Den Entscheidungen des BAG (Az.: 3 AZR 695/08 und 3 AZR 471/01) lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Parteien streiten über die Höhe der Betriebsrente. Die Höhe der betrieblichen Altersversorgung (kurz: bAV) ist nach der streitigen Versorgungsordnung mit gespaltenen Rentenformel abhängig vom Gehalt, der BBG und der Betriebszugehörigkeit. Das heißt, für Bezüge, die die BBG übersteigen, ist ein Zuschlag vorgesehen. Der Kläger klagte auf die höhere Rente, welche sich ohne die außerordentliche Anhebung der BBG im Jahre 2003 errechnen würde.

Das BAG gab den Klagen der ehemaligen Mitarbeiter überwiegend statt und begründet dies mit der außerordentlichen Anhebung der BBG und der dadurch entstandenen planwidrigen Versorgung aufgrund einer lückenhaften Versorgungsordnung. Diese Lücke sei aus Sicht des BAG durch Vertragsauslegung in der Form zu schließen, dass für die Berechnung der Betriebsrente von einer BBG ohne außerplanmäßige Erhöhung auszugehen, mithin die außerplanmäßige Erhöhung der BBG i.H.v. 500 EUR monatlich in Abzug zu bringen ist.

Bei Ermittlung der Höhe der Rente ist jedoch der Betrag in Abzug zu bringen, um den sich die gesetzliche Rente infolge höherer Beitragszahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung erhöht hat.

Da es sich nach überwiegender Ansicht in der Literatur nicht um Einzelfallentscheidungen des BAG handelt, besteht Regelungsbedarf bei allen Unternehmen, die eine solche oder eine vergleichbare Versorgungsordnung zugesagt haben.

Unternehmen, die in ihren Versorgungswerken eine ähnliche Zusage erteilt haben, sollten sich vorsorglich um Lösungen bemühen, um künftige Unklarheiten zu vermeiden. Hinsichtlich der aktiven Mitarbeiter sollte gegebenenfalls die Zusage geändert werden, aber auch für bereits mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedene Mitarbeiter und Rentner sollte eine Regelung getroffen werden.

Nach dem Ansatz des BAG ist grundsätzlich eine Neuberechnung für bereits erworbene Anwartschaften vorzunehmen. Wir schlagen allerdings vor, die Methode zur Neuberechnung vom Bundesarbeitsgericht nicht uneingeschränkt zu übernehmen: In Fällen, in denen der Leistungsfall noch nicht eingetreten ist, ergäbe sich ein erhöhter Berechnungsaufwand für das Unternehmen, da die gesetzliche Rentenanswartschaft auf Grundlage der erworbenen Eckpunkte prognostiziert werden müsste.

Allerdings besteht die Möglichkeit, die auch bereits in der Literatur vertreten wird, eine von der gesetzlichen Rente unabhängige Berechnung vorzunehmen, indem eine Differenzierung zwischen Anwartschaften vor und nach dem Jahr 2003 vorgenommen wird. Um die Auswirkungen der außerplanmäßigen Erhöhung der BBG im Jahre 2003 für die betroffenen ehemaligen Mitarbeiter zu reduzieren, ist dabei zwischen den Anwartschaftsteilen, die bis einschließlich 2002 verdient wurden und solchen, die danach verdient worden sind, zu differenzieren. Für Zeiten vor 2003 sind tatsächlich keine höheren Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt worden bzw. es wurden keine korrespondierenden Anwartschaften erworben.

Das bedeutet, für Anwartschaftsteile, die bis einschließlich 2002 verdient wurden, findet die außerordentliche Erhöhung der BBG keine Berücksichtigung, d.h. nur die turnusmäßig dynamisierte BBG ist auf das Gehalt im Versorgungsfall anzuwenden.

Für den Anwartschaftsteil, der ab dem Jahr 2003 verdient wurde, müssen die betroffenen Mitarbeiter zwar Einbußen im betrieblichen Versorgungssystem hinnehmen. Diesem Effekt wirken aber die aus der Erhöhung der BBG resultierenden höheren Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und die sich daraus ergebenden höheren Anwartschaften im gesetzlichen Versorgungssystem entgegen. Vor diesem Hintergrund ist u.E. eine Korrektur nicht erforderlich.

Es erfolgt daher für Anwartschaften ab 2003 eine Berechnung im Versorgungsfall unter Berücksichtigung der außerplanmäßigen Erhöhung der BBG.



Neues zum Versorgungsausgleich

A. Praktische Probleme, die im Zusammenhang mit der Berechnung des Ehezeitendes und der Zeitspanne bis zum Rechtskraft der Entscheidung auftreten

Maßgeblicher Stichtag für die Bewertung und Beurteilung des betrieblichen Anrechts ist das Ende der Ehezeit. Problematisch ist, dass in vielen Fällen das Ehezeitende und der Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung deutlich auseinanderfallen. Daraus können sich bei folgenden Sachverhalten Probleme ergeben:

1. **Änderung der Wertverhältnisse zwischen Ehezeitende und Zeitpunkt der Rechtskraft**
2. **Verzinsung des ermittelten Kapitals**
3. **Weiterzahlung von Renten**

Nach dem Gesetzeswortlaut kann aufgrund des Stichtagsprinzips in §§ 5 Abs. 2 und 47 Abs. 2 VersAusglG geschlossen werden, dass nach Ehezeitende eintretende Änderungen nicht berücksichtigt werden.

Das Gesetz sieht davon in § 5 Abs. 2 S. 2 VersAusglG eine Ausnahme vor. Danach sind Änderungen, die rückwirkend zu einer anderen Bewertung des Ehezeitanteils und des Ausgleichswertes führen, bei Entscheidungen zu berücksichtigen. Fraglich ist jedoch, welche Änderungen unter diesen Ausnahmetatbestand fallen. Die nachfolgenden Ausführungen sollen einen Überblick geben.

Zu 1. Änderung der Wertverhältnisse zwischen Ehezeitende und Zeitpunkt der Rechtskraft

Aufgrund des Zeitablaufes kann es zu einer Änderung der Wertverhältnisse kommen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn sich der Status beim Ausgleichsverpflichteten ändert, die Zusage individuell oder kollektiv geändert wird, es beim Ausgleichsverpflichteten Gehaltssprünge gibt, die sich auf gehaltsabhängige Zusagen auswirken oder sich Bewertungsannahmen und Bemessungsgrundlagen während dieses Zeitabschnittes ändern.

Nach der Gesetzesbegründung des § 5 VersAusglG ist ein typischer Fall einer Ausnahmeregelung dann gegeben, wenn die ausgleichsberechtigte Person nach dem Ende der Ehezeit aber vor Entscheidung über den Wertausgleich dienstunfähig wird.

Nicht unter die Ausnahme fällt allerdings die übliche Wertentwicklung des Anrechts, etwa durch zwischenzeitliche turnusmäßige Anpassungen der Bemessungsgrundlagen.

Aus dem Gesetz und der Gesetzesbegründung können aber keine Schlussfolgerungen gezogen werden, welche nachträglichen Änderungen tatsächlich eine Abweichung vom Stichtagsprinzip rechtfertigen und wie solche Änderungen Berücksichtigung finden sollen.

In der Literatur wird vertreten¹, dass solche Statusänderungen Beachtung finden sollten, die bei Ehezeitende nicht absehbar waren, wie z.B. Invalidität oder der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Dagegen soll das Ausscheiden mit einer unverfallbaren Anwartschaft oder der planmäßige Altersrentenbeginn nicht zu einer rückwirkenden Neuberechnung führen.

Bei Zusageänderungen ist ebenfalls eine differenzierte Betrachtung erforderlich. In diesen Fällen gilt es etwa, sich an die Rechtsprechung zum alten Recht zu orientieren. Danach sind Änderungen zu berücksichtigen, die dem Versorgungsrecht bereits latent innewohnten und nur zu einer Aktualisierung des Wertes bei Ehezeitende führen. Das sind beispielsweise Zusageänderungen, die allgemein gewährt werden. Nicht dazu zählen Änderungen, wenn sie ihren Grund in individuellen Umständen des Versorgungsverpflichteten haben.

¹ Dr. Ingo Budinger/ Katja Kraeisen Betriebsrenten im Versorgungsausgleich – Wertgleiche und aufwandsneutrale Teilung bei lange zurückliegendem Ende der Ehezeit aba-Heft 7/2010 S. 612 ff

Zu 2. Verzinsung des ermittelten Kapitals

Fraglich ist auch, ob das zum Ehezeitende ermittelte Kapital bis zur Rechtskraft des Urteils verzinst werden muss. Der Gesetzeswortlaut klammert eine Verzinsung explizit aus. Allerdings kann dies bei der externen Teilung zu Problemen führen in der Form, dass der Zielversorgungsträger die Verzinsung erst ab Geldeingang unterstellt. Dies kann u.U. dazu führen, dass die berechnete Person bei gleichem Leistungsbeginn eine geringere Rentenanwartschaft erhält.

Zu 3. Weiterzahlung von Renten

Ein weiteres Problem ist auch der Umgang mit der Weiterzahlung der Renten, wenn der Ausgleichspflichtige bereits Rentner ist bzw. es vor Rechtskraft der Entscheidung wird. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, wie mit Rentenanpassungen umzugehen ist.

Ausgekehrte Rentenzahlungen führen zu folgender Problemstellung: Der Versorgungsverpflichtete profitiert zwar erst einmal von der Verzögerung des Verfahrens, da er seine Rente zunächst ungekürzt ausgezahlt bekommt. Die gezahlten Renten können später jedoch nicht mehr zurückgefordert werden und zwischen den Ehegatten auch nicht direkt ausgeglichen werden. Dies ergibt sich aus § 30 VersAusglG. Wird der Ausgleichswert als Kapitalwert zum Ehezeitende ermittelt, so enthält der Betrag auch die zwischenzeitlich ausgezahlten Renten. Dem Versorgungsträger droht eine doppelte Inanspruchnahme. Dies kann er aber vermeiden, wenn er den Kürzungsbetrag sowie im Falle der internen Teilung die Höhe des neuen (gekürzten) Anrechts auf den Stichtag der Umsetzung des Versorgungsausgleichs (d.h. Rechtskraft der familienrechtlichen Entscheidung) ermittelt.

Bei der Frage, inwieweit zwischenzeitliche Rentenanpassungen zu berücksichtigen sind, ist § 5 Abs. 2 S. 2 VersAusglG heranzuziehen. Handelt es sich um eine Anpassung des Wertes des ehezeitlichen Anrechts an die zwischenzeitliche Entwicklung, lässt sich begründen, dass eine Änderung vorliegt, die auf den Ausgleichswert zurückwirkt.

Die dargestellten Probleme zeigen, dass die praktische Umsetzung des Versorgungsausgleichsgesetzes in diesem Bereich einige Fragen offen lässt, die der Versorgungsträger bei der Ermittlung des Ausgleichswertes berücksichtigen muss.

B. BMF-Schreiben vom 12.11.2010

Betriebliche Altersversorgung: Auswirkungen des Gesetzes zur Struktur des Versorgungsausgleiches auf Unterstützungskassen nach § 4d EStG und Pensionszusagen nach § 6a EStG

Das BMF hat wie folgt Stellung genommen:

Zu den Leistungsempfängern und Leistungsanwärtern gem. § 4d Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Buchst. a, b Satz 2 EStG gehören auch Personen, für die nach dem VersAusglG ein Anrecht auf betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse begründet wurde.

Bilanzsteuerrechtlich können die Auswirkungen wegen des Schriftformgebots erst ab Rechtskraft des Beschlusses des Gerichts geltend gemacht werden gem. § 4d EStG. Das gleiche gilt auch für Pensionszusagen gem. § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG.

Wird eine externe Teilung durchgeführt, so sind die Zuwendungen des Trägerunternehmens, die an das andere Trägerunternehmen gezahlt werden, als Betriebsausgabe abzugsfähig, § 4d Abs. 1 S. 1 Nr. 1 S. 1 Buchst. d, Satz 2 EStG.

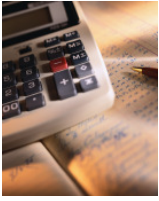
Bei zusätzlichen Zuwendungen an die Unterstützungskasse für das durch die interne Teilung neu entstandene Versorgungsanrecht ist zu unterscheiden:

Bei einer nicht rückgedeckten Unterstützungskasse können Zuwendungen weiterhin als Betriebsausgaben abgezogen werden.

Bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse kann der für die ausgleichsberechtigte Person erforderliche Betrag steuerunschädlich aus dem Kassenvermögen entnommen werden, das für die ausgleichsverpflichtete Person angesammelt wurde. Eine dadurch entstehende Finanzierungslücke kann durch gleichbleibende oder steigende laufende Beiträge geschlossen werden.

Bei einer Pensionszusage ist das verbleibende Versorgungsanrecht der ausgleichspflichtigen Person mit dem Teilwert nach § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 EStG auf Basis des geminderten Pensionsanrechtes zu passivieren.

Die ausgleichsberechtigte Person ist auch bilanzsteuerrechtlich wie ein ausgeschiedener Arbeitnehmer nach dem Betriebsrentengesetz zu behandeln.



Praxis und Hinweise zum BilMoG im Kontext der IDW-Stellungnahme zur handelsrechtlichen Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen (IDW RS HFA 30)

Pauschaler Marktzins bei kurzen Restlaufzeiten

Im Rahmen der Bewertung von Pensionsverpflichtungen erlaubt das BilMoG nach § 253 Abs. 2 HGB den pauschalen Ansatz eines Zinssatzes für eine Laufzeit von 15 Jahren. Dabei handelt es sich um einen durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen sieben Geschäftsjahre, der monatlich von der Deutschen Bundesbank veröffentlicht wird. Dieser pauschale Ansatz stellt eine Vereinfachungsregelung dar. In Frage stand bislang die Wahl des Zinssatzes für die Bewertung von Verpflichtungen mit einer Restlaufzeit deutlich größer oder kleiner 15 Jahren, darunter auch pensionsähnliche Verpflichtungen wie etwa die Altersteilzeit. Das IDW hat mit der Stellungnahme zur handelsrechtlichen Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen (IDW RS HFA 30) für eine erfreuliche Klarstellung gesorgt: der Ansatz eines pauschalen Zinssatzes für eine Laufzeit von 15 Jahren ist auch bei deutlich längeren oder kürzeren Restlaufzeiten und damit grundsätzlich auch bei pensionsähnlichen Verpflichtungen zulässig.

Inwieweit ein pauschaler Ansatz den jeweiligen Zielen des Unternehmens genügt, ist dagegen im Einzelfall zu prüfen. Sofern der Ansatz eines laufzeitadäquateren Zinssatzes geboten erscheint, kann gemäß der IDW-Stellungnahme (Rdn. 57) für jeweils abgegrenzte Teilkollektive von Versorgungsberechtigten eine einheitliche Restlaufzeit bestimmt werden.

Rechnungszins mit Stand von bis zu drei Monaten vor dem Abschlussstichtag

In der Unternehmenspraxis erfolgen die Bewertungen für den Jahresabschluss in zeitlicher Hinsicht oftmals deutlich vor dem Bilanzstichtag. Bislang war es in diesem Zusammenhang zulässig, die Daten zu den Versorgungsberechtigten mit einem Stand von bis zu drei Monaten vor dem Stichtag zu verwenden. Gemäß der nunmehr verabschiedeten HFA-Stellungnahme des IDW (Rdn. 66) ist es ebenso möglich, den Rechnungszins mit einem Stand von bis zu drei Monaten vor dem Abschlussstichtag heranzuziehen. Für die Praxis ist diese Klarstellung sehr zu begrüßen.

Berücksichtigung von Karrieresprüngen

Hinsichtlich des Bewertungsparameters Gehaltstrend bestand Ungewissheit in Bezug auf die etwaige Notwendigkeit, karrierebedingte Gehalts-sprünge miteinzubeziehen. Das IDW stellt in der Stellungnahme (Rdn. 54) klar, dass ein Karrieretrend in Form eines Zuschlages auf die angenommene Regelgehaltserhöhung Berücksichtigung finden kann.

Bilanzierung von Deckungsvermögen – speziell Rückdeckungsversicherungen

In der IDW-Stellungnahme wird die Bilanzierung von Deckungsvermögen im Zusammenhang mit Rückdeckungsversicherungen konkretisiert (Rdn. 68). Der beizulegende Zeitwert von derartigen Versicherungen entspricht dem steuerlichen Aktivwert bzw. dem Deckungskapital des Versicherungsvertrages zzgl. der sog. unwiderruflich zuge- teilten Überschussbeteiligung.

Bewertung von leistungskongruent rückgedeckten Versorgungszusagen

Rückdeckungsversicherungen zu Versorgungszusagen sind leistungskongruent, wenn die aus ihnen resultierenden Zahlungen sowohl der Höhe nach als auch in zeitlicher Hinsicht mit den Zahlungen an den jeweiligen Versorgungsberechtigten übereinstimmen. Dies ist der Fall, wenn sich die Leistungen der Versorgungszusage 1:1 nach den Leistungen der Rückdeckungsversicherung richten. Moderne Deferred Compensation Modelle machen sich derartige Konstruktionen zu Nutze.

Soweit eine Versorgungszusage leistungskongruent rückgedeckt ist, sind die Pensionsrückstellungen gemäß der IDW-Stellungnahme analog zu wertpapiergebundenen Versorgungszusagen zum beizulegenden Zeitwert der Rückdeckungsversicherungen anzusetzen, d.h. mit dem Deckungskapital des Versicherungsvertrages zzgl. der sog. unwiderruflich zugeteilten Überschussbeteiligung (Rdn. 74 i.V.m. Rdn. 71 und 68).



BAGE v. 26.10.2010 Az.: 3 AZR 502/08 und 3 AZR 503/08

Betriebsrentenanpassung – wirtschaftliche Leitungsfähigkeit einer Rentner- und Abwicklungsgesellschaften

Der 3. Senat des BAG hat in den zitierten Entscheidungen die Klage eines Betriebsrentners auf Anpassung der Rente abgelehnt und entschieden, **dass die entwickelten Grundsätze zur Betriebsrentenanpassung gem. § 16 BetrAVG für werbende Unternehmen auch für Rentner- und Abwicklungsgesellschaften gelten.**

Danach habe der Versorgungsschuldner alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und nach billigem Ermessen zu entscheiden. Die Leistungen für die Anpassung sind aus den Unternehmenserträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens in der Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag aufzubringen.

Das bedeutet, es kommt auf die Eigenkapitalverzinsung und -ausstattung des Unternehmens an. Das BAG führt an, dass die Rentner- und Abwicklungsgesellschaften genau wie werbende Unternehmen die Anpassungsleistungen nicht aus ihrer Vermögenssubstanz aufbringen müssen, allerdings mit der Einschränkung, dass nur der Basiszins entsprechend der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen in Ansatz zu bringen ist; ein Risikozuschlag i.H.v. 2% darf allerdings nicht in Ansatz gebracht werden.

BAGE v. 26.10.2010 Az.: 3 AZR 711/08

Wirksamkeit einer Dienstvereinbarung - Bindung der Betriebsrente an die Entgeltentwicklung der aktiv Beschäftigten

Eine Dienstvereinbarung ist wirksam, wenn sie bestimmt, dass das Ruhegeld ehemaliger Beschäftigter bei einer Änderung der aktiv Beschäftigten erhöht oder vermindert wird, sofern die bei Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlende Ausgangsrente unberührt bleibt. Dies gilt nach Ansicht des BAG auch, wenn wie im vorliegenden Sachverhalt die Verringerung des Arbeitsentgeltes der aktiven Mitarbeiter auf einer Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit beruht.

BAGE v. 20.04.2010 Az.: 3 AZR 225/08

Betriebsrente – Betriebsübergang – Gesamterledigungsklausel – Verwirkung

Das BAG bestätigt in dieser Entscheidung noch einmal die Voraussetzungen, die für einen Betriebsübergang vorliegen müssen und hält einen Arbeitsvertrag für unwirksam, der geschlossen wurde wegen Umgehung des § 613a BGB mit der Folge, dass der Arbeitsvertrag einem Betriebsübergang nicht entgegensteht.

Darüber hinaus stellt das BAG in der zu Grunde liegenden Entscheidung große Anforderungen an die Feststellung des Verzichtswillens des Arbeitnehmers.

Ausgangspunkt war hier ein Anwaltsvergleich, der zwischen den Parteien geschlossen wurde mit dem Ergebnis, dass mit diesem Vergleich sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung und für die Zeit nach Beendigung erledigt und abgegolten seien. Das Gericht definiert diese Gesamterledigungserklärung als konstitutives Schuldanerkenntnis mit der Funktion, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den ehemaligen Vertragsparteien klare Verhältnisse zu schaffen und künftige Streitigkeiten zu verhindern.

Daher beziehen sich nach Ansicht des Gerichts die Klauseln nicht nur auf Ansprüche, über welche die Parteien vorher gestritten haben, sondern auch auf solche, an welche die Parteien nicht gedacht haben. **Versorgungsansprüche haben aber eine so hohe Bedeutung für den Arbeitnehmer, dass die Voraussetzung für deren Verzicht eindeutig und zweifelsfrei zum Ausdruck gebracht werden muss. Fehlt ein solch eindeutiger Verzicht, sind Versorgungsansprüche nicht von der Gesamterledigungsklausel umfasst.**

Auch auf den Begriff der Verwirkung ist das Gericht noch einmal eingegangen und stellt fest, dass neben einem Zeitpunkt ein sogenannter Umstandsmoment vorliegen muss. Das heißt neben dem Zeitablauf müssen besondere Umstände sowohl im Verhalten des Berechtigten als auch des Verpflichteten hinzutreten, damit eine Verwirkung überhaupt Anwendung findet.

BAGE v. 20.04.2010 AZ.: 3 AZR 370/08**Betriebliche Altersversorgung – Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten**

Das BAG hat entschieden, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, alle Erziehungsurlaubszeiten bei der Berechnung des Besitzstandsbetrages zu berücksichtigen. Begründet wird dies damit, dass **der Unterschied zwischen einem ruhenden und einem nicht ruhenden Arbeitsverhältnis so gewichtig ist, dass er eine unterschiedliche Behandlung nicht nur beim Arbeitsentgelt im engen Sinne, sondern auch bei der Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung rechtfertigt.**

Aus diesem Grund liegt nach Ansicht des BAG auch keine mittelbare Diskriminierung von Frauen vor, wenn Zeiten des Wehr- oder Ersatzdienstes als umlagepflichtig behandelt werden. Dies gilt auch unter Berücksichtigung der besonderen Wertentscheidungen des Art. 6 GG. Begründet wird dies damit, dass der Grundwehr- und Zivildienst auf gesetzlichem Zwang beruht und der Arbeitgeber auf die Zeit des Wehr- oder Zivildienstes entfallende Beträge zur Erstattung anmelden kann.

Ein Anspruch kann auch nicht auf das sekundäre europäische Gemeinschaftsrecht oder ein einfaches nationales Gesetzesrecht gestützt werden. Auch bei Anwendung des AGG ergeben sich seitens des Gerichts keine anderen Schlussfolgerungen.

BAGE v. 20.04.2010 AZ.: 3 AZR 553/08**Betriebliche Altersversorgung – „Dienstunfähigkeit“ i.S.d. Leistungsordnung des Bochumer Verbandes**

Das BAG beschäftigt sich in dieser Entscheidung mit der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes und vertritt die Auffassung, **dass Ruhegeldzusagen, die auf die Versorgungsordnung eines ganzen Wirtschaftszweiges verweisen, immer auf die jeweilige Fassung verweisen, unabhängig davon, ob in der Versorgungszusage nur „nach Maßgabe der LO“ oder „nach Maßgabe der LO in der jeweils gültigen Fassung“ dokumentiert ist.** Begründet wird dies damit, dass für einen Arbeitgeber, der die Regelung seiner Altersversorgung einem solchen großen Verband überlässt, die Einheitlichkeit der Versorgungsleistungen im Vordergrund steht.

Des Weiteren stellt das BAG mit dieser Entscheidung klar, dass der Begriff Dienstunfähigkeit in den Regelwerken des Bochumer Verbandes nicht identisch ist mit Berufs- und Erwerbsunfähigkeit im Sinne des SGB VI oder gar mit dem Begriff Erwerbsminderung. Vielmehr ist eine eigene Beurteilung für jeden Fall vorzunehmen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Arbeitgebers.

BAGE v. 20.04.2010 AZ.: 3 AZR 509/08**Hinterbliebenenversorgung – Ausschluss von Ehepartnern bei Eheschluss nach dem Ausscheiden**

Nach Ansicht des BAG kann in einer Versorgungszusage der Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung davon abhängig gemacht werden, dass die Ehe vor dem (vorzeitigen) Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Eine solche Regelung verstößt weder gegen die gesetzlichen Bestimmungen des § 1b BetrAVG noch gegen das AGG. Auch ein Widerspruch zu Art. 6 Abs. 1 GG könne nicht angenommen werden.

Ein Verstoß gegen § 1b BetrAVG scheidet schon deshalb aus, da der Kreis der möglichen Versorgungsberechtigten von vornherein erkennbar auf Hinterbliebene beschränkt wird, die bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses in familiärer Beziehung zum Mitarbeiter standen.

Ein Verstoß gegen das AGG kommt nach Ansicht des Gerichts ebenfalls nicht in Betracht. Für eine unmittelbare Diskriminierung wegen Alters oder Geschlechts fehlen die Voraussetzungen, und selbst bei Vorliegen der Voraussetzungen einer mittelbaren Diskriminierung ist das Ziel sachlich gerechtfertigt, da die Leistungspflichten des Arbeitgebers auf Risiken begrenzt werden, die bereits während des Arbeitsverhältnisses angelegt waren.

**Verzicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers auf seine Pensionszusage
OFD Frankfurt Verfügung vom 10.09.2010 und
OFD Karlsruhe Verfügung vom 17.09.2010**

Die Finanzverwaltung hat Stellung genommen zu der steuerlichen Wirkung des Verzichts bzw. Teilverzichts von Gesellschafter-Geschäftsführer auf ihre Pensionszusagen.

In der Verfügung der OFD Frankfurt werden noch einmal die Auswirkungen sowohl für die GmbH als auch für den Gesellschafter dargestellt. Die OFD Frankfurt stellt in der Verfügung klar, dass ein Verzicht nur auf den „future service“ mit der Folge des Einfrierens der bereits gebildeten Pensionsrückstellung nicht möglich sei und ein Verzicht danach eine verdeckte Einlage darstellt. Begründet wird dies damit, dass eine Aufteilung in bereits erdiente und noch zu erdienende Teile aufgrund der Einheitlichkeit ausgeschlossen sei.

Die OFD Karlsruhe sieht in einem Verzicht ebenfalls eine verdeckte Einlage, beschäftigt sich allerdings mit der Frage, wie diese zu ermitteln ist. Danach liegt eine verdeckte Einlage vor, wenn der Barwert der geänderten Pensionszusage kleiner ist als der Barwert des erdienten Teils der bisherigen Zusage.

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

Redaktion:

Andrea Bahr
(Assessorin)

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

Impressum:

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH

Burchardstr. 19-21
20095 Hamburg
Telefon: (040) 325780-11
Telefax: (040) 325780-22

Höninger Weg 115
50969 Köln
Telefon: (0221) 340915-14
Telefax: (0221) 340915-10

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.