

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
04/2016

RECHTSPRECHUNG

ENTGELTBESTANDTEILE

Auslegung von Versorgungszusagen

GÜNSTIGKEITSPRINZIP

Kollision individualvertraglicher und kollektivrechtlicher Regelungen

VERSORGUNGSKAPITAL

Verzinsung von Versorgungskapital nach billigem Ermessen, § 315 Abs. 1 BGB

RENTENANPASSUNG

Wirtschaftliche Lage / Berechnungsdurchgriff

VERSORGUNGS AUSGLEICH

- Externe Teilung / Ermittlung des Grenzwerts nach § 17 VersAusglG
- Externe Teilung / Zinssatz des Ausgleichswerts

BEILAGEN

- **Einladung:**
Wiesbadener Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung am 22. Februar 2017
- **Sonderdruck:**
Betriebsrentenrechtliche Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers –
Vorsteuer- oder Nachsteuerbetrachtung?
(BetriebsBerater Heft 46, 2016, 2805ff.)

ENTGELTBESTANDTEILE

Auslegung von Versorgungszusagen

BAG-Entscheidung
vom 19.07.2016 – 3 AZR 141/15

Die streitgegenständliche Versorgungszusage des Klägers definierte die Grundvergütung, den Ortszuschlag und eine tarifliche Stellenzulage als versorgungsfähige Vergütung. Das Begehren des Klägers richtete sich darauf, zusätzlich eine im Nachgang zur Erteilung der Versorgungszusage eingeführte, tarifliche Zulage ebenfalls bei der Betriebsrentenberechnung zu berücksichtigen, obwohl diese laut Tarifvertrag ausdrücklich als „nicht ruhegehaltfähige Zulage“ normiert wurde.

Das BAG kommt durch Auslegung der Versorgungszusage, welche Allgemeine Geschäftsbedingungen enthalte und daher wie eben solche auszulegen sei, zu dem überzeugenden Ergebnis, dass die rentenfähigen Vergütungsbestandteile in der Versorgungszusage abschließend geregelt seien und daher die zusätzliche tarifvertragliche Zulage hinsichtlich der Betriebsrentenhöhe unbeachtlich sei. Die Anknüpfung an ausgewählte Entgeltbestandteile sei zulässig und stelle keine unangemessene Benachteiligung dar. Der Arbeitgeber sei nicht gehalten, sämtliche Entgeltkomponenten in die Berechnung der Versorgungsbezüge einzu beziehen.

Der Senat stärkt mit seinen Ausführungen den Gestaltungsspielraum der Arbeitgeber und der Tarifparteien, denen es grundsätzlich freisteht, nicht ruhegeldfähige Zulagen einzuführen. Es empfiehlt sich, die Definition der versorgungsfähigen Entgeltbestandteile präzise vorzunehmen.

GÜNSTIGKEITSPRINZIP

Kollision individualvertraglicher und kollektivrechtlicher Regelungen

BAG-Entscheidung
vom 19.07.2016 – 3 AZR 134/15

Betriebsparteien dürfen nach Auffassung des BAG grundsätzlich Arbeitnehmer von einem Versorgungswerk ausnehmen, denen individuell Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt wurden. Der Ausschluss solcher Arbeitnehmer sei aber nur gerechtfertigt, wenn die Betriebsparteien im Rahmen eines ihnen zustehenden Beurteilungsspielraums davon ausgehen könnten, dass Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen im Versorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung wie nach dem kollektiven Versorgungswerk erhielten.

Die Frage, ob eine einzelvertragliche Vereinbarung abweichende, günstigere Regelungen gegenüber einer Betriebsvereinbarung enthalte, sei anhand eines Sachgruppenvergleichs zwischen arbeitsvertraglicher und kollektiver Regelung zu ermitteln. Die Günstigkeit müsse dabei im Voraus und mithin unabhängig von konkreten Bedingungen des Einzelfalles feststehen. Sofern es hingegen von den Umständen des Einzelfalles abhängt, ob die betreffende Regelung günstiger sei oder nicht (sog. ambivalente Regelung), sei keine Günstigkeit gegeben. Im Falle einer günstigeren Betriebsvereinbarung verdränge diese die individualvertragliche Zusage. Scheide alsdann eine Rückabwicklung aus, könnten die Versorgungsleistungen, die dem Arbeitnehmer aufgrund der individuellen Zusage gewährt würden, auf die ihm nach der Betriebsvereinbarung zustehenden Versorgungsleistungen angerechnet werden.

VERSORGUNGSKAPITAL

Verzinsung von Versorgungskapital nach billigem Ermessen, § 315 Abs. 1 BGB

BAG-Entscheidung
vom 30.08.2016 – 3 AZR 272/15

Sieht eine Betriebsvereinbarung vor, dass ein dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall zustehendes Versorgungskapital mit einem „marktüblichen Zinssatz“ zu verzinsen ist, kommt dem Arbeitgeber ein Bestimmungsrecht zu, welches sich sowohl auf die Festlegung eines konkreten Zinssatzes als auch auf die Auswahl des Marktes, auf den für die Festsetzung eines konkreten Zinssatzes abgestellt werden soll, bezieht.

Das Bestimmungsrecht ist vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 1 BGB auszuüben. Nach Ansicht des BAG entspricht es der Billigkeit, dass der Arbeitgeber für die Bestimmung des maßgeblichen Marktes darauf abstellt, wie ein erreichtes Versorgungskapital sicher anzulegen ist und er hierzu auf den Zinssatz aus der Zinsstrukturkurve für Nullkuponanleihen der Bundesrepublik Deutschland und der Französischen Republik zurückgreift. Zur Begründung führt das BAG aus, dass deutsche und französische Staatsanleihen einem äußerst geringen Ausfallrisiko unterliegen und es sich bei Nullkuponanleihen um eine übliche laufzeitorientierte Anlageform handele. Auch die Orientierung an einer Zinsstrukturkurve sei nicht unbillig, da diese graphisch den jeweils gültigen Zinssatz für kurz-, mittel- und langfristige Anlagen darstelle und sich hieraus das erwartete Zinsniveau ableiten lässt, das mit sicheren Anlagen zu erzielen ist, woraus wiederum der marktübliche Zinssatz ermittelt werden könne.

Ein Berechnungsdurchgriff kommt nach Ansicht des BGH in Betracht, wenn sich die mit einem Beherrschungsvertrag verbundene Gefahr, bspw. Weisungen des herrschenden Unternehmens zum Nachteil des Versorgungsschuldners nach § 308 Abs.1 AktG, für das durch § 16 Abs. 1 BetrAVG geschützte Interesse der Versorgungsberechtigten am Wertehalt der Betriebsrente verwirklicht. Hierfür müsse im Wege einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast der Versorgungsberechtigte zunächst lediglich das Bestehen eines Beherrschungsvertrages vortragen und zudem schlicht behaupten, es habe sich die dem Beherrschungsvertrag immanente Gefahrenlage verwirklicht. Es sei sodann Aufgabe des Versorgungsschuldners substantiiert darzulegen, dass Weisungen des herrschenden Unternehmens, die das Eigeninteresse des Versorgungsschuldners außer Acht lassen, nicht erteilt worden sind oder Weisungen die wirtschaftliche Lage des Versorgungsempfängers nicht so verschlechtern haben, dass eine Anpassung unmöglich geworden ist. Eine unangemessene reine Erfolgshaftung des Versorgungsschuldners oder die Durchbrechung des gesellschaftsrechtlichen Trennungsprinzips sei hierin nicht zu sehen.

Der BGH schließt sich damit der Rechtsprechung des BAG vom 10.03.2015 – 3 AZR 739/13 an und wendet die darin enthaltenen Aussagen zum Berechnungsdurchgriff konsequent auf die vor den ordentlichen Gerichten zu verhandelnden Anpassungsstreitigkeiten von Organmitgliedern an, auf die § 16 Abs. 1 BetrAVG gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG Anwendung findet.

Eine externe Teilung eines Versorgungsanrechts kann regelmäßig nur dann durchgeführt, wenn der Ausgleichswert des Anrechts den Grenzwert der §§ 14, 17 VersAusglG nicht überschreitet. Bei mehreren Anrechten war bislang fraglich, ob jedes separat zu betrachten oder eine Gesamtbetrachtung der Anrechte vorzunehmen ist. Die Rechtsprechung des Senats, dass verschiedene Bausteine, wie einzelne Anrechte zu beurteilen und gesondert auszugleichen sind, wenn sie sich in wesentlichen strukturellen Faktoren unterscheiden, erfordere erst recht bei unterschiedlich finanzierten Anrechten eine gesonderte Behandlung und mithin bei jedem einzelnen Anrecht eine Prüfung der Überschreitung des Grenzwerts.

Die Berechnung des maßgeblichen Ausgleichswerts mit dem siebenjährigen BilMoG-Zinssatz sei nicht zu beanstanden. Grundsätzlich sei für die Barwertermittlung monatsgenau derjenige Zinssatz heranzuziehen, der sich für den Stichtag des Ehezeitendes aus den monatlich von der Deutschen Bundesbank auf der Grundlage der Rückabzinsungsverordnung bekannt gemachten Rechnungszinssätzen gemäß § 253 Abs. 2 HGB ergibt.

Im Einzelfall könne jedoch aus Gründen der Verfahrensökonomie auch auf den bei der Auskunftserteilung durch den Versorgungsträger verwendeten BilMoG-Zinssatz am letzten Bilanzstichtag zurückgegriffen werden, wenn die dadurch veranlasste Wertverschiebung marginal sei. Unbeantwortet lässt der Senat die Frage, bis zu welcher Höhe Wertverschiebungen als marginal einzustufen sind. Hinsichtlich einer Übertragung der Rechtsprechung auf andere Fälle dürfte daher Vorsicht geboten sein.

Nach der Neufassung von § 253 Abs. 2 HGB, ist für die handelsbilanzielle Bewertung von Pensionsverpflichtungen anstelle des bisher verwendeten 7-Jahres-Durchschnittszinses ein 10-Jahres-Durchschnittszinssatz zu verwenden. Dies gilt nicht für die Berechnung des Ausgleichswerts. Der BGH hat dies nunmehr klargestellt.

Zur Begründung führt der Senat aus, dass die Ausschüttungssperre für Beträge, die auf der Erweiterung des Referenzzeitraums beruhen, eine reine bilanzielle Entlastung bezwecke. Für die Ausgleichswertberechnung sei weiterhin von einem siebenjährigen Durchschnittszinssatz auszugehen.

RENTENANPASSUNG

Wirtschaftliche Lage / Berechnungsdurchgriff

*BGH-Entscheidung
vom 27.09.2016 – II ZR 57/15*

VERSORGUNGS AUSGLEICH

Externe Teilung / Ermittlung des Grenzwerts nach § 17 VersAusglG

*BGH-Entscheidung
vom 18.05.2016 – XII ZB 649/14*

VERSORGUNGS AUSGLEICH

Externe Teilung / Zinssatz des Ausgleichswerts

*BGH-Entscheidung
vom 24.08.2016 – XII ZB 84/13*

Ihre Kanzlei

Der Schwerpunkt unserer Tätigkeit liegt im Arbeitsrecht mit dem Fokus auf der betrieblichen Altersversorgung und artverwandten betrieblichen Leistungen.

Unsere Rechtsanwälte blicken auf eine zum Teil jahrzehntelange gerichtliche und publizistische Erfahrung insbesondere auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung zurück.

Die Förster & Cisch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH steht bundesweit insbesondere Unternehmen und Versorgungseinrichtungen in sämtlichen Durchführungswegen, Betriebspartnern und Tarifvertragsparteien, deren gemeinsamen Einrichtungen, sowie Verbänden und in der betrieblichen Altersversorgung tätigen Lebensversicherungsunternehmen zur Verfügung. In ihrem Spezialgebiet unterstützt sie auf Wunsch und im Interesse ihrer Mandanten diese durch fachliche Kooperation mit ihren jeweiligen Rechts- und Steuerberatern sowie Wirtschaftsprüfern und Unternehmensberatungen.

Ihre Ansprechpartner



Prof. Dr. Dr. Wolfgang Förster
Rechtsanwalt
0611 988717 - 11



Theodor B. Cisch
Rechtsanwalt
0611 988717 - 12



Philipp A. Lämpe
Rechtsanwalt
0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner
Rechtsanwalt
0611 988717 - 16



Johannes Wickler
Rechtsanwalt
0611 988717 - 13

Veranstaltungen & Veröffentlichungen

22.02.2017

**Wiesbadener Gespräche
zur betrieblichen Altersversorgung**
(Einladung mit Anmelde­möglichkeit anbei)

Cisch / Weppeler

**Betriebsrentenrechtliche Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers
– Vor- oder Nachsteuerbetrachtung?**

§ 16 BetrAVG / Neuordnung / Folgen verfassungsrechtlicher Bedenken gegen den Rechnungszinsfuß in § 6a EStG

BetriebsBerater Heft 46, 2016, 2805ff.

Save the Date:

5. / 6. Okt. 2017:

29. Berliner Seminar zur Alterssicherung

... u.a. mit hochkarätigen Referenten der Deutschen Rentenversicherung Bund
(Einladung alsbald)