Informationen zur betrieblichen Altersversorgung Sommer 2017

1. Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (sog. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Mit dem o.a. Gesetz vom 07.07.2017 gelten ab 01.08.2017 folgende steuerliche Neuregelungen:

a. Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen (= kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung) wird von derzeit 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – angehoben, bei gleichzeitiger Abschaffung des bisherigen steuerfreien, zusätzlichen Höchstbetrags von 1.800 € (§ 2 Nr. 63 Satz 1 EStG – neu). Die Zusammenfassung des steuerfreien Höchstbetrags zu einem einheitlichen prozentualen betrag führt zu einer Vereinfachung im LSt-Abzugsverfahren.

b. In der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung wurde ab 2005 die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG grds. aufgehoben. Die Beträge können weiterhin pauschal besteuert werden, wenn die aufgrund einer Versorgungszusage geleistet werden, die vor dem 01.01.2005 erteilt wurde (sog. Altzusage). Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurden oder 2017 noch erteilt werden, sind sog. Neuzusagen. Für diese Neuzusagen greift auch noch 2017 der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 € (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG).

c. In der Praxis werden Abfindungen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, hin und wieder zum (weiteren) Aufbau der betrieblichen Altersversorgung verwendet. Dies wurde bereits bisher steuerlich unterstützt (vgl. § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG). Zukünftig sind bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses Beiträge an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherung bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – steuerfrei, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dabei werden allerdings maximal zehn Kalenderjahre zugrunde gelegt (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG – neu). Die Beschränkung auf höchstens zehn Kalenderjahre dient der Begrenzung der Steuerausfälle und führt nicht zu Verschlechterungen gegenüber der heutigen Rechtslage.

d. Ab 2018 wird erstmalig ein Förderbetrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener mit ersten Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber (also bei Arbeitnehmern mit Steuerklasse I-V oder Bestimmung des ersten Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bei pauschal besteuertem Arbeitslohn; im Umkehrschluss also nicht bei Arbeitnehmern mit Steuerklasse VI) eingeführt (§ 100 Abs. 1 EStG – neu). Ein erstes Arbeitsverhältnis kann auch ein weiter bestehendes Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn sein (z.B. während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, der Elternzeit, der Pflegezeit oder des Bezugs von Krankengeld). Der zum LSt-Abzug verpflichtete Arbeitgeber (= inländischer Arbeitgeber, ausländischer Verleiher, wirtschaftlicher Arbeitgeber i.S.d. § 38 Abs. 1 Satz 2 EStG) leistet zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Beitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung von mind. 240 € jährlich (der Arbeitgeber tritt also in Vorkasse) und erhält bei der nächsten LSt-Anmeldung vom FA einen Förderbetrag (= staatlicher Zuschuss) von 30%, höchstens 144 € zurück (§ 100 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 1 EStG – neu). Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener ist bis zum förderfähigen Höchstbetrag (= 480 € jährlich) steuerfrei und wird nicht auf das daneben bestehende steuerfreie Volumen nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet (§ 100 Abs. 6 Satz 1 EStG – neu). Die späteren Versorgungsleistungen aufgrund von Beiträgen, für die der Förderbetrag in Anspruch genommen wurde, gehören zu den voll steuerpflichtigen sonstigen Einkünften nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG. Sozialversicherungsrechtlich ist auch hierfür derzeit eine Beitragsfreiheit bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung vorgesehen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV enthält diesbezüglich noch einen redaktionellen Verweisfehler auf § 100 Abs. 5 statt Abs. 6 EStG).

e. Die arbeitsrechtliche Möglichkeit der Mitnahme von unverfallbaren Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel (sog. Portabilität nach § 4 BetrAVG) wird steuerlich durch eine Steuerfreistellung flankiert (§ 3 Nr. 55 EStG). Da die Regelung in § 3 Nr. 55 Satz 1 EStG einen direkten Verweis auf § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG enthält, werden bisher lediglich gesetzlich unverfallbare Anwartschaften von der Steuerfreistellung erfasst. Durch eine entsprechende Ergänzung wird zukünftig auch die Übertragung von Anwartschaften einer betrieblichen Altersversorgung aufgrund vertraglicher, ohne Fristerfordernis unverfallbarer Anwartschaften steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 55 Satz 1 Hs. 2 EStG – neu). In der

Praxis kommt es immer wieder vor, dass Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung auch ohne Arbeitgeberwechsel von einem externen auf einen anderen externen Versorgungsträger (= Pensionsfonds, Pensionskasse, Lebensversicherungsunternehmen) übertragen werden. Eine solche Übertragung der betrieblichen Altersversorgung zwischen externen Versorgungsträgern wird nunmehr auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (also ohne Arbeitgeberwechsel) steuerfrei gestellt, sofern im Zusammenhang mit der Übertragung keine unmittelbaren Zahlungen an den Arbeitnehmer erfolgen (§ 3 Nr. 55c Satz 2 Buchst. A EStG – neu). Erst die späteren Auszahlungen an den Arbeitnehmer werden als sonstige Einkünfte erfasst und zwar so, als ob die Übertragung nicht stattgefunden hätte (§ 22 Nr. 5 EStG). I.Ü. führt die Übertragung zu keiner Novation i.S.d. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG, wenn sich im Zusammenhang mit der Übertragung die vertraglichen Hauptpflichten (insb. Versicherungssumme, Laufzeit, abgesicherte biometrische Risiken) nicht ändern.

f. Durch § 8 Abs. 3 BetrAVG erhält der Arbeitnehmer im Insolvenzfall des Arbeitgebers das Recht, eine für ihn abgeschlossene Rückdeckungsversicherung fortzusetzen. Macht der Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch, fließt ihm grds. ein zu besteuernder geldwerter Vorteil aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis zu. Eine Besteuerung widerspricht aber dem Grundgedanken der nachgelagerten Besteuerung. Der Erwerb der Ansprüche aus einer Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall wird daher steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 65 Satz 1 Buchst. D EStG – neu). Dies gilt durch die im Gesetz enthaltene Formulierung „im Zusammenhang“ auch für Zusagebestandteile, die nicht dem gesetzlichen Insolvenzschutz durch den Pensions-Sicherungs-Verein unterliegen. Darüber hinaus werden von der Steuerfreiheit auch Ansprüche erfasst, die auf noch nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens erbrachten Beiträgen beruhen. Die neue Steuerbefreiungsvorschrift müsste auch für Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH gelten. Die späteren Versorgungsleistungen aus einer Rückdeckungsversicherung, in die der Arbeitnehmer eingetreten ist, gehören zu den sonstigen Einkünften i.S.d. § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG – neu). Es muss daher in der ESt-Erklärung keine gesonderte Aufteilung in Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und sonstige Einkünfte vorgenommen werden. Das Versorgungsunternehmen muss keinen LSt-Abzug durchführen. Es muss lediglich – wie in anderen Fällen sonst auch – eine Rentenbezugsmitteilung an die zentrale Stelle der Finanzverwaltung übermitteln.

g. Im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) wird den Sozialpartnern ermöglicht, künftig auf der Grundlage von Tarifverträgen sog. reine Betriebszusagen einzuführen und damit die Arbeitgeber von bisherigen Haftungsrisiken für Betriebsrenten zu entlasten, weil sich die Zusage des Arbeitgebers auf die Zahlung der Beiträge beschränkt und er damit Kostensicherheit hat. In diesem Fall werden auch keine Mindest- bzw. Garantieleistungen der durchführenden Versorgungseinrichtungen (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung) vorgesehen (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG und § 22 BetrAVG – neu). Lediglich die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge bilden zusammen mit etwaigen Kapitalerträgen im Versorgungsfall die Grundlage für die von der Versorgungseinrichtung zu zahlende laufende Betriebsrente; Kapitalzahlungen – mit Ausnahme der Abfindung von Kleinbetragsrenten – sind nicht möglich. Auch eine Insolvenzsicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein findet nicht statt. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge zu Betriebsrentenmodellen mit reinen Beitragszusagen auch für sie gelten sollen (§ 24 BetrAVg). Bei einer Finanzierung der Beitragszusage durch Gehaltsumwandlung muss der Arbeitgeber (verpflichtend!) 15 % des umgewandelten sozialversicherungsfreien Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten (§ 23 Abs. 2 BetrAVG – neu); die in diesem Fall dem Arbeitgeber ersparten Sozialversicherungsbeiträge sollen also dem Arbeitnehmer zugutekommen. Für diesen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss gelten die gleichen steuerlichen Regelungen wie für den durch die Gehaltsumwandlung finanzierten Beitrag (z.B. Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, Riester-Förderung über Zulagen und ggf. zusätzlichen Sonderausgabenabzug, Betriebsausgabenabzug beim Arbeitgeber). Darüber hinaus soll bei einer Arbeitgeberfinanzierung im Tarifvertrag zur Absicherung der reinen Beitragszusage ein Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers vereinbart werden, der ebenfalls steuer- und sozialversicherungsfrei ist, soweit er nicht unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer gutgeschrieben oder zugerechnet werden kann (§ 23 Abs. 1 BetrAVG und § 3 Nr. 63a EStG – neu). Für Zusatzbeiträge, die unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer direkt gutgeschrieben oder zugerechnet werden, gelten die gleichen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie für die übrigen Beiträge des Arbeitgebers (z.B. Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, Riester-Förderung über Zulagen und ggf. zusätzlichen Sonderausgabenabzug). Durch die Formulierung „soll“ wird deutlich, dass es sich hierbei lediglich um eine Möglichkeit und nicht um eine Verpflichtung

handelt, z.B. um bei der Versorgungseinrichtung einen höheren Kapitaldeckungsgrad zu erreichen oder ihr eine konservativere Kapitalanlage zu ermöglichen. Außerdem wird im BetrAVG den Tarifvertragsparteien die rechtssichere Einführung von betrieblichen Systemen automatischer Entgeltumwandlung ermöglicht (Optionssysteme bzw. „Opting-Out-Systeme"; § 20 Abs. 2 BetrAVG). Optionssysteme führen zu einer automatischen Einbeziehung aller Beschäftigten oder einer Beschäftigtengruppe eines Unternehmens oder eines Betriebs in ein arbeitnehmerfinanziertes Betriebsrentensystem, wobei der einzelne Beschäftigte der Entgeltumwandlung – aus welchen Gründen auch immer – widersprechen kann.

2. Verfügungen und Erlasse der Finanzverwaltung

a. Mit Schreiben vom 08.12.2016 hat das BMF aufgrund des BGH-Urteils vom 11.09.2013 seine Auffassung zum Endalter bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen gegenüber GGF wie folgt geändert:

   Neuzusagen nach dem 09.12.2016 mindestens auf das Endalter 67 abzustellen (bei Behinderung mindestens auf das Endalter 62).

   Altzusagen mit dem Endalter 65 können bis spätestens in der Bilanz Ende des Wirtschaftsjahres das nach dem 09.12.2016 beginnt (also bei Wirtschaftsjahr = Kalenderjahr spätestens zum 31.12.2016) wieder auf dieses Endalter berechnet werden. Bei Altzusagen mit einem Endalter kleiner als 65 (außer bei Vorliegen von Behinderung) sind bei der Berechnung auf das Endalter 65 abzustellen, ansonsten vGA.

b. Unter Bezug auf das BFH-Urteil vom 18.08.2016 – VLR 18/13 (sh. Unter Ziffer 5) hat das BMF im Schreiben vom 04.07.2017 – IV C5 – S2333/16/10002 folgendes festgestellt:

   1. Das o.g. BFH Urteil vom 18.08.2016 ist zum speziellen Fall der Ablösung einer vom Arbeitgeber erteilten Pensionszusage eines GGFs, der nicht unter das Betriebsrentengesetz fällt, ergangen. Es ist in gleichgelagerten Fällen anzuwenden. Führt danach die Zahlung des Ablösungsbetrags an den die Pensionsverpflichtung übernehmenden Dritten nicht zu einem Zufluss von Arbeitslohn im Zeitpunkt der Auszahlung der späteren (Versorgungs-) Leistungen vor

(§ 24 Nr. 2, § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG). Der übernehmende Dritte hat die LSt dann einzubehalten und alle anderen lohnsteuerlichen Arbeitgeberpflichten zu erfüllen.

2. Anders als in dem mit o.g. BFH-Urteil vom 18.08.2016 entschiedenen Fall fließt einem Arbeitnehmer allerdings dann Arbeitslohn zu, wenn der Durchführungsweg nach dem Betriebsrentengesetz von einer Pensions-/Direktzusage oder von einer Versorgungszusage über eine Unterstützungskasse auf einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung gewechselt wird und der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang einen Ablösungsbetrag zahlt (§ 19 EStG). Dies steht im Einklang mit der st. Rspr. des BFH, wonach bei Zukunftssicherungsleistungen dann von Arbeitslohn auszugehen ist, wenn die Leistung des Arbeitgebers an einen Dritten (Versicherer) erfolgt und sich der Vorgang – wirtschaftlich betrachtet – so darstellt, als ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Mittel zur Verfügung gestellt und der Arbeitnehmer sie zum Zweck seiner Zukunftssicherung verwendet hat (u.a. BFH vom 05.07.2012 – VI R 11/11, BStBl. II 2013 S. 190 = DB 2012 S. 2846). Der Ablösungsbetrag kann in diesem Fall nur unter den entsprechenden Voraussetzungen des § 3 Nr. 66 oder § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei bleiben. Von einem steuerpflichtigen Ablösungsbetrag hat der Arbeitgeber LSt einzubehalten (§ 38 EStG).

   Dieses Schreiben ist in allen offenen Fällen anzuwenden.

3. Neuere Urteile – Arbeitsrecht

a) Abschläge vor Erreichen der üblichen „festen Altersgrenze“

BAG – Urteil vom 13.10.2016 – 3 AZR 439/15

Sieht eine Versorgungsordnung bei der Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Erreichen der üblichen, „festen Altersgrenze“ Abschläge vor, liegt darin keine unerlaubte Benachteiligung wegen einer Behinderung.

b) Betriebsrentenanpassung

BetrAVG §§ 1,4 Abs. 1, § 16 Abs. 1 und 2; BGB §§ 134,280 Abs. 1 Satz 1, §§ 414, 415, 826

1. Für die Ermittlung einer angemessenen Eigenkapitalrendite kommt es nicht auf die in den letzten 3 Jahren vor den Anpassungsstichtagen erzielten Werte an, sondern darauf, ob sich im Vergleichszeitraum eine positive Entwicklung abzeichnet, die eine für die Betriebsrentenanpassung ausreichende wirtschaftliche Lage in den 3 Jahren nach dem Anpassungszeitpunkt erwarten lässt.
2. Ein Schadensersatzanspruch des Versorgungsempfängers gem. § 826 BGB kann in Betracht kommen, wenn der Versorgungsschuldner sein operatives Geschäft innerhalb des Konzerns übertragen hat, die bislang von ihm ausgeübten wirtschaftlichen Aktivitäten dort weitergeführt werden und dadurch ein Auseinanderfallen der der wirtschaftlichen Aktivitäten einerseits und der Versorgungsverbindlichkeit andererseits herbeigeführt wird.
3. Die Regelung des § 4 BetrAVG schränkt die wirksame Vereinbarung befreiender Schuldübernahmen im Betriebsrentenrecht zwingend ein. Laufende Betriebsrentenleistungen können nicht übertragen werden.

BAG – Urteil vom 07.06.2016 – 3 AZR 193/15

c) Betriebsrentenanpassung: Anpassungsprüfung

§ 16 Abs. 1BetrAVG, § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG

1. Das Bestehen eines Beherrschungsvertrags schafft eine Gefahrenlage für das durch § 16 Abs. 1 BetrAVG geschützte Interesse eines Versorgungsempfängers am Werterhalt laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Dies rechtfertigt einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage des beherrschenden Unternehmens, wenn sich die durch den Beherrschungsvertrag für die Versorgungsempfänger begründete Gefahrenlage verwirklicht hat.
2. Der Versorgungsempfänger hat im Prozess darzulegen, dass die Voraussetzungen für einen Berechnungsdurchgriff vorliegen können, dazu hat er das Bestehen eines Beherrschungsvertrags darzulegen und ggf. zu beweisen sowie zu behaup-

ten, dass sich die dem Beherrschungsvertrag eigene Gefahrenlage verwirklicht hat.

3. Es ist dann die Sache des Versorgungsschuldners, i.E. nachvollziehbar darzulegen, dass sich die im Beherrschungsvertrag angelegte Gefahrenlage nicht verwirklicht hat. Der Versorgungsschuldner kann dazu darlegen, dass sich infolge der erteilten Weisungen des herrschenden Unternehmens die Gefahrenlage nicht verwirklicht oder seine wirtschaftliche Lage nicht maßgeblich verschlechtert haben oder dass er auch ohne Weisungen nicht leistungsfähig und damit nicht zur Anpassung der Betriebsrente verpflichtet wäre. (Anschluss an BAG, Urteil vom 10.03.2015 – 3 AZR 739/13, DB 2015 S. 1843 = ZIP 2015 S. 1137)

BGH, Urteil vom 27.09.2016 – II ZR 57/15

d) GmbH-Geschäftsführer kein Arbeitnehmer im Sinne von § 17 BetrAVG

§ 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG ist einschränkend zu interpretieren. Normzweck ist, sozialschutzbedürftige Personen in den Schutzbereich der Vorschrift einzubeziehen. Demgegenüber sind diejenigen aus dem Schutzbereich der Norm auszunehmen, die als Allein- oder Mitunternehmer ihre Versorgungsvereinbarung mit dem Unternehmen, für das sie tätig sind, gleichberechtigt oder sogar alleinbestimmen aushandeln.

LG Aachen – Urteil vom 12.02.2016 – 43 O 26/15

e) Günstigkeitsprinzip bei kollidierenden Versorgungszusagen

GG Art. 3 Abs1; BetrAVG „ 75 Abs. 1,§ 77 Abs. 4;TVG § 4 Abs. 3

1. Kollidiert eine nicht günstigere individualvertragliche Versorgungszusage mit den Regelungen einer Betriebsvereinbarung, führt dies grds. dazu, dass die Individualzusage für die Dauer der Geltung der Betriebsvereinbarung verdrängt wird und damit nicht zur Anwendung gelangt.
2. Kommt die Rückabwicklung einer von einer günstigeren Betriebsvereinbarung verdrängten individualvertraglichen Versorgungszusage nicht in Betracht, müssen die Versorgungsleistungen, die dem Arbeitnehmer aufgrund der individuellen Zusage

gewährt werden, auf die ihm nach der Betriebsvereinbarung zustehenden Versorgungsleistungen angerechnet werden.

3. Die Betriebsparteien sind grds. berechtigt, Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erteilt wurde, von einem kollektiven Versorgungswerk auszunehmen. Der vollständige Ausschluss solcher Arbeitnehmer setzt aber voraus, dass die Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen im Versorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung wir nach dem kollektiven Versorgungswerk erhalten.

BAG – Urteil vom 19.07.2016 – 3 AZR 134/15

f) Kündigung einer Kapitallebensversicherung bei unzulässiger Abfindungsvereinbarung

§ 2 Abs. 2 Satz 5 BetrAVG schließt die Inanspruchnahme des Rückkaufwertes einer Lebensversicherung durch den ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht aus, wenn die Kündigungserklärung des Versicherungsnehmers und Arbeitgebers dem Versicherer noch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zugegangen ist. Allerdings ist die Kündigung des Versicherungsvertrages unwirksam, wenn sie auf einer nach § 3 Abs. 1 BetrAVG unzulässigen Abfindungsvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beruht.

BGH – Urteil vom 08.06.2016 – IV ZR 346/15

g) Kürzung der Versorgungsleistung nach dem Beschäftigungsgrad bei Teilzeitbeschäftigten

AGG §§ 1,7 Abs. 1 und 2; BetrAVG § 75 Abs. 1; TzBfG § 4 Abs. 1

3. Nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG müssen Teilzeitbeschäftigte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mindestens in der Höhe erhalten, die dem Umfang ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eins vergleichbaren Vollbeschäftigten entspricht. Vergleichbar sind dabei nur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte mit einer gleich langen Betriebszugehörigkeit.

4. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz stellt in Bezug auf Ungleichbehandlungen, die an verpönte Merkmale iS.d. § 1 AGG oder an die Teilzeitbeschäftigung anknüpfen, keine weitergehenden Anforderungen als § 3 AGG oder § 4 Abs. 1 TzBfG.

BAG – Urteil vom 19.04.2016 – 3 AZR 526/14

h) Kürzung einer betrieblichen Witwenrente bei großem Altersunterschied

Eine Pensionsordnung kann die Höhe der Witwenrente bei einem großen Altersunterschied zwischen den Ehepartnern anteilig kürzen. Dies stellt keine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar.

ArbG Köln – Urteil vom 20.07.2016 – 7 Ca 6880/15

i) Kürzung von Betriebsrenten wegen wirtschaftlicher Notlage

Nach Aufhebung des Sicherungsfalls der wirtschaftlichen Notlage in § 7 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrAVG in der vor dem 01.01.1999 geltenden Fassung ist ein – auch nur befristeter und teilweiser – Widerruf einer Betriebsrentenzusage wegen wirtschaftlicher Notlage des Versorgungsschuldners nicht mehr zulässig. Dies gilt auch dann, wenn die Versorgungszusage vor der Gesetzesänderung erteilt wurde.

ArbG Köln – Urteil vom 21.04.2016 –20 Ca 891/16

j) Verzinsung eines Versorgungskapitals nach billigem Ermessen

1. Obliegt einer Vertragspartei die Bestimmung der vertraglichen Leistung, hat dies nach billigem Ermessen zu erfolgen, § 315 Abs. 1 BGB. Nach § 315 Abs. 3 BGB ist die Leistungsbestimmung durch einen Teil für den anderen verbindlich, falls sie der Billigkeit entspricht. Trifft der Berechtigte eine Bestimmung, so ist eine gerichtliche Leistungsbestimmung nur möglich, wenn die getroffene unbillig ist. Dem Gericht ist es nicht gestattet, seine eigene Entscheidung an die Stelle der Bestimmung durch den hierzu Berechtigten zu setzen.

2. Sieht eine Betriebsvereinbarung vor, dass ein dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall zustehendes Versorgungskapital in mehreren Jahresraten auszuzahlen und mit einem marktüblichen Zinssatz zu verzinsen ist, den der Arbeitgeber festlegt, ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn dieser sich bei der Festlegung des Zinssatzes an der Rendite für Nullkuponanleihen risikoarmer Eurostaaten orientiert.

BAG – Urteil vom 30.08.2016 – 3 AZR 272/15

4. Neuere Urteile – Scheidungsrecht

Barwert künftiger Leistungen aus einer Direktzusage im Versorgungsausgleich

a. Zur externen Teilung eines auf einer rückstellungsfinanzierten Direktzusage beruhenden betrieblichen Anrechts, aus dem der ausgleichspflichtigen Person seit dem Ende der Ehezeit eine ungekürzte Versorgung gewährt wird (Fortführung des Senatsbeschlusses vom 17.02.2016 – XII ZB 447/13 -, FamET 2016 S. 775).

b. Unbeschadet der Neufassung der Vorschriften für die handelsrechtliche Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen durch Artt. 7 ff. des Gesetzes zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie und zur Änderung handelsrechtlicher Vorschriften vom 11.03.2016 (BGBL i S. 396) ist im Versorgungsausgleich für die Ermittlung des Barwerts künftiger Leistungen aus einer Direktzusage auch für Bewertungsstichtage nach dem Inkrafttreten der Gesetzesänderung als Diskontierungszinssatz weiterhin der Abzinsungsfaktor nach §§ 1 Abs. 2, 6 RückAbzinsV heranzuziehen, der sich aus dem geglätteten durchschnittlichen Marktzinssatz in einem Betrachtungszeitraum von sieben Jahren ableitet; die handelsbilanziell zulässige Ausweitung des Betrachtungszeitraums auf zehn Jahre (§ 6a RückAbzinsV) bleibt außer Betracht.

BFH – Urteil vom 20.05.2015 – I R 17/14

5. neuere Urteile – Steuerrecht

Zufluss von Arbeitslohn bei Schuldübernahme

EStG § 11 Abs. 1 Satz 1; BGB § 415 Abs. 1 BetrAVG § 4, § 17 Abs. 1

1. Die Ablösung einer vom Arbeitgeber erteilten Pensionszusage führt beim Arbeitnehmer zwar dann zum Zufluss von Arbeitslohn, wenn der Ablösungsbetrag auf Verlangen des Arbeitnehmers zur Übernahme der Pensionsverpflichtung an einen Dritten gezahlt wird (Bestätigung der Rspr.)
2. Hat der Arbeitnehmer jedoch kein Wahlrecht, den Ablösungsbetrag alternativ an sich auszahlen zu lassen, wird mit der Zahlung des Ablösungsbetrages an den die Pensionsverpflichtung übernehmenden Dritten der Anspruch des Arbeitnehmers auf die künftigen Pensionszahlungen (noch) nicht wirtschaftlich erfüllt. Ein Zufluss von Arbeitslohn liegt in diesem Fall nicht vor.

BFH – Urteil vom 18.08.2016 – VI R 18/13

6. neuere Urteile – Steuerrecht GGF

a) Erdienensdauer bei einer Unterstützungskassenzusage

EStG § 4d Abs 1 Satz 1; KStG § 8 Abs. 3 Satz 2

1. Der von der Rechtsprechung zu Direktzusagen entwickelte Grundsatz, nach dem sich der beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft einen Anspruch auf Altersversorgung regelmäßig nur erdienen kann, wenn zwischen dem Zusagezeitpunkt und dem vorgesehenen Eintritt in den Ruhestand noch ein Zeitraum von mindestens zehn Jahren liegt, gilt aber auch bei einer mittelbaren Versorgungszusage in Gestalt einer rückgedeckten Unterstützungskassenzusage.
2. Kann die sog. Erdienensdauer vom beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer nicht mehr abgeleistet werden, ist prinzipiell davon auszugehen, dass ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter im Interesse der Gesellschaft von der (mittelbaren) Versorgungszusage abgesehen hätte. Die von der Gesellschaft

als Trägerunternehmen an die Unterstützungskasse geleisteten Zuwendungen sind dann regelmäßig nicht als Betriebsausgaben abziehbar.

BFH – Urteil vom 20.07.2016 – I R 33/15

b) Überversorgungsprüfung für Pensionsrückstellungen

EStG § 6a Abs 1 und 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 4

1. An den Grundsätzen der sogenannten Überversorgungsprüfung bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen wird festgehalten.
2. Auch wenn hierbei auf die „aktuellen Aktivbezüge“ des Zusageempfängers abzustellen ist, kann es bei dauerhafter Herabsetzung der Bezüge geboten sein, den Maßstab i.S. einer zeitanteiligen Betrachtung zu modifizieren.
3. Die „aktuellen Aktivbezüge“ umfassen auch variable Gehaltsbestandteile, die als Durchschnitt der letzten fünf Jahre zu ermitteln sind.
4. Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung prägen das – durch die betriebliche Altersversorgung zu ergänzende – Versorgungsniveau auch dann, wenn sie im Wesentlichen auf eigenen Beitragsleistungen beruhen.

BFH – Urteil vom 20.12.2016 – I R 4/15

c) Überversorgungsprüfung für Pensionsrückstellungen

1. Nach § 112 AktG wird eine AG gegenüber dem Vorstand durch den Aufsichtsrat vertreten. Die Norm findet beim Formwechsel von einer GmbH in eine AG vor Eintragung des Rechtsformwechsels im Handelsregister auf die umzuwandelnde GmbH keine Anwendung. Etwas anderes gilt, wenn es um Rechtsgeschäfte geht, die die Bestellung des Vorstands der AG und möglicherweise die hierfür erforderlichen vertraglichen Vereinbarungen betreffen. Eine weitergehende Geltung des § 112 AktG für die GmbH ist mit einer rechtssicheren Abgrenzung der Kompetenzen innerhalb des rechtsformändernden Rechtsträgers nicht zu vereinbaren.
2. § 112 AktG kann aufgrund seines Normzwecks nicht nur für im Amt befindliche Vorstandsmitglieder, sondern auch für bereits ausgeschiedene Vorstandsmitglieder gelten. Auch Rechtsgeschäfte mit dem ehemaligen Geschäftsführer einer in

eine AG umgewandelte GmbH können unter die Bestimmung fallen, und zwar unabhängig davon, ob die ehemalige GmbH vor der Umwandlung über einen Aufsichtsrat verfügt hat.

3. Die Anwendung des § 112 AktG auf Rechtsgeschäfte mit ehemaligen Organmitgliedern setzt eine abstrakte Gefahr der Beeinträchtigung von Gesellschaftsbelangen voraus. Diese ist – bei typisierender Betrachtung – gegeben, wenn das Verhalten der amtierenden Vorstandsmitglieder von der Vorstellung beeinflusst werden kann, eines Tages in eine ähnliche Situation zu geraten wie das ehemalige Organmitglied. Hiervon ist immer dann auszugehen, wenn das Rechtsgeschäft mit der Gesellschaft Fragen betrifft, die den Fortbestand oder die Fortentwicklung von Rechten und Pflichten aus der Organmitgliedschaft selbst betreffen oder dort ihren Ursprung haben. Steht das Rechtsgeschäft dagegen in keinem Zusammenhang zur früheren Organstellung oder deren Beendigung, verbleibt es bei der Vertretungszuständigkeit des Vorstands nach § 78 Abs. 1 AktG.
4. Ist an die Stelle eines auf der Organmitgliedschaft beruhenden Dienstverhältnisses ein Arbeitsverhältnis zwischen dem früheren Organmitglied und der AG getreten, so werden Rechtsgeschäfte, die ausschließlich dessen vertragliche Fortentwicklung oder Beendigung regeln, nicht von § 112 AktG erfasst.
5. Einer Anwendung von § 112 AktG auf Rechtsgeschäfte ehemaliger Vorstandsmitglieder steht nicht entgegen, dass diese inzwischen Mitglied im Aufsichtsrat der AG sind. Auch in diesem Fall greift der mit der Vorschrift verfolgte Schutzzweck. Etwaigen Interessenkonflikten ist dadurch Rechnung zu tragen, dass das betroffene Aufsichtsratsmitglied bei der für die Vornahme des Rechtsgeschäfts erforderlichen Beschlussfassung des Aufsichtsrats entsprechen § 34 BGB nicht stimmberechtigt ist oder sich im Fall eines dreiköpfigen Aufsichtsrats lediglich der Stimme enthalten darf.
6. Selbst wenn es sich bei § 112 AktG um eine bloße Vertretungsregelung handeln sollte, sodass eine nachträgliche Genehmigungsfähigkeit des entgegen den Vorgaben des § 112 AktG vom Vorstand abgeschlossenen Rechtsgeschäfts durch den Aufsichtsrat in Betracht käme, würde dies erfordern, dass sich der Aufsichtsrat im Rahmen seiner nachträglichen Beschlussfassung konkret mit dem Rechtsgeschäft und dessen wesentlichen Bedingungen beschäftigt. Nur damit wäre hinreichend gewährleistet, dass sich die von § 112 AktG vorausgesetzte Gefahrenlage beim Abschluss des Geschäfts nicht verwirklicht hat und der Schutzfunktion der gesetzlichen Regelung zumindest nachträglich Genüge getan wird. Ein Ge-

nehmigungsbeschluss des Aufsichtsrats, mit dem pauschal alle ab einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossenen Rechtsgeschäfte des Vorstands vom Aufsichtsrat genehmigt wurden, ist mit dem Schutzzweck § 112 AktG grds. nicht zu vereinbaren und deshalb nichtig.

7. Die vom Senat entwickelten Grundsätze zum Widerruf von Versorgungszusagen wegen grober Pflichtverletzung (vgl. BAG, Urteil vom 13.11.2012 – 3 AZR 444/10, RS0707343) greifen nicht nur, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen oder nachvertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber verletzt. Auch grobe Pflichtverletzungen, die ein früherer Arbeitnehmer im Rahmen eines anderen Rechtsverhältnisses mit seinem ehemaligen Arbeitgeber zu dessen Lasten begeht und die zu einem existenzgefährdenden Schaden des ehemaligen Arbeitgebers führen, können die Berufung des ehemaligen Arbeitnehmers auf sein Versorgungsversprechen nach § 242 BGB rechtsmissbräuchlich machen.
8. Hat während der Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses ein Wechsel von der Stellung als Unternehmer zu der eines Arbeitnehmers stattgefunden, sind beim gesetzlichen Insolvenzschutz die Wertungen der §§ 7,17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG zu beachten. In zeitlicher Hinsicht kann der Insolvenzschutz durch den Pensions-Sicherungs-Verein in einem solchen Fall allenfalls den Rentenanteil erfassen, der auf die Zeit entfällt, die der Versorgungsempfänger wie ein Arbeitnehmer erbracht hat.
9. Zudem muss für die Frage des gesetzlichen Insolvenzschutzes – unabhängig von der Umgehungsvorschrift in § 7 Abs. 5 BetrAVG – geprüft werden, inwieweit Art und Höhe der bei dem Wechsel in das Arbeitsverhältnis vereinbarten Versorgung durch die ehemalige Unternehmereigenschaft bedingt sind. Geht die Versorgungszusage offensichtlich über das hinaus, was bei einem Arbeitnehmer ohne frühere Unternehmerstellung üblich wäre, besteht insoweit kein Insolvenzschutz nach § 7 BetrAVG.

BAG – Urteil vom 20.09.2016 – 3 AZR 77/15