Informationen zur betrieblichen Altersversorgung Sommer 2018

1. Rechnungszinsfuß nach § 6 a EStG verfassungswidrig ?

Der 10. Senat des Finanzgerichts Köln hält den rechnungszinsfuß von 6 % zur Ermittlung von Pensionsrückstellungen in § 6 a EStG im Jahr 2015 für verfassungswidrig. Er hat deshalb beschlossen, die Frage dem Bundesverfassungsgericht vorzulegen.

(Beschluss vom 12.10.2017 – 10 K 977/17)

2. Verfügungen und Erlasse der Finanzverwaltung

a) Betriebliche Altersversorgung: Maßgebendes Pensionsalter bei der Bewertung von Versorgungszusagen

OFD Niedersachsen – Verfügung vom 01.09.2017 – S 2176-115-241

Aufgrund von aufgetretenen Zweifelsfragen im Zusammenhang mit dem BMF-Schreiben vom 09.12.2016 (BStBl. I 2016 S. 1427 = DB 2016 S. 2931) wird unter Bezugnahme auf das Ergebnis einer Erörterung zwischen den obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder klarstellend auf das Folgende hingewiesen:

1. Übergangsregelung zur analogen Anwendung des sog. ersten Wahlrechts

Das in Rn. 6 des BMF-Schreibens vom 09.12.2016 (a.a.O.) eingeräumte Wahlrecht zur Annahme eines späteren Pensionseintrittsalters (analoge Anwendung des sog. ersten Wahlrechts nach R 6a Abs. 11 Satz 2 EStR), gilt für den umgekehrten Fall einer beabsichtigten Berücksichtigung des vertraglichen Pensionsalters entsprechend. Wurde in der Bilanz des letzten vor dem 10.12.2016 beginnenden Wirtschaftsjahres noch das Mindestpensionsalter nach R 6a Abs. 8 EStR der Rückstellungsberechnung zugrunde gelegt, kann das Wahlrecht zur Berücksichtigung des vertraglichen Pensionsalters auch noch in der Bilanz des Wirtschaftsjahres ausgeübt werden, das nach dem 09.12.2016 beginnt.

2. Auswirkungen der BAG-Urteile vom 15.05.2012 und 13.01.2015 auf Gesamtversorgungszusagen

Die BAG-Urteile vom 15.05.2012 (3 AZR 11/10, a.a.O.) und 13.01.2015 (3 AZR 897/12 a.a.O.) sowie die sich hierauf beziehenden Regelungen in Abschn. III des BMF-Schreibens vom 09.12.2016 (a.a.O., Rn. 12-14) gelten nur für Gesamtversorgungszusagen. Soll aufgrund der BAG-Urteile bei einem Gesamtversorgungssystem das bisherige vertragliche Pensionsalter geändert werden, ist eine schriftliche Anpassung der betroffenen Zusagen erforderlich. (Rn. 14).

Hat der Arbeitgeber der BAG-Urteile zunächst angewendet, möchte aber bis zum Ablauf der Übergangsfrist (Rn. 14) zum schriftlich fixierten Pensionsalter zurückkehren, ist eine Dokumentation des in der Vergangenheit vorübergehend geltenden abweichenden Pensionsalters entbehrlich, da künftig wieder das vertraglich zugesagte Pensionsalter maßgebend ist.

b) Bilanzsteuerrechtliche Berücksichtigung von Versorgungsleistungen, die ohne die Voraussetzung des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis gewährt werden, und von vererblichen Versorgungsanwartschaften

BMF – Schreiben vom 18.09.2017 – IV C 6 – S 2176/07/10006

Der BFH hat mit Urteilen vom 05.03.2008 (I R 12/07, BStBl. II 2015 S. 409 = DB 2008 S. 1183) und vom 23.10.2013 (I R 60/12, BStBl. II 2015 S. 413 = DB 2014 S. 752) entschieden, dass Versorgungszusagen nicht den Charakter als betriebliche Altersversorgung verlieren, wenn Leistungen nicht von dem Ausscheiden des Begünstigten aus dem Dienstverhältnis abhängig gemacht werden. Der BFH stellt aber klar, dass Pensionsleistungen in erster Linie der Deckung des Versorgungsbedarfs dienen und folglich regelmäßig erst bei Wegfall der Bezüge aus der betrieblichen Tätigkeit gezahlt werden.

Zur bilanzsteuerrechtlichen Berücksichtigung von Versorgungsleistungen, die ohne die Voraussetzung des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis gewährt werden, und von vererblichen Versorgungsanwartschaften hat nach Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder das BMF im obigen Schreiben ausführlich Stellung genommen.

3. Neuere Urteile – Arbeitsrecht

a) Abweichung vom BetrAVG zum Nachteil der Organe einer Kapitalgesellschaft

Von den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes kann zum Nachteil von Organen einer Kapitalgesellschaft abgewichen werden, soweit auch den Tarifvertragsparteien Abweichungen erlaubt sind.

BGH – Urteil vom 23.05.2017 – II ZR 6/16

b) Altersabstandsklausel

Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, nach der Ehegatten, die mehr als 15 Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer sind, von der Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen sind, bewirkt keine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters nach §§ 1,3 AGG.

BAG – Urteil vom 20.02.2018 – 3 AZR 43/17

c) Betriebsrentenanpassung: Anpassungsprüfung

1. Sieht ein Tarifvertrag vor, dass Änderungen bestehender Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung nur mit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien wirksam werden, so sind die durch Betriebsvereinbarungen mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vorgenommenen Eingriffe in bestehende Versorgungsrechte anhand der für Betriebsvereinbarungen geltenden Maßstäbe zu überprüfen.
2. Veränderungen der Versorgungsordnung nach dem Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand sind unmittelbar anhand der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu überprüfen. Das vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema für Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanwartschaften findet insoweit keine Anwendung.

3. Die zur Rechtfertigung eines Eingriffs in Versorgungsrechte angeführten Gründe müssen gerade den vorgenommenen Eingriff tragen und folglich in einem inneren Zusammenhang mit ihm stehen.

BAG – Urteil vom 11.07.2017 – 3 AZR 513/16

d) Altersversorgung eines GmbH-Geschäftsführers

BetrAVG § 17 Abs. 3 Satz 1
Von den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes kann zum Nachteil von Organen einer KapGes. abgewichen werden, soweit auch den Tarifvertragsparteien Abweichungen erlaubt sind.

BGH – Urteil vom 23.05.2017 – II ZR 6/16

e) Anrechnungsausschluss von Zeiten nach der Vollendung des 60. Lebensjahres

1. Die Festlegung einer Altersgrenze in einer Versorgungsordnung, bis zu der berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten erbracht werden können, dient der besseren Begrenzung und Kalkulierbarkeit der wirtschaftlichen Belastungen des Arbeitgebers. Dies hält sich im Rahmen eines legitimen Ziels i.S.v. § 10 Satz 1 AGG.
2. Die Regelung in einer Versorgungsordnung, dass nach Vollendung des 60. Lebensjahres erbrachte Beschäftigungszeiten nicht berücksichtigungsfähig sind, kann angemessen i.S.v. § 10 Satz 2 AGG sein.

BAG – Urteil vom 17.10.2017 – 3 AZR 199/16

f) Betriebsrente unter Berücksichtigung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht verletzt, wenn der Arbeitgeber freiwillig eine Betriebsrente zahlt, bei deren Berechnung er auch Beschäftigungszeiten zugrunde legt, auf deren Berücksichtigung nach seiner Auffassung kein

Rechtsanspruch besteht, diese Begünstigung stichtagsbezogen jedoch nur den Versorgungsempfängern, nicht aber den Versorgungsanwärtern gewährt.

BAG – Urteil vom 14.11.2017 – 3 ZR 515/16

g) Diskriminierungsschutz von Teilzeitbeschäftigten

1. Paragraf 4 Nrn. 1 und 2 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhand der Richtlinie 97/91/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in geänderter Fassung und Art. 4 des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sind dahin auszulegen, dass sie nicht einer nationalen Regelung entgegenstehen, die bei der Bemessung der Höhe einer betrieblichen Altersversorgung zwischen Arbeitseinkommen unterscheidet, das unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt, und solchem, das oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt, und das Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung nicht so behandelt, dass sie zunächst das für eine entsprechende Vollzeitbeschäftigung zu zahlende Einkommen ermittelt, hieraus dann den Anteil oberhalb und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze ermittelt und dieses Verhältnis schließlich auf das reduzierte Einkommen aus der Teilzeittätigkeit überträgt.
2. Paragraf 4 Nrn. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung und Art. 4 der Richtlinie 2006/54 sind dahin auszulegen, dass sie nicht einer nationalen Regelung entgegenstehen, die bei der Bemessung der Höhe einer betrieblichen Altersversorgung einer Beschäftigten, die teilweise in Vollzeit, teilweise in Teilzeit gearbeitet hat, einen einheitlichen Beschäftigungsgrad für die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses ermittelt, sofern diese Methode der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung nicht gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz verstößt. Dies zu prüfen ist Sache des vorlegenden Gerichts.
3. Die Art. 1,2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sie nicht einer nationalen Regelung entgegenstehen, die eine betriebliche Altersrente in der Höhe vorsieht, die dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu

der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht und eine Höchstbegrenzung anrechnungsfähiger Dienstjahre vornimmt.

EuGH – Urteil vom 13.07.2017 – C-354/16

h) Überprüfung einer Spätehenklausel am Maßstab des § 10 AGG

Regelungen in Versorgungsordnungen, die eine Hinterbliebenenversorgung ausschließen, wenn der Versorgungsberechtigte Arbeitnehmer bei der Eheschließung ein bestimmtes Alter überschritten hatte, unterfallen § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG jedenfalls dann, wenn dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer eine Altersversorgung zugesagt wird und sich die Höhe der Hinterbliebenenversorgung an der Höhe der betrieblichen Altersrente oder – sofern versprochen – der Invaliditätsrente orientiert. Die Hinterbliebenenversorgung steht dann regelmäßig in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Alters - oder Invaliditätsrente.

BAG – Urteil vom 14.11.2017 –3 AZR 781/16

i) Keine betriebliche Altersversorgung bei einer auf Eigenbeträgen des Arbeitnehmers beruhenden Altersversorgungsleistung einer Pensionskasse

1. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG findet auch auf Versorgungszusagen Anwendung, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Bestimmung am 01.07.2002 erteilt wurden.
2. Bei Versorgungszusagen, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Bestimmung erteilt wurden, und die auch durch den Arbeitnehmer finanziert werden, sind an die Annahme, die Zusage des Arbeitgebers erfasse die auf den Beiträgen der Arbeitnehmer beruhenden Leistungen, erhöhte Anforderungen zu stellen.
3. Eine in der Satzung einer Pensionskasse enthaltene Regelung, wonach bei einem vorzeitigen Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis an die Stelle der beitragsfrei fortzuführenden Anwartschaft bei der Pensionskasse für den auf Beiträgen der Arbeitnehmer beruhenden Teil der Anwartschaft – nicht aber für den vom Arbeitgeber finanzierten Teil – auf Antrag eine Austrittsvergütung tritt,

verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz. Die Differenzierung nach der Art der Finanzierung der Anwartschaft knüpft an die bereits in § 2 Abs. 2 Satz 4 und 6 und Abs. 3 Satz 3 BetrAVG i.d.F. vom 19.12.1974 enthaltene gesetzliche Wertung an.

BAG – Urteil vom 21.03.2017 – 3 AZR 464/15

j) nachträgliche Herabsetzung eines Ruhegehalts

1. Verzichtet ein Gesellschafter-Geschäftsführer gegenüber seiner Kapitalgesellschaft auf eine bereits erdiente (werthaltige) Pensionsanwartschaft, ist darin nur dann keine verdeckte Einlage zu sehen, wenn auch ein fremder Geschäftsführer unter sonst gleichen Umständen die Pensionsanwartschaft aufgegeben hätte.
2. Wurzelt die Zusage der Altersversorgung im Anstellungsvertrag, führt der Verzicht auf die erdiente und werthaltige Anwartschaft zu einem Lohnzufluss in Höhe des Teilwerts.
3. Insoweit handelt es sich um eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit, bei der die Anwendung der Fünftelregelung (§ 34 Abs. 1 und Abs 2 Nr. 4 EStG) in Betracht kommt.

BFH – Urteil vom 23.08.2017 – VI R 4/16

k) Statuswechsel und Unverfallbarkeitsfristen

Ein bloßer Statuswechsel von einem Arbeitsverhältnis – für das das Betriebsrentengesetz nach dessen § 17 Abs. 1 Satz 1 gilt – zu einem Rechtsverhältnis nach § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG ist für den Lauf der Fristen für die gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1b i.V.m. § 30 BetrAVG unerheblich.

BAG – Urteil vom 25.04.2017 –3 AZR 540/15

l) Stichtagsregelung für eine neue Versorgungsordnung

1. Die Betriebsparteien sind grundsätzlich berechtigt, im Wege einer Stichtagsregelung zu vereinbaren, dass eine neue Versorgungsordnung nur für Mitarbeiter gilt, die ab einem bestimmten Zeitpunkt eingestellt werden. Voraussetzung ist, dass sich die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit

sachlich vertretbar ist und das auch auf die zwischen den Gruppen bezogenen Grenzen zutrifft. Dies ist jedenfalls der Fall, wenn der Stichtag mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung übereinstimmt und den zuvor eingestellten Arbeitnehmern ein Anspruch aus einer älteren Versorgungsordnung zusteht. Bei einer solchen Konstellation liegt auch dann kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor, wenn die neue Versorgungsordnung für einen betroffenen Arbeitnehmer im Einzelfall deutlich günstiger wäre.

2. Es ist nicht treuwidrig, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer statt einer Erhöhung des für das Ruhegeld relevanten Grundgehalts eine nicht ruhegeldfähige Zulage zum Ausgleich für den Wegfall eines anderen – ebenfalls ruhegeldfähigen – Entgeltbestandteils gewährt. Ebenso wenig verstößt es gegen Treu und Glauben, wenn Grundgehalt und Zulage im Verlauf des Arbeitsverhältnisses in unterschiedlichem Umfang erhöht werden. Dies gilt jedenfalls dann, sofern keine Indizien vorliegen, die den Schluss zulassen, dass bewusst eine Verschiebung in nicht ruhegeldfähige Entgeltbestandteile erfolgt ist.

LAG Düsseldorf – Urteil vom 14.07.2017 – 6 Sa 132/16

m) Keine Unterbrechung der Unverfallbarkeitsfristen bei Statuswechsel

Insolvenzschutz genießt eine betriebliche Versorgungsanwartschaft nur, wenn sie bei Eintritt des Sicherungsfalls (z.B. Eröffnung des Insolvenzverfahrens) bereits gesetzlich unverfallbar war. Bei Tätigkeiten für verschiedene Unternehmen innerhalb eines Konzerns kann dies bei formwirksamer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Problemen bei Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen führen. Das BAG hatte jetzt einen Fall zu entscheiden, in dem der Arbeitnehmer aber auch noch für sein Ursprungsunternehmen tätig geworden war.

BAG – Urteil vom 25.04.2017 –3 AZR 540/15

n) Versorgungsanwartschaft bei beitragsorientierter Leistungszusage

1. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft auf Grundlage einer beitragsorientierten Leistungszusage aus dem Arbeitsverhältnis aus, gilt für Altfälle (§ 30g Abs. 1 BetrAVG) der Festschreibeffekt nach § 2 Abs. 5 BetrAVG.
2. Hat der Arbeitgeber es versäumt, bei der Anlage der eingezahlten Beiträge im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage die gesetzlichen Anforderungen zu beachten und fehlt es für vorzeitig ausscheidende Arbeitnehmer in einer auf einer Betriebsvereinbarungen beruhenden Versorgungsordnung an Regelungen über die Höhe der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft, kann auf regelmäßig mitgeteilte Zwischenstände abgestellt werden (im Anschluss an BAG, Urteil vom 30.08.2016 – 3 AZR 228/15). Der Arbeitgeber kann sich gegenüber einem Betriebsrentner nicht darauf berufen, dass eine unbeabsichtigte Regelungslücke vorliege, die nur von den Betriebsparteien geschlossen werden dürfe.

LAG Hamm – Urteil vom 04.10.2017 – 4 Sa 1120/15

o) Zulässigkeit von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen

Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG können unter den dort genannten Voraussetzungen in betrieblichen Versorgungssystemen Altersgrenzen festgesetzt werden. Diese müssen nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG einem legitimen Ziel dienen sowie angemessen und erforderlich sein. Danach sind solche Altersgrenzen zwar grundsätzlich, aber nicht stets zulässig.

BAG – Urteil vom 26.09.2017 –3 AZR 72/16

p) Beschäftigungszeiten zur Errechnung einer Betriebsrente

1. Die Festlegung einer Altersgrenze in einer Versorgungsordnung, bis zu der berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten erbracht werden können, dient der besseren Begrenzung und Kalkulierbarkeit der wirtschaftlichen Belastungen des Arbeitgebers. Dies hält sich im Rahmen eines legitimen Ziels i.Sv. § 10 Satz 1 AGG.

2. Die Regelung in einer Versorgungsordnung, dass nach Vollendung des 60. Lebensjahres erbrachte Beschäftigungszeiten nicht berücksichtigungsfähig sind, kann angemessen iSv. § 10 Satz 2 AGG sein.

BAG – Urteil vom 17.10.2017 – 3 AZR 199/16

4. Neuere Urteile – Steuerrecht GGF

Gesellschafter-Geschäftsführer: Steuerliche Anerkennung einer Pensionsrückstellung – Wahrung des Schriftformgebots und Eindeutigkeitsgebots bei Abfindungsleistung

EStG 2002 § 6a Abs 1 Nr. 2 u. 3; BetrAVG § 3 Abs. 4, § 4 Abs. 5

1. Abfindungsklauseln sind Bestandteil der Pensionszusage und unterliegen deshalb auch im Hinblick auf die zu erwartende Abfindungsleistung dem Schriftform- und Eindeutigkeitsgebot des § 6 a Abs. 1 Nr. 3 EStG.
2. Die Abfindungsregelung darf keinen schädlichen Kürzungsvorbehalt i.S.d. § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG beinhalten. Die Abfindung muss dem Wert des gesamten Versorgungsversprechens zum Abfindungszeitpunkt entsprechen (gebot der Wertgleichheit).
3. Das Schriftformgebot und Eindeutigkeitsgebot und das Gebot der Wertgleichheit sind auch ohne Angabe einer konkret benannten Sterbetafel und eines konkret benannten Abzinsungssatzes gewahrt, wenn zur Berechnung der Abfindung auf die nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) geltenden Regelungen verwiesen wird.

FG Schleswig-Holstein – Urteil vom 21.02.2017 – I K 141/15