

Aktuelle Rechtsprechung zur bAV

Rentenanpassung im Konzern: kein automatischer Durchgriff bei Beherrschungsvertrag

Häufig versuchen Rentner aus wirtschaftlichen Gründen unterbliebene Rentenanpassungen einer Tochtergesellschaft direkt bei der wirtschaftlich gesunden Konzernmutter einzuklagen („Berechnungsdurchgriff“).

Seit dem BAG-Urteil vom 10.03.2015 (3 AZR 739/13) reicht es für einen solchen Berechnungsdurchgriff nicht mehr allein aus, dass ein Beherrschungsvertrag zwischen Mutter und Tochter besteht. Die Konzernmutter muss der verpflichteten Tochtergesellschaft auch gezielt wirtschaftliche Risiken aufgebürdet haben, die dazu geführt haben, dass keine Rentenanpassungen finanziert werden können. In diesem Fall kann der Rentner sich an die Konzernmutter wenden.

Bedeutung für die Praxis:

Zwar ist das Urteil aus Arbeitgebersicht zu begrüßen, aber ein betroffener Rentner muss im Prozess nur behaupten, dass sich durch die Weisungen der Konzernmutter die wirtschaftliche Lage verschlechtert hat. Dem Arbeitgeber obliegt dann die Beweislast, dass die wirtschaftlichen Probleme nicht auf den Weisungen der Konzernmutter beruhen!

Kein „hätte, wenn und aber“ bei Streit um unterlassene Rentenanpassung

In einem weiteren Fall zur unterlassenen Rentenanpassung bestand eine „Verrechnungspreisabrede“ zwischen Muttergesellschaft und dem versorgungsverpflichteten Unternehmen. Produkte wurden zu niedrigen Preisen an die Muttergesellschaft veräußert, statt sie eigenständig zu vermarkten. Aufgrund der daraus entstandenen schlechten wirtschaftlichen Lage verweigerte die Tochter die Rentenanpassung.

Das BAG entschied am 10.02.2015 (3 AZR 37/14) sowie in einem vergleichbaren Fall (Urteil vom 21.04.2015 – 3 ATZ 729/13) eindeutig: Die „fiktive“ Lage der Tochtergesellschaft, die ohne Verrechnungspreisabrede bestehen würde, ist nicht zu beachten. Nur die tatsächliche wirtschaftliche Lage unterliegt der gerichtlichen Kontrolle.

Im Urteil vom 10.02.2015 findet sich noch ein wichtiges Detail: Das betroffene Unternehmen hatte als Grund für die unterlassene Rentenanpassung einen drohenden Stellenplatzabbau angeführt. Ein solcher – so die Richter – sagt jedoch für sich betrachtet noch nichts über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit aus!

Bedeutung für die Praxis:

Die Ablehnung einer Rentenanpassung muss ein Arbeitgeber mit unzureichender Eigenkapitalverzinsung oder zu wenig Eigenkapital begründen (vgl. z. B. auch BAG vom 15.04.2014 – 3 AZR 51/12). Anderweitige Argumente für die unterlassene Rentenanpassung oder fiktive Geschäftsverläufe greifen vor Gericht nicht!

Gefahr für GGF: Direktversicherung im Insolvenzfall

Die arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) beinhaltet ein unwiderrufliches Bezugsrecht. Allerdings mit dem Vorbehalt, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen das Bezugsrecht widerrufen werden konnte. Nach Eintritt der Insolvenz widerrief der Insolvenzverwalter deshalb das Bezugsrecht. Der BGH hat in einem vergleichbaren Arbeitnehmerfall bereits am 06.06.2012 (IV ZA 23/11) entschieden, dass das Bezugsrecht trotz des Vorbehaltes im Insolvenzfall nicht widerrufen ist.

Anders im aktuellen Fall (24.06.2015 – IV ZR 411/13): Der BGH lehnte die Klage ab und gab dem Insolvenzverwalter Recht. Der beherrschende GGF habe besonderen Einfluss auf die Geschicke der GmbH und müsse durch die Unverfallbarkeitsfristen auch nicht extra zur Betriebstreue angehalten werden. Außerdem fände auch das Betriebsrentengesetz keine Anwendung. Deshalb sei der Vorbehalt anzuwenden und dem Insolvenzverwalter steht das Kündigungsrecht an der Direktversicherung zu.

Bedeutung für die Praxis:

Gesellschafter-Geschäftsführer sollten bei Abschluss einer Direktversicherung auf ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht unabhängig von Unverfallbarkeitsfristen achten.

Bundesregierung beschließt Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie

Die wichtigsten Inhalte des Gesetzentwurfs (Beschluss des Kabinetts vom 01.07.2015):

- Für arbeitgeberfinanzierte Zusagen, die ab 01.01.2018 erteilt werden, gelten eine Unverfallbarkeitsfrist von mindestens drei Jahren sowie ein Mindestalter von 21 Jahren (derzeit 5 Jahre Unverfallbarkeitsfrist und Mindestalter 25). Ferner werden für diese Neuzusagen auch die Altersgrenzen für die Rückstellungsbildung bei Pensionszusagen nach § 6a EStG bzw. den Betriebsausgabenabzug für Beiträge zugunsten einer rückgedeckten U-Kasse nach § 4d EStG auf Alter 23 Jahre abgesenkt.
- Ein ausgeschiedener Arbeitnehmer darf gegenüber einem vergleichbaren Aktiven nicht benachteiligt werden. Daher müssen Versorgungsanwartschaften auch nach vorzeitigem Ausscheiden weiter dynamisiert werden, wenn dies auch bei Aktiven der Fall ist. Die Dynamisierung entfällt z.B. bei Festbetragszusagen (z. B. einheitlich 100 € Rente p. M.) oder auch Rentenbausteinzusagen (z. B. 25 € Altersrentenbaustein pro Dienstjahr). Auch wenn die Zusage eine Verzinsung enthält, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zu Gute kommt, oder über eine Direktversicherung, Pensionskasse sowie Pensionsfonds durchgeführt wird, entfällt die Dynamisierungspflicht.
- Die Dynamisierung kann, wie bei der Anpassung laufender Leistungen, mit 1 % p. a. erfolgen. Der Arbeitgeber kann stattdessen aber auch entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindex anpassen.
- Die Dynamisierungspflicht gilt im Übrigen nicht für Versorgungswerke, die bereits vor dem 20.05.2014 für Neueintritte geschlossen waren, und auch erst für Beschäftigungszeiten ab dem 01.01.2018.
- Die Abfindung von „Kleinstanwartschaften“ bei Ausscheiden ist nur mehr mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich, wenn dieser ein neues Arbeitsverhältnis in einem EU-Mitgliedstaat aufnimmt und dies innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt.
- Die Informationspflichten nach § 4a BetrAVG werden erweitert: Zukünftig muss ein Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers – und nicht mehr nur bei „berechtigtem Interesse“ – z. B. die Höhe der Anwartschaft oder des Übertragungswerts nach § 4 Abs. 3 BetrAVG mitteilen.

Praxistipps:

- Durch die kürzeren Unverfallbarkeitsfristen lässt die Bindungswirkung einer arbeitgeberfinanzierten bAV nach. Um dennoch eine längere Bindungswirkung zu erreichen, können z. B. bei Direktversicherungszusagen nach Dienstzugehörigkeit gestaffelte Beitragsgruppen etabliert werden.
- Um die Möglichkeit einseitiger Abfindungen von Kleinstanwartschaften beizubehalten, sollte bereits in der Versorgungsordnung oder bei Einzelzusagen direkt mit dem Arbeitnehmer eine solche Abfindung vereinbart werden.
- Arbeitgeber mit (end-) gehaltsabhängigen Leistungszusagen sollten Versorgungswerke für Neueintritte schließen!

Aktuelle Seminare der febs-Akademie

Diese und andere aktuellen Urteile, deren Bedeutung für die Praxis sowie gesetzliche Neuerungen besprechen wir unter anderem in folgenden Seminaren:

- „Aktuelle bAV-Herausforderungen für Produktanbieter und Berater“ am 14.10.2015
- „Aktuelle bAV-Herausforderungen für Arbeitgeber“ am 15.10.2015

Alle Details, sowie unser aktuelles Seminarprogramm mit den Terminen für weitere praxisorientierte Seminare finden sie unter www.febs-consulting.de/akademie.

Ihr Ansprechpartner

Andreas Buttler
Geschäftsführer
andreas.buttler@febs-consulting.de

febs Consulting GmbH
Am Hochacker 3
85630 Grasbrunn/München

www.febs-consulting.de

Als unabhängige Sachverständige und zugelassener Rentenberater beraten wir Arbeitgeber rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten. Wir analysieren, sanieren und verwalten bestehende Versorgungswerke, erstellen versicherungsmathematische Bilanzgutachten und gestalten neue Versorgungsen.