

## Aktuelle Rechtsprechung zur bAV

### „Grünes Licht“ vom BAG für einseitige Änderungen von Gesamtzusagen

Mittels Gesamtzusage eingerichtete Versorgungsleistungen konnten bislang praktisch nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers verschlechtert werden. Nun hat das BAG eine Kehrtwende vollzogen: Gesamtzusagen sind als „dynamisch“ anzusehen. Die jeweils aktuelle Fassung gilt für alle Mitarbeiter. Damit kann der Arbeitgeber einseitig Änderungen seiner bAV vornehmen (Urteile vom 14.07.2015 - 3 AZR 517/13 und 13.01.2015 – 3 AZR 897/12).

Allerdings: Bei Änderungen müssen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit beachtet werden. Bei Verschlechterungen greift die „Drei-Stufen-Theorie“ des BAG.

#### Bedeutung für die Praxis:

- Gemäß Drei-Stufen-Theorie können Arbeitgeber aus „sachlichen Gründen“ zukünftig erdienbare Anwartschaften kürzen. Somit können jetzt auch mittels Gesamtzusage hohe Versorgungsansprüche älterer Arbeitnehmer zu Gunsten der Versorgung bislang unversorgter Arbeitnehmer einseitig vom Arbeitgeber reduziert werden.
- Wenn die bAV-Zusage im Arbeitsvertrag unter Verweis auf die Versorgungsregelungen erteilt wird, sollte auf die „jeweils aktuellen“ Regelungen verwiesen werden.

### Alle Jahre wieder: Bekanntgaben zur Überschussbeteiligung 2016

Die laufende Überschussbeteiligung des Marktführers Allianz Lebensversicherungs-AG sinkt 2016 um 0,3 %. Damit ergibt sich eine laufende Gesamtverzinsung aus Garantiezins und Überschüssen von 3,1 %. Zum Vergleich: Die Alte Leipziger Lebensversicherung a.G. bietet eine laufende Gesamtverzinsung von 3,05 %, die AXA Lebensversicherung AG liegt bei 3,1 %, die R+V Lebensversicherung AG bei 3,0 %.

Klar ist: Im Durchschnitt wird die laufende Gesamtverzinsung im Jahr 2016 weiter sinken, Versorgungslücken der Arbeitnehmer vergrößern sich.

### Eheglück im hohen Alter: Spätheheklausel gekippt

Viele Versorgungsordnungen regeln, dass es bei Heirat ab einem bestimmten Alter keine Witwen-/Witwerrenten gibt („Spätheheklausel“). Damit sollen „Versorgungsehen“ verhindert werden. Gemäß BAG (04.08.2015 – 3 AZR 137/13) ist diese Regelung aber nicht AGG-konform.

Die Pensionsregelung des Arbeitgebers sah als Voraussetzung für eine Witwen-/Witwerrente vor, dass die Ehe vor dem 60. Lebensjahr geschlossen worden sein musste. Eine deshalb unversorgte Witwe klagte und bekam Recht: Altersgrenzen sind gemäß AGG für Alters- und Invaliditätsleistungen zulässig, nicht aber für Hinterbliebenenleistungen.

#### Bedeutung für die Praxis:

- Das Urteil führt für betroffene Arbeitgeber zu Mehrkosten. Wer diese zumindest teilweise vermeiden will, kann auf die von der Rechtsprechung anerkannte „Wiederverheiratsklausel“ zurückgreifen. Diese Klausel schließt Witwen-/Witwerleistungen aus, wenn die Ehe erst nach Ausscheiden aus dem Unternehmen geschlossen wurde.

### Nie wieder Fristversäumnis bei versicherungsförmiger Lösung

Bei unverfallbarem Ausscheiden eines Arbeitnehmers mit Direktversicherung muss der Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung erklären. Laut LAG Schleswig-Holstein (16.10.2014 - 5 Sa 82/14; n. rkr.) kann er diese Erklärung bereits in der Versorgungsordnung abgeben.

Zum Fall: Ein Arbeitgeber verwies in der Versorgungsordnung auf die versicherungsförmige Lösung, ebenso in einer Standmitteilung einige Monate vor dem vorzeitigen Ausscheiden einer Arbeitnehmerin. Mangels Fortführung der Versicherung mit privaten Beiträgen erhielt diese später keine BU-Leistungen. Ihre Schadenersatzforderung blieb erfolglos: Aufgrund der Hinweise hätte die Arbeitnehmerin lt. Gericht selbst für die Wahrung ihrer Interessen sorgen müssen.

### **Bedeutung für die Praxis:**

- Die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung sollte immer bereits in der Versorgungsordnung festgelegt werden. So wird vermieden, dass der Arbeitgeber die 3-Monatsfrist verpasst.
- Achtung: Bei BU-Leistungen sollte der Mitarbeiter zusätzlich individuell über den Wegfall der Leistungen bei Beitragsfreistellung hingewiesen werden.

### **Dürfen laufende Renten schwanken?**

Arbeitgeber haften unabhängig vom Durchführungsweg für die zugesagten bAV-Leistungen. Das gilt auch, wenn eine Pensionskasse ihre Garantieleistungen satzungskonform reduziert (BAG, Urteil vom 10.02.2015 – 3 AZR 65/15). Die Haftung entfällt aber, wenn eine Leistung von vornherein nur zeitlich befristet zugesagt wurde. Das war hier für einen Teil der Leistung der Fall.

### **Bedeutung für die Praxis:**

- Obwohl das BAG die Anwendung bei der Beitragszusage mit Mindestleistung ausdrücklich offen ließ, spricht einiges dafür, dass bei dieser Zusageart auch variable Überschussrenten zulässig sind. Arbeitnehmer sollten aber sowohl über die Höhe der dauerhaft garantierten als auch auf den schwankenden Teil der Rente deutlich hingewiesen werden.

### **Mehr Geld, mehr Probleme: Erdienbarkeit bei endgehaltsabhängiger Zusage**

Bei Erteilung der Zusage sowie wesentlichen Erhöhungen sind bei Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) die Erdienbarkeitsfristen zu beachten. Nach Ansicht des BFH kann die Frist auch verletzt werden, wenn eine gehaltsabhängige Leistungszusage „indirekt“ durch Gehaltssteigerung erhöht wird (Urteil vom 20.05.2015 – I R 17/14).

Zum Fall: Ein GGF hatte eine endgehaltsabhängige Zusage, 7 Jahre vor planmäßigem Rentenbeginn wurde das Gehalt um mehr als 40 % erhöht. Dadurch betrug die Anpassung der Zusage über zwei Jahre verteilt ca. 24 %. Dazu der BFH: Bei einem als „unüblich“ anzusehenden Gehaltssprung und der damit verbundenen Erhöhung der endgehaltsabhängigen Zusage müssen die Erdienbarkeitsfristen eingehalten werden.

### **Bedeutung für die Praxis:**

- Bei Gehaltserhöhungen von GGF mit endgehaltsabhängigen Zusagen sollte auf die Einhaltung der Erdienbarkeitsfristen geachtet werden. Zumal unklar ist, wann ein Gehaltssprung als „unüblich“ anzusehen ist.

### **Unsegmentierte Betrachtungsweise bei Gruppenunterstützungskassen bestätigt**

Der BFH bestätigte in seinem Beschluss vom 18.08.2015 (I R 66/13) die jüngere Rechtsprechung, wonach bei der Beurteilung der Überdotierung das gesamte Kassenvermögen einer Gruppen-UK betrachtet werden muss („unsegmentierte Betrachtung“).

Es gilt: Wenn eine Gruppen-UK nur bei Überdotierung des auf ein Trägerunternehmen bezogenen Kassenvermögens Geld ans Trägerunternehmen zurückzahlt („segmentierte Betrachtung“), wird die Zweckbindung verletzt und die Gruppen-UK körperschaftsteuerpflichtig.

### **Bedeutung für die Praxis:**

- Die strenge Zweckbindung der Gruppen-UK trifft auch die Trägerunternehmen: Sie können nicht auf „ihr“ überdotiertes Kassenvermögen in der Gruppen-UK zugreifen.

### **Wie denn nun? Abfindungen im lfd. Arbeitsverhältnis im Sozialversicherungsrecht**

Laut Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 25.09.2008 wird die Abfindung einer bAV im laufenden Arbeitsverhältnis als Arbeitsentgelt verbeitragt. Anders die Ansicht des LSG Baden-Württemberg (24.03.2015 – L11R 1130/14) zur Abfindung einer Direktversicherungsleistung: Es ist statt Arbeitsentgelt ein Versorgungsbezug zu verbeitragen.

Der wesentliche Unterschied: Arbeitsentgelt ist in allen SV-Zweigen zu verbeitragen, ein Versorgungsbezug nur in gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung – und zwar allein vom Versorgungsberechtigten.

### **Bedeutung für die Praxis:**

- Solange die sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Abfindungen unklar ist, sollten Arbeitgeber Abfindungswünsche möglichst ablehnen, oder nur bei Mitarbeitern zulassen, deren Bezüge ohnehin oberhalb der BBG liegen. Alternativ bietet es sich an, die Beitragspflicht im Einzelfall mit der zuständigen Krankenkasse vorab zu klären.

### **Aktuelle Seminare der febs-Akademie**

Die aktuellen Urteile sowie deren Bedeutung für die Praxis besprechen wir unter anderem in folgenden Seminaren:

- „Aktuelle bAV-Herausforderungen für Produktanbieter und Berater“ am 21.01.2016
- „Einführung in die bAV“ vom 25.01. bis 28.01.2016
- „Aktuelle bAV-Herausforderungen für Arbeitgeber“ am 23.02.2016
- „Lehrgang zum geprüften Fachberater für bAV (febs)“ ab 25.01.2016

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

### **Ihr Ansprechpartner**

Markus Keller  
Geschäftsführer  
[markus.keller@febs-consulting.de](mailto:markus.keller@febs-consulting.de)

febs Consulting GmbH  
Am Hochacker 3  
85630 Grasbrunn/München

[www.febs-consulting.de](http://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 Versorgungswerke.