

Aktuelle Rechtsprechung zur bAV

Neuer Zins für Handelsbilanz – was tun?

Für alle Bilanzen mit Stichtag ab 01.01.2016 muss zur Bewertung der Pensionsrückstellungen der durchschnittliche Marktzins der letzten 10 statt 7 Jahre verwendet werden.

Ein Wahlrecht zur Anwendung gibt es nur für Bilanzen mit Stichtag in 2015. Der Unterschiedsbetrag zwischen Rückstellungen nach altem und neuem Rechnungszins ist mit einer Ausschüttungssperre belegt. Deshalb sind zukünftig Gutachten „doppelt“ zu erstellen – also mehr Verwaltungsaufwand und ggf. höhere Gutachternkosten.

Bedeutung für die Praxis:

- Das Wahlrecht sollte nur bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten genutzt werden. Ansonsten betreibt man „Selbstbetrug“, denn die Zinsen sind nun einmal niedrig. Sonderfall: Im Hinblick auf Versorgungsausgleichsfälle kann der neue Zins von Vorteil sein.
- Es gilt: Bei anhaltend niedrigen Zinsen ist das Problem steigender Rückstellungen nur wenige Jahre verschoben, nicht gelöst. Echte Entlastung bringt nur die Reduzierung oder Ausfinanzierung der Zusage.

Persönliche Haftung für Beitragsrückstände

Geschäftsführer haften im Insolvenzfall für Beitragsrückstände zu Gunsten einer bAV.

Im Fall des LAG Düsseldorf (05.09.2015 - 12 Sa 175/15; Revision eingelegt) entstanden Beitragsrückstände, da der Arbeitgeber tarifliche Arbeitgeberbeiträge, Entgeltumwandlungen und Arbeitgeberzuschüsse nicht an eine Pensionskasse abgeführt hatte. Das LAG sah darin ein strafbewehrtes „Vorenthalten von Arbeitsentgelt“ nach § 266a Abs. 3 StGB. Deshalb wurde den Arbeitnehmern Schadenersatz vom Geschäftsführer in Form von Beitragsnachzahlungen in die Pensionskasse zugesprochen.

Bedeutung für die Praxis:

- Der PSV haftet nicht für Beitragsrückstände bei Direktversicherungen/Pensionskassen. Diese entstehen in der Praxis oft in zeitlicher Nähe zur Insolvenz. Durch das Urteil können Arbeitnehmer im Schadensfall die Organe der Gesellschaft in Haftung nehmen.

Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten?

Liegen sachliche Gründe vor, können Arbeiter und Angestellte unterschiedliche bAV-Leistungen erhalten.

In mehreren Fällen musste sich das BAG (10.11.2015 – 3 AZR 575/14, 74/14, 576/14) mit dem Thema Gleichbehandlung auseinandersetzen: Arbeiter verlangten, aufgrund vermeintlich ungerechtfertigter Benachteiligung, Betriebsrenten in gleicher Höhe wie für Angestellte. Ohne Erfolg: Liegen sachliche Gründe vor – in diesem Fall unterschiedliche Versorgungsgruppen – ist die Ungleichbehandlung nicht zu beanstanden.

Bedeutung für die Praxis:

- Achtung: Ansprüche aufgrund Gleichbehandlung können nur entstehen, wenn es für die bAV ein „generalisierendes Prinzip“ gibt, welches Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund von der bAV ausschließt. Die Besserstellung einzelner Arbeitnehmer ist erlaubt!
- In der Praxis finden sich i. d. R. stets objektiv nachvollziehbare Gründe für die Unterscheidung verschiedener Arbeitnehmergruppen. Diese sollten aber auch in der jeweiligen Versorgungsordnung dokumentiert werden.

Rentenanpassung bei „Rentnergesellschaft“ im Konzern

Wenn eine durch konzerninterne Übertragung des operativen Geschäfts entstandene Rentnergesellschaft eine Rentenanpassung aus wirtschaftlichen Gründen verweigert, kann sich ein Schadenersatzanspruch für die Versorgungsberechtigten ergeben.

Das BAG (15.09.2015 - 3AZR 839/13) stellte im entsprechenden Fall zunächst klar, dass bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Gründe für die unterlassene Rentenanpassung auf die Rentnergesellschaft abgestellt

werden muss. Allerdings kommt aus Sicht der Rentner Schadenersatz wegen „sittenwidriger Schädigung“ nach § 826 BGB in Betracht, wenn ein Auseinanderfallen der wirtschaftlichen Aktivitäten und der Versorgungsansprüche innerhalb eines Konzerns vorsätzlich herbeigeführt wurde.

Bedeutung für die Praxis:

- Laut BAG ist u. a. zu prüfen, ob der Rentnergesellschaft auch eine marktgerechte Gegenleistung zugeflossen ist und aus welchem Anlass die Transaktion stattfand. Durch entsprechende Nachweise kann ein Schadenersatzanspruch verhindert werden.

Zeitwertkonten: Welche Leistungen gibt es in der Freistellungsphase?

Ein Arbeitnehmer hat auch in einer Freistellungsphase Anspruch auf private Nutzung seines Dienstwagens.

Das LAG Rheinland-Pfalz (12.03.2015 – 5 Sa 565/14) entschied im Streitfall zu Gunsten des Arbeitnehmers, weil sich in der Altersteilzeitvereinbarung keine Regelung zum Dienstwagen fand. Der Arbeitsvertrag sah jedoch eine private Dienstwagennutzung vor, das gelte dann lt. Gericht auch für die Freistellungsphase.

Bedeutung für die Praxis:

- Das Urteil zeigt: Welche Leistungen ein Arbeitnehmer in der Freistellung erhält, muss bei Zeitwertkontenmodellen von Anfang an geregelt werden. In der Praxis werden z. B. Sonderzahlungen oder auch arbeitgeberfinanzierte bAV-Ansprüche anteilig um die Zeit der Freistellung gekürzt. Anders beim Urlaub: Nach BAG-Rechtsprechung entstehen auch während einer unbezahlten Freistellung von der Arbeitsleistung gesetzliche Urlaubsansprüche, dies ist nach h. M. auf Zeitwertkonten übertragbar.

GGF-Versorgung: Gehalt und Pension gleichzeitig?

Werden gleichzeitig Pensions- und Gehaltsleistungen an den GGF ausgezahlt, führt das zu einer verdeckten Gewinnausschüttung.

Das FG Köln folgte damit in seinem Urteil vom 26.03.2015 (10 K 1949/12, n.rkr.) der entsprechenden BFH-Rechtsprechung. Die Besonderheit des Falls: Der GGF hatte sein Gehalt extra gesenkt, auch um nicht in die Überversorgung zu rutschen. Dennoch sah das Gericht in der Pensionszahlung eine verdeckte Gewinnausschüttung.

Bedeutung für die Praxis:

- Wer trotz Tätigkeit für die GmbH Pensionszahlungen erhalten möchte, sollte einen Beratervertrag der Weiterbeschäftigung im Unternehmen vorziehen. Dabei sollte sich die Beratertätigkeit aber auf einzelne Fachbereiche beschränken. „Indirekte“ Geschäftsführung könnte als Umgehungstatbestand gewertet werden.

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 Produkthanbieter und Berater“ am 21.04.2016
- „Aktuelle bAV-Herausforderungen für Arbeitgeber“ am 03.05.2016
- **NEU:** „Abrechnungspraxis in der betrieblichen Altersversorgung“ am 07.06.2016

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

Ihr Ansprechpartner

Markus Keller
Geschäftsführer
markus.keller@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.