



Rechtsprechung

- 1** BverwG-Entscheidung vom 02.12.2015: Änderung betrieblicher Zusatz- durch Vollversorgungszusagen
- 2** BAG-Entscheidung vom 17.03.2016: Altersdiskriminierung durch das Konzept „60+“ für Führungskräfte?
- 3** BAG-Entscheidung vom 09.12.2015: Rentenaltersgrenze im Arbeitsvertrag
- 4** BAG-Entscheidung vom 10.11.2015: Versorgungsausgleich - Bindungswirkung
- 5** BAG-Entscheidung vom 10.11.2015: Gleichbehandlung Arbeiter und Angestellte
- 6** BFH-Entscheidung vom 17.09.2015: Ausscheiden eines Gesellschafters aus einer Freiberuflersozietät gegen Übertragung eines Teilbetriebs und Gewährung einer Rente
- 7** FG Düsseldorf - Entscheidung vom 10.11.2015: Pensionsrückstellung – Überversorgung bei Reduzierung des Gehalts innerhalb eines Wirtschaftsjahres
- 8** LSG Niedersachsen-Bremen - Entscheidung vom 16.12.2015: Gesellschafter-Geschäftsführer und Sozialversicherungsrecht

Rechtsanwendung

- 1** Inkrafttreten der Änderung der handelsrechtlichen Vorschriften zur Berechnung der Pensionsrückstellungen
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



bAV-Newsletter der Kenston Pension GmbH,
Rechtsberatungskanzlei für
betriebliche Altersversorgung

März 2016



Rechtsprechung

1 BverwG-Entscheidung vom 02.12.2015: Änderung betrieblicher Zusatz- durch Vollversorgungszusagen

Eine Änderung der Versorgungszusage im Sinne des § 1b Absatz 1 3 BetrAVG kann auch bei aufeinanderfolgenden Zusagen vorliegen (Prinzip der Einheit der Versorgungszusage), so dass BverwG in seiner hier behandelten Entscheidung (BverwG vom 02.12.2015 - 10 C 19/14 -, NZARR 2016, 208). Dazu muss zwischen beiden Zusagen zumindest ein sachlicher Zusammenhang bestehen (wie BAG vom 28.04.1992 - 3 AZR 354/91 -, BeckRS 1992, 30369683).

2 BAG-Entscheidung vom 17.03.2016: Altersdiskriminierung durch das Konzept „60+“ für Führungskräfte?

Der im Oktober 1952 geborene Kläger war in der Zeit von August 1985 bis Oktober 2012 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Automobilindustrie, seit dem Jahr 1995 als Verkaufsleiter PKW in einer der Niederlassungen der Beklagten beschäftigt. Als Verkaufsleiter gehörte er dem Kreis der leitenden Führungskräfte an. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine Befristung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 65. Lebensjahres vereinbart. Im Jahr 2003 führte die Beklagte das Konzept „60+“ für leitende Führungskräfte ein, das die Möglichkeit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 60. Lebensjahres ua. gegen Zahlung eines Kapitalbetrages vorsah. Im Juli 2003 unterbreitete die Beklagte dem Kläger ein entsprechendes Angebot auf Änderung seines Arbeitsvertrages, das der Kläger bis zum 31. Dezember 2005 annehmen konnte. Der Kläger nahm das Angebot im Dezember 2005 an. Im Jahr 2012 trat an die Stelle des Konzepts „60+“ das Konzept „62+“. Alle leitenden Führungskräfte, die einen Vertrag auf der Grundlage des Konzepts „60+“ hatten und im Jahr 2012 das 57. Lebensjahr vollendeten, erhielten ab November 2012 ein Angebot, einen Vertrag auf der Grundlage des neuen Konzepts abzuschließen. Der Kläger schied mit Ablauf des 31. Oktober 2012 aus dem Arbeitsverhältnis aus und erhielt einen Kapitalbetrag i.H.v. 123.120,00 Euro. Die Befristung seines Arbeitsverhältnisses auf den 31. Oktober 2012

hat der Kläger nicht mit einer Entfristungsklage angegriffen. Der Kläger sieht sich u.a. sowohl durch die Vereinbarung der Befristung seines Arbeitsverhältnisses auf die Vollendung des 60. Lebensjahres als auch dadurch wegen des Alters benachteiligt, dass die Beklagte es unterlassen hat, ihm eine Umstellung seines Arbeitsverhältnisses auf das Konzept „62+“ anzubieten und verlangt die Feststellung, dass die Beklagte ihm nach § 15 Abs. 1 AGG den aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens entstandenen materiellen Schaden zu ersetzen hat, sowie Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg (BAG vom 17.03.2016 - 8 AZR 677/14 -, becklink 2002774). Die Ansprüche des Klägers scheitern bereits daran, dass dieser durch die Beklagte keine weniger günstige Behandlung erfahren hat, als eine andere Person in vergleichbarer Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 3 Abs. 1 AGG). Dies gilt zunächst, soweit die Beklagte dem Kläger ein Vertragsangebot nach dem Konzept „60+“ unterbreitet hat, das vom Kläger angenommen wurde. Sofern in die Vergleichsbetrachtung nur die anderen leitenden Führungskräfte einbezogen werden, wurde der Kläger nicht anders als diese behandelt. Sofern die maßgebliche Vergleichsgruppe die Gruppe der Mitarbeiter unterhalb der Ebene der leitenden Führungskräfte sein sollte, wurde der Kläger nicht ungünstiger als diese behandelt. Ihm wurde durch das Angebot der Beklagten lediglich eine zusätzliche Möglichkeit eröffnet, wobei er frei darüber entscheiden konnte, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollte. Im Hinblick auf die ihm nicht angebotene Umstellung seines Arbeitsvertrages auf das Konzept „62+“ ist der Kläger mit den Arbeitnehmern, die dieses Angebot im November/Dezember 2012 erhalten haben, nicht vergleichbar, weil er zu diesem Zeitpunkt bereits aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden war.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 14/16 des Bundesarbeitsgerichts vom 17.03.2016)

3 BAG-Entscheidung vom 09.12.2015: Rentenaltersgrenze im Arbeitsvertrag

Eine Altersgrenze in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag, nach der das Ar-



beitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers enden soll, ist nach der Anhebung des Regelrentenalters regelmäßig dahin auszulegen, dass das Arbeitsverhältnis erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters enden soll (BAG vom 09.12.2015 - 7 AZR 68/14 -, BeckRS 2016, 66798). Eine auf das Erreichen des Regelrentenalters bezogene einzelvertraglich vereinbarte Altersgrenze ist in der Regel demnach dann sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abgesichert ist. Durch eine derartige einzelvertragliche Altersgrenze wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert, so das Gericht weiter.

4 BAG-Entscheidung vom 10.11.2015: Versorgungsausgleich - Bindungswirkung

Überträgt ein Familiengericht im Rahmen eines internen Versorgungsausgleichs dem ausgleichsberechtigten Ehegatten ein Anrecht zuzulasten des Versorgungsberechtigten, so sind die im familiengerichtlichen Verfahren getroffenen Entscheidungen bezüglich des Berechnungsweges in einem danach zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsträger geführten arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit bindend (BAG vom 10.11.2015 - 3 AZR 813/14 -, LSK 2016, 030694).

5 BAG-Entscheidung vom 10.11.2015: Gleichbehandlung Arbeiter und Angestellte

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten ist nicht zu beanstanden, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der geeignet ist, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen. Bei der Beklagten gilt eine als Betriebsvereinbarung abgeschlossene Versorgungsordnung, wonach die Höhe der Betriebsrente u.a. von der Einreihung in eine der 21 Versorgungsgruppen abhängt. Die Zuordnung der Angestellten zu den Versorgungsgruppen richtet sich nach sog. Rangstufen, die Zuordnung der Arbeiter nach sog. Arbeitswerten. Bis zur Versorgungsgruppe 14 können in die Versorgungsgruppen sowohl Arbeiter als auch Angestellte eingereiht werden. Der Kläger, der in die Versorgungsgruppe 10 eingereiht ist, hat mit seiner Klage die Einordnung in eine höhere Versorgungsgruppe begehrt. Seine Klage blieb - wie bereits in den Vorinstanzen - auch vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos (BAG vom 10.11.2015 - 3 AZR 575/14 -, NZA-RR 2016, 204). Die Versorgungsordnung der Beklagten verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedliche Zuordnung der Arbeiter und Angestellten zu den Versorgungsgruppen knüpft an die bei Erlass der Versorgungsordnung geltenden unterschiedlichen Vergütungssysteme für beide Beschäftigtengruppen an. Entgegen der Ansicht des Klägers wurden die Arbeiter bei der konkreten Zuordnung zu den Versorgungsgruppen auch nicht gegenüber den Angestellten unzulässig benachteiligt. Die Betriebsparteien haben die Zuordnung der Arbeiter und Angestellten zu den Versorgungsgruppen anhand der von den Arbeitnehmern durchschnittlich erreichbaren Vergütungen vorgenommen. Dies ist nicht zu beanstanden.

Der Senat hat am selben Tag über die Revisionen von zwei weiteren Klägern verhandelt, die hinsichtlich der geltend gemachten Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten ebenfalls erfolglos blieben (BAG vom 10.11.2015 - 3 AZR 574/14 -, NJOZ 2016, 509 und BAG vom 10.11.2015 - 3 AZR 576/14 -, NJOZ 2016, 502).

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 55/15 des Bundesarbeitsgerichts vom 10.11.2015)

6 BFH-Entscheidung vom 17.09.2015: Ausscheiden eines Gesellschafters aus einer Freiberufersozietät gegen Übertragung eines Teilbetriebs und Gewährung einer Rente

Die gewinnneutrale Realteilung einer Personengesellschaft kann auch beim Ausscheiden eines Gesellschafters vorliegen, wenn sie von den verbleibenden Gesellschaftern fortgesetzt wird. Das hat der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 17.09.2015 unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung entschieden und damit die bisherige, restriktive Entscheidungspraxis lockert (BFH vom 17.09.2015 - III R 49/13 -, becklink 2002459). Wird eine Gesellschaft aufgelöst, führt diese Betriebsaufgabe für die Gesellschafter grundsätzlich zu einer Gewinnrealisation. Dies kann durch eine sogenannte Realteilung verhindert werden, wenn die bisherigen Gesellschafter das Betriebsvermögen der Gesellschaft unter sich aufteilen und es bei ihnen Betriebsvermögen bleibt. Die Realteilung setzte aber bislang die Beendigung der Gesellschaft voraus. In dem vom BFH entschiedenen Streitfall war eine Partnerin aus einer Freiberufersozietät ausgeschieden. Sie erhielt dafür die in einer anderen Stadt gelegene Niederlassung, die sie bereits zuvor geleitet hatte, während die Hauptniederlassung von den übrigen Partnern unter der bisherigen Bezeichnung weiter geführt wurde. Der BFH sieht hierin eine Teilbetriebsübertragung, die entgegen der bisherigen Rechtsprechung nunmehr im Rahmen einer Realteilung grundsätzlich gewinnneutral erfolgen kann. Die Realteilungsbezüge, wirtschaftlich sinnvolle Umstrukturierungsvorgänge steuerlich nicht zu belasten, wenn die Besteuerung stiller Reserven sichergestellt ist. Dies treffe nicht nur

auf die Auflösung einer Gesellschaft, sondern auch auf das Ausscheiden eines Gesellschafters ("Mitunternehmers") zu. Im Streitfall steht dem nach dem Urteil des BFH auch nicht entgegen, dass der auswärtigen Niederlassung zuvor erhebliche liquide Mittel zugeordnet wurden. Trotz der nunmehr vom BFH angenommenen Realteilung realisierte die ausgeschiedene Partnerin einen Veräußerungsgewinn, weil die Sozietät ihr daneben eine Rente zugesagt hatte, die nicht als betriebliche Versorgungsrente anzusehen war. Da die Sozietät ihren Gewinn zuvor durch Einnahmenüberschussrechnung ermittelt hatte, musste sie zudem zwecks Ermittlung des Veräußerungsgewinns (oder -verlustes) zwingend zur Gewinnermittlung durch Bestandsvergleich (Bilanzierung) übergehen, was wiederum zu einem Übergangsgewinn oder -verlust der Beteiligten führt. Im Streitfall verneinte der BFH insoweit auch die Bindungswirkung einer verbindlichen Zusage, die das Finanzamt vor der Realteilung über deren steuerliche Folgen erteilt hatte. Eine verbindliche Zusage entfalte ihre Bindungswirkung stets nur zugunsten, nicht aber zulasten des Steuerpflichtigen. Betreffe sie mehrere Steuerpflichtige wie bei einer einheitlichen und gesonderten Feststellung einer Gesellschaft, müssten sich daher alle Feststellungsbeteiligten einvernehmlich auf sie berufen. Daran habe es im Streitfall gefehlt. Ob dabei ein Verstoß gegen die gesellschaftsrechtliche Treuepflicht vorliege, sei unerheblich.



7 FG Düsseldorf - Entscheidung vom 10.11.2015: Pensionsrückstellung – Übersversorgung bei Reduzierung des Gehalts innerhalb eines Wirtschaftsjahres

Bei der Prüfung einer möglichen Übersversorgung ist auf das tatsächliche Arbeitsentgelt im jeweiligen Wirtschaftsjahr abzustellen. Wird das Arbeitsentgelt innerhalb des Wirtschaftsjahres verändert bzw. reduziert, bleibt das in diesem Wirtschaftsjahr bezogene Jahresgehalt maßgebend. Es ist nicht auf die Summe des hochgerechneten (herabgesetzten) Gehalts abzustellen (FG Düsseldorf vom 10.11.2015 - 6 K 4456/13 K -, BeckRS 2016, 94071).

8 LSG Niedersachsen-Bremen - Entscheidung vom 16.12.2015: Gesellschafter-Geschäftsführer und Sozialversicherungsrecht

Im Hinblick auf das Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände können Vereinbarungen der Gesellschafter über ein Vetorecht für Abstimmungen in der Gesellschafterversammlung nur dann für die sozialrechtliche Einstufung der Tätigkeit des nur über eine Minderheitsbeteiligung verfügenden Gesellschafter Geschäftsführers Relevanz erlangen, wenn diese einen entsprechenden Stimmbindungswillen der Gesellschafter hinreichend klar und deutlich zum Ausdruck bringen (LSG Niedersachsen-Bremen vom 16.12.2015 - L 2 R 268/15 -, BeckRS 2016, 66881).

- Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen sind auf Basis des durchschnittlichen Marktzinssatzes der vergangenen 10 Geschäftsjahre (bislang 7 Geschäftsjahre) zu berechnen.
- Für Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen ist in jedem Geschäftsjahr der Unterschiedsbetrag zwischen den Rückstellungen, die auf Basis des durchschnittlichen Marktzinssatzes aus den vergangenen 10 Geschäftsjahren berechnet wurden, und den Rückstellungen, die auf der bisherigen Basis der vergangenen 7 Geschäftsjahre berechnet worden wären, zu ermitteln.
- Gewinne dürfen nur ausgeschüttet werden, wenn die nach der Ausschüttung verbleibenden frei verfügbaren Rücklagen zzgl. eines Gewinnvortrags und abzgl. eines Verlustvortrags mindestens dem ermittelten Unterschiedsbetrag entsprechen.

- Der ermittelte Unterschiedsbetrag ist in jedem Geschäftsjahr im Anhang oder unter der Bilanz darzustellen.

Die Änderungen sind erstmals auf Jahresabschlüsse für das nach dem 31.12.2015 endende Geschäftsjahr anzuwenden (Art. 75 Abs. 6 EGHGB). Sie dürfen auch für Jahresabschlüsse angewendet werden, die sich auf ein Geschäftsjahr beziehen, das nach dem 31.12.2014 beginnt und vor dem 01.01.2016 endet. In diesem Fall haben mittelgroße und große KapGes. die Ausübung des Wahlrechts im Anhang zu erläutern. (Vgl. WPK, Neu auf wpk.de vom 17.03.2016)

2 Neuer Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung – Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer / Doetsch

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht – Kommentar.
 Buch. In Leinen C.H.BECK
 ISBN 978-3-406-63193-1
 Erschienen November 2013

Zum Werk

Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung hat in den vergangenen Jahren eine deutliche Stärkung erfahren. Die Zahl der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer hat sich weiter erhöht, die Zahl der Angebote hat sich deutlich vermehrt und die Beurteilung aller einschlägigen Rechtsfragen ist immer komplexer geworden. Im Zusammenspiel von Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht ist die Haftungsgefahr ständig gewachsen. Hier gibt das Werk Orientierung und Antwort auf alle Fragen.

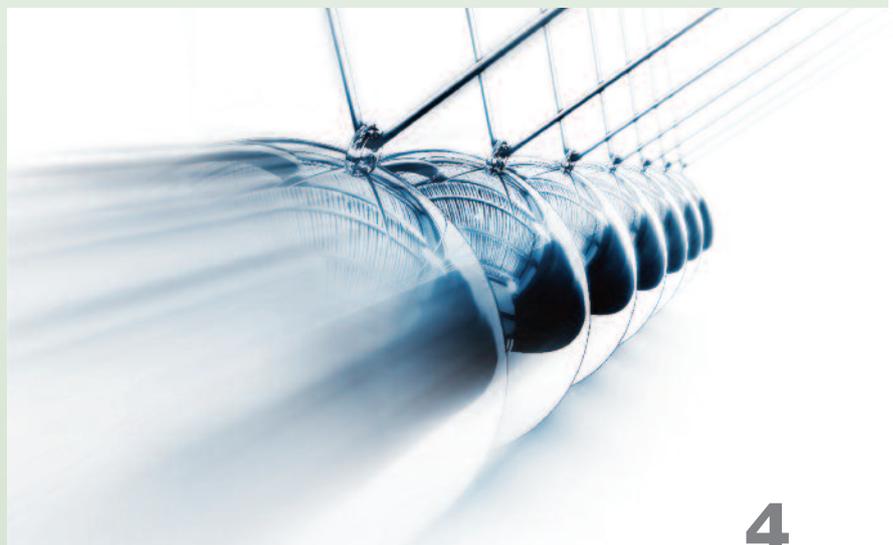
Neben der Kommentierung des BetrAVG, die den Schwerpunkt des Werkes bildet, werden in systematischen Darstellungen die Durchführungswege der bAV sowie die Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung behandelt:

- Kommentierung des BetrAVG
- Kommentierung zu Spezialbereichen der bAV (z.B. Gleichbehandlungsverpflichtung, Versorgungsausgleich, Betriebsübergang, Insolvenzschutz)

Rechtsanwendung

1 Inkrafttreten der Änderung der handelsrechtlichen Vorschriften zur Berechnung der Pensionsrückstellungen

Am 16.03.2016 wurde das Gesetz zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie und zur Änderung handelsrechtlicher Vorschriften im BGBl. veröffentlicht. Damit ist am 17.03.2016 u.a. Art. 7, in Kraft getreten, der § 253 HGB ändert. Der neue § 253 HGB sieht in Abs. 2 und Abs. 6 folgende Änderungen vor:



- Behandlung der Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskassenzusage, Direktversicherungszusage, Pensionskassenzusage, Pensionsfondszusage, Versorgungsanwartschaften, Finanzierung und bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen)
- Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung

Vorteile auf einen Blick

- Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der betrieblichen Altersversorgung
- mit Geschäftsführer und Vorstandsversorgung
- Praxiskommentar

Zu den Autoren

Herausgeber und Autoren sind langjährig erfahrene Praktiker aus Anwaltschaft, Versicherungswirtschaft und Rentenberatung.

Zielgruppe

Für in der bAV beratende Anwälte, Rentenberater, Versicherungsunternehmen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Unternehmen mit Versorgungseinrichtungen, Personalräte, Betriebsräte.

Herausgegeben von

Sebastian Uckermann, Rentenberater,
Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt,
Franz Ostermayer, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater und
Dr. Peter A. Doetsch, Rechtsanwalt und Mediator.

Bearbeitet von

Sebastian Uckermann, Rentenberater;
Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt;
Franz Ostermayer, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater; **Dr. Peter A. Doetsch**, Rechtsanwalt und Mediator; **Björn Heilck**, Rechtsanwalt; **Dr. Ingeborg Axler**, Rechtsanwältin; **Christian Braun**, Rechtsanwalt; **Dr. Dirk Classen**, Rechtsanwalt; **Frauke Classen**, Rechtsanwältin; **Udo Eversloh**, Rechtsanwalt; **Jochen Grünhagen**, Rechtsanwalt; **Eva Susanne Hübner**, Rechtsanwältin; **Dr. Marco Keßler**, Dipl.-Kaufmann; **Detlef Lülldorf**, Rentenberater; **Dr. Jochen Sievers**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht; **Dr. Stefan Simon**, Rechtsanwalt; **PD Dr. Wolfram Türschmann**, Rentenberater; **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl.-Finw.; **Ralf Weißenfels**, Dipl.-Betriebswirt; **Andreas Jakob**, Rentenberater.



Zum Herausgeber des Newsletters:

Die Kenston Pension GmbH fungiert, in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei für die betriebliche Altersversorgung, als Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themengebiete der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten konzentriert.

Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH ist Herr Sebastian Uckermann.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. sowie Autor zahlreicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Uckermann ist zudem in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter www.kenston-pension.de und www.kenston-akademie.de.