

Spätehenklausel – Diskriminierung wegen des Alters BAG – Urteil vom 04.08.2015 – 3 AZR 137/13

Viele Versorgungsordnungen sehen eine sog. Spätehenklausel vor, also den Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung bei Eingehen einer Ehe im hohen Alter (z.B. nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Versorgungsberechtigten) oder nach Eintritt des Ruhestands.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bislang Spätehenklauseln – auch im Hinblick auf die Gleichbehandlungsrichtlinie anerkannt (BAG vom 28.07.2005 – 3 AZR 457/04). Eine ältere Verfassungsbeschwerde hat das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen (BVerfG von 11.09.1979 – BvR 92/79).

Das BAG hat nun entschieden, dass die sog. Spätehenklausel gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam ist.

In dem Streitfall ist die Klägerin die Witwe eines im April 1947 geborenen und im Dezember 2010 verstorbenen ehemaligen Mitarbeiters der Beklagten.

Diesem waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einschließlich einer Witwenversorgung zugesagt. Zusätzliche Voraussetzung für die Zahlung der Witwenrente war, dass der versorgungsberechtigte Mitarbeiter die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen hat. Diese Voraussetzung war im diesem Fall nicht erfüllt, da die Ehe erst am 08.08.2008 geschlossen wurde.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte dann aber vor dem dritten Senat des BAG Erfolg. Die Spätehenklausel führt nach Ansicht des Gerichts dazu, dass der verstorbene Ehemann der Klägerin unmittelbar wegen des Alters benachteiligt werde. Die Benachteiligung könne weder in direkter noch in entsprechender Anwendung von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt werden. Diese Bestimmung lässt bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Unterscheidungen nach dem Alter unter erleichter-

In dieser Ausgabe

Spätehenklausel – Diskriminierung
wegen des Alters

– BAG-Urteil vom 04.08.2015

1

Ablösung einer Gesamtzusage durch
eine Betriebsvereinbarung

– BAG-Urteile vom 13.01.2015 und 10.03.2015

2

Angemessenheit einer Pensionszusage
75%-Grenze

– FG Berlin Brandenburg, Urteil v. 02.12.2014

3

BilMoG - Rechnungszins
Gesetzesinitiative

4

ten Voraussetzungen zu. Soweit es um Altersgrenzen als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geht, werden aber nur Alters- und Invaliditätsleistungen und nicht die Hinterbliebenenversorgung erfasst. Die Voraussetzung für eine Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nach § 10 Sätze 1 und 2 AGG liegen nicht vor. Die Spätehenklausel führt somit zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. Die Klausel ist daher unwirksam.

Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung

BAG-Urteile vom 13.01.2015 – 3 AZR 897/12 und 10.03.2015 – 3 AZR 56/14

Gesamtzusagen oder Einheitsregelungen sind betriebliche Versorgungssysteme, die einseitig vom Arbeitgeber – ohne Einbindung des Sozialpartners – eingerichtet werden / wurden. Solche Systeme waren bislang sehr starr im Hinblick auf künftige Änderungen zu bewerten, da es sich um einen individualrechtlichen Begründungsakt handelt. Änderungen waren nur im Wege einer umstrukturierenden Neuordnung des Versorgungssystems unter Wahrung des Dotierungsrahmens und nicht als einschränkende / verschlechternde Neuordnung zulässig. Eine ablösende Betriebsvereinbarung war nur möglich, wenn die Gesamtzusage betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet war oder bei Störung der Geschäftsgrundlage.

In dem zu behandelnden Fall (BAG 10.03.2015) existierte in dem Unternehmen eine Gesamtzusage, die später durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst wurde. Es wurden z.B. Rentenzusagen durch Kapitaleistungen ersetzt. Eine ehemalige Arbeitnehmerin vertrat die Meinung, dass die Ablösung der Gesamtzusage auf Rentenbasis durch die Betriebsvereinbarung nicht wirksam war, da die Gesamtzusage nicht betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet war. Daher sollte die ursprüngliche Versorgungsregelung für diese ehemalige Arbeitnehmerin greifen.

Das BAG hat sich in dieser Frage von seiner früheren Rechtsauffassung abgewendet und festgestellt, dass auch Versorgungsregelungen in Form von Gesamtzusagen oder Einheitsregelungen nicht erstarren dürfen und die Arbeitnehmer im Hinblick auf die Länge des Verpflichtungszeitraumes einer betrieblichen Altersversorgung mit Änderungen / Anpassungen der Versorgungsregelungen rechnen müssen.

Die Unternehmen haben grundsätzlich großes Interesse an einer Anpassung der Versorgungsregelungen an veränderte Rahmenbedingungen. Dieses Interesse an Flexibilität der Versorgungssysteme hat grundsätzlich Vorrang vor dem Interesse der Arbeitnehmer an einer unveränderten dauerhaften Weitergeltung der Gesamtzusage.

In die Richtung größerer Flexibilität ging auch schon die Entscheidung vom 13.01.2015. Das BAG hat hier entschieden, dass eine Gesamtzusage regelmäßig dynamisch ist. Der Arbeitgeber kann die Gesamtzusage einseitig an veränderte Rahmenbedingungen anpassen, es gilt dann jeweils die aktuelle Fassung der Versorgungsregelung (für im Unternehmen noch tätige Versorgungsanwärter).

Wenn aber eine solche Anpassung schon einseitig möglich ist, kann die Gesamtzusage selbstverständlich auch durch eine verschlechternde Betriebsvereinbarung einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Sozialpartner abgelöst werden. Eine ablösende Betriebsvereinbarung unterliegt jedoch einer Rechts- und Billigkeitskontrolle durch die Arbeitsgerichte. Es gilt weiterhin die BAG-Rechtsprechung zur Drei-Stufen-Theorie, wonach anhand der vorliegenden Eingriffsgründe (zwingende, triftige, sachlich proportionale) abgestufte Eingriffe (erdiente Anwartschaften, zugesagte Dynamiken, künftige Anwartschaften) zulässig sind. Insbesondere reichen sachliche Gründe für den Eingriff in die schon zugesagten, aber noch nicht erdienten Anwartschaften.

Die Entscheidungen des BAG sind für die Praxis sehr begrüßenswert. Die höhere Flexibilität bei der Anpassung von Gesamtzusagen ist ein positives Signal für die Unternehmen mit solchen Versorgungsregelungen. Es trägt dem Umstand Rechnung, dass sich die Rahmenbedingungen in der betrieblichen Altersversorgung immer wieder stark verändern. Die Unternehmen müssen hierauf reagieren können. Änderungen bzw. Eingriffe in die Versorgungsregelungen dürfen aber nicht willkürlich vorgenommen werden, dies wird durch die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewährleistet.

Angemessenheit einer Pensionszusage 75% - Grenze


- FG Berlin Brandenburg, Urteil vom 02.12.2014 – 6 K 6045/12 –

In diesem Fall geht es um die Angemessenheit der Höhe der Altersversorgung eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF). In der Praxis der Finanzverwaltung liegt eine Überversorgung und damit ein Verstoß gegen die Angemessenheit immer dann vor, wenn die Höhe der Altersversorgung größer als 75% der steuerlich anerkannten Aktivbezüge ist. Bei der Altersversorgung wird die Gesamtversorgung aller arbeitgeberfinanzierten Versorgungen (also ohne Entgeltumwandlung) der betrieblichen Altersversorgung zuzüglich gesetzlicher Rentenversicherung einbezogen. Bei den Aktivbezügen werden Festbezüge, variable Bezügeteile (z.B. Tantiemen) und Sachbezüge (z.B. Dienstwagen) sowie Arbeitgeberbeiträge zu versicherungsförmiger betrieblicher Altersversorgung (z.B. Direktversicherung) als Basis für die Angemessenheitsprüfung einbezogen.

Im konkreten Fall wurde im Jahre 1993 eine GGF-Pensionszusage über DM 6.000 Altersrente mit 60% Witwenrente eingerichtet. Das monatliche Grundgehalt betrug zu diesem Zeitpunkt DM 7.000,- zzgl. Tantieme und Sachbezüge. Später reduzierte der GGF seine Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden bei gleichzeitiger Kürzung des Gehalts. Bei Rentenbeginn im Pensionsalter 65 im März 2006 betrug das letzte Gehalt (02/2006) € 3.790,- und die Altersrente wurde in Höhe der ursprünglich zugesagten Leistung (€ 3.067,75) gezahlt. Außerdem bezog der GGF noch eine gesetzliche Rente, die im Wesentlichen aus freiwilligen Beiträgen finanziert war.

Das Finanzamt beurteilte die Pensionszusage sowohl in der Anwartschafts- als auch in der Rentenphase als Überversorgung.

Die Klage hiergegen beim FG Berlin-Brandenburg war erfolgreich. Das FG sah weder eine Überversorgung noch eine verdeckte Gewinnausschüttung in der Höhe der Pensionszusage des GGF in Relation zu seiner Aktivvergütung. Insbesondere sieht das FG für die Annahme einer Überversorgung, wenn die Anwartschaften aus betrieblicher Pensionszusage zuzüglich sonstiger Rentenanwartschaften mehr als 75% der Aktivbezüge betragen, keine gesetzliche Grundlage. Bei dieser Argumentation wird deutlich, dass das FG die Überversorgungstheorie des BMF nicht nachvollziehen kann.



Es stellt sich z.B. die Frage, welche Anwartschaften bei der Prüfung der Überversorgung zu berücksichtigen sind. So könnte z.B. eine unverfallbare Anwartschaft aus einer früheren angestellten Geschäftsführertätigkeit schon 75% oder mehr der Aktivbezüge des jetzt selbständigen GGF abdecken. Der Ansatz des BFH würde dann dazu führen, dass die GmbH keine betriebliche Altersversorgung für ihren GGF einrichten kann (?). Und was passiert, wenn der Versorgungsberechtigte zum Ende seiner aktiven Tätigkeit Altersteilzeit vereinbart (wie in dem konkreten Fall geschehen)?

Das FG hat die Angemessenheit der Zusage bei Erteilung der Pensionszusage nicht beanstandet (6.000 / 7.000 DM, gleich 85,7%). Es legt vielmehr Wert auf die Angemessenheit der Gesamtausstattung (Bar-, Sach- und Versorgungsvergütung). Es gehört in die Entscheidungssphäre des GGF, ob ein höheres Gehalt und keine oder geringere Altersversorgung oder – umgekehrt – ein niedriges Gehalt und eine relativ hohe Altersversorgung vereinbart werden. Bei der Prüfung des Fremdvergleichs kann nur die Gesamtausstattung relevant sein.

Dieses Urteil ist für die Praxis sehr zu begrüßen. Auch in unserer Klientel gibt es eine Vielzahl von Grenzfällen bezogen auf die starre 75%-Überversorgungsgrenze.

Da die Entscheidung von der bisherigen BFH-Rechtsprechung abweicht, wurde Revision zugelassen und auch von dem zuständigen Finanzamt eingereicht.

BilMoG – Rechnungszins – Gesetzesinitiative

Wir hatten in unserem letzten DLPQ zu den hohen Belastungen der Pensionsrückstellungen aufgrund der Zinsschmelze berichtet. In diesem Zusammenhang hatten wir auch die Vorschläge der aba (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.) zu den gesetzlichen Maßnahmen zur Entschärfung der Situation dargestellt.

In der Politik wird diese Problematik zurzeit diskutiert. Der Bundestag hat mit Beschluss vom 18.06.2015 die Bundesregierung aufgefordert, kurzfristig zu prüfen, ob die bei der Verabschiedung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes zugrunde gelegten Annahmen im Hinblick auf die Dauer des Bezugszeitraumes für den Diskontierungzinssatz gem. § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB angepasst werden müssen.

Der Vorschlag der aba ist, den Durchschnittszeitraum für die Zinsermittlung von 7 auf 15 Jahre zu verlängern. Im Gespräch ist nun, dass der Rechnungszins auf Basis eines 12-Jahres-Durchschnitts gebildet wird.

Wie würde sich diese Änderung auf die Höhe der handelsbilanziellen Pensionsrückstellungen auswirken?

Für den HGB-Zins werden bei dem 12-Jahres-Durchschnitt folgende Werte für die Jahre 2015-2020 prognostiziert (in Klammern jeweils die Werte bei 7-Jahres-Durchschnitt):

2015 4,35% (3,81),	2016 4,07% (3,16),	2017 3,86 (2,68),
2018 3,64% (2,16),	2019 3,37% (1,99),	2020 2,98% (1,82).

Die Pensionsrückstellungen (Teilwertverfahren) betragen für einen 45-jährigen Mann (Eintrittsalter 33), dem eine Pensionszusage mit Alters-, Invaliden- und Witwenrente (AR = IR = € 3.000 monatlich, WR = 60%) zugesagt wurde, in Steuer- und Handelsbilanz für die Jahre 2015, 2017 und 2020 (jeweils in €):

Jahr	Steuerbilanz	Handelsbilanz	
		12-Jahres-	7-Jahresdurchschn.
2015	105.344	152.145	172.167
2017	129.922	205.404	267.402
2020	171.727	315.051	403.612

(Richttafeln Dr. Klaus Heubeck 2005 G, Rechnungszins 6% für Steuerbilanz, Rechnungszins BilMoG s.o., Pensionsalter 65, feste Rentendynamik 1%, Witwenrente kollektiv).

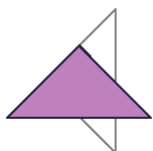
Die unterschiedlichen Zinsbemessungszeiträume führen in dem Beispiel zu deutlichen Abweichungen, also Entlastungen beim angedachten 12-Jahres-Durchschnitt: die Entlastungen betragen 2015 ca. € 20.000 oder 12%, 2017 ca. € 62.000 oder 23% und 2020 ca. € 89.000 oder 22%. Auch der Abstand zum steuerrechtlich anerkannten Teilwert gem. § 6a EStG, also die nicht steuerwirksame Mehrrückstellung, sinkt durch die Änderung der Zinsbemessungsmethode deutlich: 2020 von T€ 232 (7-Jahres-Durchschnitt) auf T€ 143 (12-Jahres-Durchschnitt).

Dieser Vorteil des gedämpften Rückstellungsanstiegs wird aber mit dem Nachteil einer deutlich längeren Niedrigzinsbeharrung bei der längeren Durchschnitts-Methode erkaufte: bei 12 Jahren Durchschnittsbildung wirkt sich eine mögliche Zinserhöhung in Zukunft viel langsamer, also schwächer im Vergleich zu dem aktuell kürzeren Zeitraum von 7 Jahren aus.



Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Gesellschaft für
Pensionsmanagement mbH

Am Hagen 19
51503 Rösrath

Tel.: +49-2204-475-7070
Fax: +49-2204-475-7079
E-Mail: info@dr-lutz.eu

Dr. Lutz Pensionsmanagement – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.DR-LUTZ-PENSIONSMANAGEMENT.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

10. September 2015