

Mehrfache Änderung einer Versorgungsordnung

– BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 3 AZR 201/17 –

Klägerin war die Witwe eines 1957 geborenen Mannes, der vom 01.07.1991 bis zu seinem Tod im Jahre 2013 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt war. Während der Beschäftigungszeit fanden mehrere Betriebsübergänge und Unternehmensumwandlungen statt. Ursprünglich bestand eine Versorgungsordnung (VO) auf Basis einer Betriebsvereinbarung. Diese VO wurde nach Verlusten in den vorangegangenen Jahren im Jahre 2002 durch eine endgehaltsbezogene Ruhegeldordnung und im Jahre 2004 durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung mit einer beitragsorientierten Leistungszusage über eine Pensionskasse abgelöst. Im Rahmen der Neuordnung wurden jeweils Besitzstandsvereinbarungen getroffen. Die Klägerin verlangte ihre Rente nach der ursprünglichen VO, da die Änderungen 2002 und 2004 unzulässig gewesen seien.

Das BAG hält an seiner st. Rspr. fest, wonach ablösende Betriebsvereinbarungen, die in die Höhe von Versorgungsanwartschaften eingreifen, anhand eines

dreistufigen Prüfungsschemas zu beurteilen sind, das hinsichtlich der Eingriffsgründe danach unterscheidet, ob in den erdienten Besitzstand, eine erdiente Dynamik oder künftige Zuwächse eingegriffen wird. Außerdem sind nach Ansicht des BAG die mehrmaligen Ablösungen gesondert zu beurteilen.

Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien ermöglicht nicht jede Änderung der Versorgungsregelungen. Vielmehr sind die Parteien bei Einschnitten in Versorgungsrechte an die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden.

Diese Grundsätze hat das BAG für Eingriffe in Versorgungsanwartschaften durch das dreistufige Prüfungsschema präzisiert (st. Rspr. seit dem BAG-Urteil vom 17.04.1985 – 3 AZR 72/83). Danach sind den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen.

In dieser Ausgabe

Mehrfache Änderung einer Versorgungsordnung – BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 3 AZR 201/17 –

1

Höchst-Aufnahmealter 50 zulässig auch für Frauen mit Kindern

- BVerfG Beschluss vom 23.07.2019 – 1BvR 684/14 –

3

Steuerliche Förderung der bAV bei vermögenswirksamen Leistungen und Erhöhungsbeiträgen

- BMF, Schreiben vom 08.08.2019 – IV C5-S2333/19/1001 –

4

Der unter Geltung der bisherigen Versorgungsordnung erdiente Teilbetrag (ratierlich erdiente unverfallbare Anwartschaft) kann nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden (zwingende Gründe). Zuwächse, die sich dienstzeitunabhängig aus dynamischen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik z.B. bei gehaltsabhängigen Zusagen oder Versorgungsplänen mit einer Anwartschaftsdynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden.

Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Steigerungsbeträge genügen sachlich-proportionale Gründe.

Neuordnungen tarifvertraglicher Regelungen unterliegen dagegen nicht dem dreistufigen Prüfungsschema. Diese werden unmittelbar anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit umgesetzt. Dies führt zu einer Verringe-

zung der Kontrolldichte, was mit dem verfassungsrechtlichen Schutz der Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG gerechtfertigt wird. Die Übertragung der für Tarifverträge entwickelten Einschränkungen der rechtlichen Prüfung auf Betriebsvereinbarungen (wie in der Literatur vorgeschlagen) kommt aber für ablösende einschränkende Betriebsvereinbarungen nicht in Betracht.

Somit sind die mit einer Ablösung der ursprünglichen VO durch die BV 2002 sowie die mit der Ablösung dieser Betriebsvereinbarung durch die GBV 2004 verbundenen Eingriffe in die Versorgungsanwartschaften am dreistufigen Prüfungsschema zu messen.

Die Prüfung, auf welcher Besitzstandsstufe die GBV 2004 in die Versorgungsanwartschaften eingreift, ist nicht anhand einer Gesamtwürdigung bezogen auf die ursprüngliche VO vorzunehmen. Vielmehr sind mehrere Ablösungen gesondert zu beurteilen. Ist eine Ablösung der zunächst für den Arbeitnehmer geltenden Versorgungsordnung wirksam erfolgt, kann der Versorgungsberechtigte nicht mehr auf den Fortbestand der bereits abgelösten Regelung vertrauen. Die Zulässigkeit der weiteren Ablösung ist daher in diesem Fall nicht mehr an der ursprünglich für den Arbeitnehmer geltenden Versorgungsordnung zu messen.

Etwas anderes gilt nur, wenn die erste Ablösung nicht rechtswirksam erfolgt ist und die zweite Neuordnung die ursprüngliche Versorgungsordnung ebenfalls erfassen soll. In diesem Fall handelt es sich praktisch um einen zweiten Versuch, die ursprüngliche VO arbeitsrechtlich zulässig einzuschränken.

Beruft sich der Arbeitgeber - wie in diesem Fall - auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, müssen die sachlichen Gründe für den Eingriff in die dritte Stufe nicht das für einen triftigen Grund erforderliche Gewicht haben. So ist z.B. eine langfristige unzureichende Eigenkapitalverzinsung oder langfristige Substanzgefährdung nicht erforderlich. Bei langfristig unzureichender Eigenkapitalverzinsung kann dagegen die Anpassung laufender Renten verwehrt und somit auch in die dynamischen Bezugsgrößen der zweiten Stufe eingegriffen werden.

Dementsprechend liegen sachliche Gründe nicht erst dann vor, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens konkret gefährdet ist. Entscheidend ist, dass wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer regieren darf.

Ob der durch die GBV 2004 bewirkte Wechsel es Durchführungsweges von der Direktzusage zu einer Pensionskasse eine rechtfertigungsbedürftige Verschlechterung darstellt, kann nach Meinung des BAG dahinstehen. Da der Versorgungsfall bereits eingetreten war und der Arbeitgeber die Beiträge an die Pensionskasse bereits vollständig erbracht hatte, könnte sich eine solche - ggf. nicht zulässige - Verschlechterung nur unter dem Gesichtspunkt ergeben, dass im Fall einer künftigen Kürzung der Pensionskassen-Rente durch die Pensionskasse (was in der Praxis in den letzten zwei bis drei Jahren bei mehreren Pensionskassen passiert ist) und einer Insolvenz des ehemaligen Arbeitgebers (der in diesem Fall gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG haften müsste) der Pensions-Sicherungs-Verein nicht für den gekürzten und von der Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG umfassten Teil der Pensionskassen-Rente einzustehen hätte (BAG, 20.02.2018 – 3 AZR 142/16(A)).

Eine solche einschränkende Änderung wäre aber vom Vereinheitlichungsinteresse der betrieblichen Versorgungsregelungen des Unternehmens getragen.

Höchst-Aufnahmealter 50 zulässig auch für Frauen mit Kindern

– BVerfG Beschluss vom 23.07.2019 – 1BvR 684/14 –

Das Bundesverfassungsgericht hat die Beschwerde einer Frau abgewiesen, die in der Höchstaltersgrenze zur Aufnahme in das betriebliche Versorgungswerk eine Diskriminierung sah. Das Gericht erkennt keine Diskriminierung von Frauen mit Kindern darin, dass eine bAV nur bis zum Alter von weniger als 50 Jahren bei Eintritt ins Unternehmen gewährt wird.

Nachdem die Arbeitsgerichte Essen, LAG Düsseldorf und das BAG die Klage der Frau abgewiesen hatten, wurde die Verfassungsbeschwerde vom BVerfG nicht zur Verhandlung zugelassen.

Die Klägerin war mit der Geburt ihres Kindes zunächst aus dem Erwerbsleben ausgeschieden und hatte dann als 51-jährige wieder eine Tätigkeit aufgenommen. Der Arbeitgeber bot seinen Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse an, die als Voraussetzungen eine 10 jährige Betriebszugehörigkeit und das Höchstaufnahmealter von 50 Jahren (das 50. Lebensjahr durfte bei Eintritt in das Unternehmen noch nicht vollendet sein) vorsah. Da die Frau bei Eintritt in das Unternehmen das Höchstaufnahmealter überschritten hatte, lehnte die Unterstützungskasse bei Renteneintritt die Leistungen ab.

Die Klägerin machte geltend, dass sie als Frau mit Kindern einer Diskriminierung ausgesetzt sei, weil es ihr schwerer als einem Mann falle, vor dem 50. Lebensjahr wieder eine Beschäftigung aufzunehmen.

Das Gericht sah dies als nicht gerechtfertigt an. Grundsätzlich sei eine Ungleichbehandlung bei Altersgrenzen denkbar, aber im konkreten Fall nicht nachvollziehbar, da die Ausschlussklausel unabhängig vom Geschlecht greife.

Laut statistischen Daten gehe die Mehrheit aller Mütter wieder einem Erwerb nach, sobald die Kinder die Grundschule besuchen. Deshalb sei die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit vor dem 50. Lebensjahr ohne Weiteres auch für Frauen mit Kindern machbar. Die Klägerin hatte dagegen erst wieder angefangen zu arbeiten, als ihr Kind bereits 25 Jahre alt war und die Ausbildung abgeschlossen hatte.

Steuerliche Förderung der bAV bei vermögenswirksamen Leistungen und Erhöhungsbeiträgen

– BMF, Schreiben vom 08.08.2019 – IV C5-S2333/19/1001 –

Mit § 100 EStG wurde durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz zum 01.01.2018 ein neues Fördermodell zur betrieblichen Altersversorgung von Geringverdienern eingeführt (s.a. DLPQ 3/2017). Nach § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG kann der bAV-Förderbetrag nur für einen vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung beansprucht werden. Die im Gesamtversicherungsbeitrag enthaltenen Eigenbeiträge der Arbeitnehmer oder mittels Entgeltumwandlung finanzierte Beiträge sind dagegen nicht begünstigt.

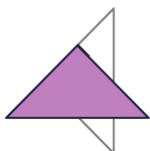
Macht der Arbeitnehmer z.B. auf Basis eines entsprechenden Tarifvertrags von der Möglichkeit Gebrauch, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers für den Aufbau einer Altersversorgung in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg zu verwenden, sind diese Beiträge lohnsteuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG. Dies gilt auch für in diesem Zusammenhang gewährte Erhöhungsbeiträge des Arbeitgebers auf die vermögenswirksamen Leistungen und für Zuschussbeträge des Arbeitgebers, die von einer zusätzlichen Entgeltumwandlung abhängen.

Die zuvor genannten Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (vermögenswirksame Leistungen und Erhöhungsbeiträge) erfüllen jedoch nicht die Voraussetzungen für den bAV-Förderbetrag. Die Voraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ ist nicht erfüllt.



Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Gesellschaft für
Pensionsmanagement mbH

Hauptstraße 97
51465 Bergisch Gladbach

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

16.09.2019