

Der MVM Quartalsbrief

> Ausgabe 2. Quartal 2015 vom 7. Mai 2015

Unsere aktuellen Themen

- > *Ablösung einer Versorgungsordnung – Drei-Stufen-Theorie*
(BAG-Urteil vom 9. Dezember 2014)
- > *Kassenbezogene Beurteilung der Überdotierung bei Gruppenunterstützungskassen*
(BFH-Urteil vom 26. November 2014)
- > *Keine gesetzliche Insolvenzsicherung für Zusagen wegen Gesellschafterstellung*
(BAG-Urteil vom 11. November 2014)
- > *Einstandspflicht des Arbeitgebers bei einer regulierten Pensionskasse*
(BAG-Urteil vom 30. September 2014)

Liebe Leserin, lieber Leser,

in zahlreichen Urteilen haben die Arbeits- und Finanzgerichte auch in der letzten Zeit wieder zur betrieblichen Altersversorgung Stellung bezogen. Diese neue Ausgabe des MVM Quartalsbriefs verschafft Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Entscheidungen.

Eine besondere Bedeutung für die Praxis messen wir einem erneuten Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Einstandspflicht bei regulierten Pensionskassen bei. Auch wenn dessen Tenor in Expertenkreisen keineswegs überrascht, sollte es Arbeitgebern doch die Augen öffnen, welche Risiken in so manch einer vermeintlich unbedenklichen Versicherungslösung schlummern können. Erwähnt werden diese kaum, und so ist am Ende oft nicht nur der Schaden, sondern auch die Verwunderung der betroffenen Arbeitgeber groß.

Dass eine professionelle und rechtssichere Verwaltung unerlässlich ist, wenn eine Betriebsrente auch langfristig funktionieren soll, zeigt ein Urteil des Bundesfinanzhofs. Gerade bei Unterstützungskassen entscheidet die Qualität des Verwalters über den Erfolg des Modells. Unsere Kunden sind auch in der aktuell entschiedenen Frage auf der sicheren Seite. Für alle anderen lohnt es sich, genauer hinzusehen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und sind bei Fragen gerne für Sie da.

Ihre MVM



Micha Martin Lauterjung
Vorstand



Markus Schreieder
Vorstand

> **Ablösung einer Versorgungsordnung – Drei-Stufen-Theorie**
(BAG-Urteil vom 9. Dezember 2014)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 9. Dezember 2014 (3 AZR 323/13) über die Voraussetzungen für die Verschlechterung einer bestehenden Versorgungsordnung im Wege der ablösenden Betriebsvereinbarung entschieden.

Nach ständiger Rechtsprechung gilt grundsätzlich das Ablösungsprinzip, nach dem eine neue Betriebsvereinbarung eine ältere auch dann ablöst, wenn die Neufassung für die Arbeitnehmer ungünstiger ist. Soweit jedoch in bestehende Besitzstände eingegriffen wird, hat der Arbeitgeber die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung hat sich in der Rechtsprechung des BAG die sogenannte Drei-Stufen-Theorie herausgebildet. Nach diesem Prüfschema wird zwischen sachlich-proportionalen, triftigen und zwingenden Gründen für Eingriffe auf den verschiedenen Besitzstandsstufen unterschieden (ausführliche Erläuterungen hierzu finden Sie im MVM Kompass *Betriebliche Altersversorgung 2015* ab Seite 19).

Im vorliegenden Fall ging es um eine Änderung einer Versorgungsordnung, die sich auf dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwächse bezog. Die Beurteilung, ob es hierdurch zu Eingriffen in Besitzstände gekommen ist, ist im jeweiligen Einzelfall individuell vorzunehmen. Dazu ist eine Vergleichsrechnung aufzustellen, in der die beiden Versorgungsordnungen gegenüberzustellen sind. Liegt ein Eingriff vor, so bedarf es nach der Drei-Stufen-Theorie hierfür sachlich-proportionaler Gründe, die nachvollziehbar, aner kennenswert und damit willkürfrei sein müssen.

Sachlich-proportionale Gründe liegen nach Auffassung des BAG vor, wenn sich das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf, und der Eingriff in die betriebliche Altersversorgung vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig ist. Letzteres ist der Fall, wenn der Eingriff Teil eines auf die Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichteten Gesamtkonzepts ist, das plausibel ausgestaltet ist. Eines ausgewogenen Sanierungsplans, nach dem die Sanierungslasten angemessen verteilt werden, bedarf es indes nicht.

Macht der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten geltend, so kommt es grundsätzlich allein auf die Lage des Unternehmens an, das Versorgungsschuldner ist. Bei Konzernunternehmen kann jedoch auch eine konzerneinheitliche Betrachtung zulässig sein, sodass der Arbeitgeber auch wirtschaftliche Schwierigkeiten des Gesamtkonzerns zum Anlass für einen Eingriff in die betriebliche Altersversorgung nehmen darf. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sämtliche Anteile am Unternehmen von einer Führungsgesellschaft gehalten werden, die ausschließlich die Leitung der Unternehmensgruppe zum Gegenstand hat (Holding-Struktur).

Die Betriebsparteien haben hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesamtkonzepts einen Beurteilungsspielraum. Der Arbeitgeber hat darzulegen, welche wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorliegen, in welchem Gesamtumfang somit Kosteneinsparungen aus Sicht eines vernünftigen Unternehmers erforderlich sind und wie das Einsparpotenzial ermittelt wurde. Zudem hat er sein Gesamtkonzept zu erläutern und dabei insbesondere auf sämtliche Maßnahmen, die zur Kostenreduzierung getroffen

wurden, einzugehen. Er muss aufzeigen, welche Kosteneinsparungen sich aus den jeweiligen Maßnahmen – auch aus der Ablösung der Versorgungsordnung – ergeben und wie diese berechnet wurden. Auf entsprechenden Einwand der Arbeitnehmer hat er auch zu erläutern, warum andere Maßnahmen zur Kostenreduzierung nicht getroffen wurden, sowie unternehmerische Entscheidungen, die auf den ersten Blick dem Ziel der Kosteneinsparung zuwiderlaufen, zu erklären.

> www.bundesarbeitsgericht.de

> **Kassenbezogene Beurteilung der Überdotierung bei Gruppenunterstützungskassen (BFH-Urteil vom 26. November 2014)**

In einem erst kürzlich veröffentlichten Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 26. November 2014 (I R 37/13) ging es um die Frage, nach welchen Maßstäben die Überdotierung bei Gruppenunterstützungskassen zu ermitteln ist.

Eine Überdotierung liegt vor, wenn das tatsächliche Kassenvermögen der Unterstützungskasse das nach § 4d Abs. 1 Nr. 1 S. 4 bzw. Nr. 2 S. 3 EStG zulässige Kassenvermögen um mehr als 25 % übersteigt. In diesem Fall wird die Kasse partiell – also bezogen auf den übersteigenden Teil ihres Vermögens – steuerpflichtig. Andererseits entfällt gleichzeitig die steuerliche Zweckbindung für das überschießende Kassenvermögen, sodass dieses auch auf das Trägerunternehmen, das die Zuwendungen an die Kasse geleistet hat, zurückübertragen werden darf. Erfolgen solche Vermögensübertragungen hingegen ohne Vorliegen einer Überdotierung, so liegt regelmäßig eine Verletzung der Zweckbindung vor – mit der Folge, dass die Unterstützungskasse nicht nur partiell, sondern voll steuerpflichtig wird.

Im vorliegenden Fall hatte der BFH über die Frage zu entscheiden, ob die Gegenüberstellung des tatsächlichen und des zulässigen Kassenvermögens bei einer Unterstützungskasse mit mehreren Trägerunternehmen (Gruppenunterstützungskasse) auf Ebene des einzelnen Trägerunternehmens oder auf Kassenebene zu erfolgen hat. Die klagende Unterstützungskasse hatte die Ermittlung für jedes Unternehmen gesondert vorgenommen und infolgedessen Teile ihres Vermögen auf Trägerunternehmen zurückübertragen, obwohl die Kasse insgesamt nicht überdotiert war. Das Finanzamt sah darin eine Verletzung der Zweckbindung und zog die geschätzten Erträge der Unterstützungskasse zur Körperschaft- und Gewerbesteuer heran.

Das Finanzgericht Nürnberg hatte der Unterstützungskasse zunächst Recht gegeben, woraufhin das Finanzamt in Revision beim BFH gegangen war. Die obersten deutschen Steuerrichter hoben das erstinstanzliche Urteil nun auf und entschieden, dass eine Überdotierung nur dann vorliegt, wenn die Unterstützungskasse insgesamt überdotiert ist. Mithin waren die Vermögensübertragungen zweckwidrig erfolgt, da eine Überdotierung auf Kassenebene in diesem Fall nicht vorgelegen hat.

Das Urteil überrascht nicht. Der BFH hat die nahezu einhellige Expertenmeinung zu diesem Thema bekräftigt, wenngleich uns in der Vergangenheit vereinzelt Auffassungen anderer Marktteilnehmer bekannt geworden sind, die eine Überdotierung lediglich auf Ebene der einzelnen Trägerunternehmen ermitteln.

Die Kunden der MVM AG sind von diesem Urteil nicht betroffen, da wir für sämtliche von uns verwalteten Unterstützungskassen schon immer die nun vom BFH bestätigte Auslegung angewandt haben. Kunden anderer Verwaltungsgesellschaften sollten sich dringend von uns beraten lassen, wenn ihre Gruppenunterstützungskasse bereits Vermögen an sie zurückübertragen hat oder eine solche Rückübertragung für die Zukunft beabsichtigt ist. Eine Verletzung der steuerlichen Zweckbindung hat weitreichende, mitunter sogar existenzbedrohende finanzielle Folgen für das Trägerunternehmen, sodass im Zweifelsfall frühzeitig eine unabhängige Expertenmeinung eingeholt werden sollte.

> www.bundesfinanzhof.de

> ***Keine gesetzliche Insolvenzsicherung für Zusagen wegen
Gesellschafterstellung (BAG-Urteil vom 11. November 2014)***

Vom sachlichen Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) und damit auch vom gesetzlichen Insolvenzschutz durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) sind nur solche Versorgungszusagen umfasst, die aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem zusagenden Unternehmen und dem Begünstigten der Zusage erteilt wurden.

Das BAG hatte in seinem Urteil vom 11. November 2014 (3 AZR 404/13) darüber zu entscheiden, ob für die einem Prokuristen und Gesellschafter des zusagenden Unternehmens, einem Fliesenlegerbetrieb, erteilte Versorgungszusage gesetzlicher Insolvenzschutz besteht. Der Begünstigte und sein Bruder hielten jeweils 30 % der Kapitalanteile am Unternehmen. Die zugesagte Rente, die sich zuletzt auf rund 7.000 DM monatlich belief, wurde ab dem Zeitpunkt des Renteneintritts vom Unternehmen ausgezahlt. Im Jahr 2011 meldete das Unternehmen Insolvenz an, woraufhin der Begünstigte die Rentenzahlung vom PSV verlangte. Er berief sich auf ein Schreiben des PSV aus dem Jahr 1995, in dem die Zusage als insolvenzsicherungspflichtig beurteilt worden war.

Das BAG stellte – ebenso wie bereits die Vorinstanzen – fest, dass die Zusage aus Anlass der Gesellschafterposition des Begünstigten und nicht aus Anlass des Arbeitsverhältnisses erteilt worden war. Damit handele es sich nicht um eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des BetrAVG. Indizien hierfür waren neben der Tatsache, dass ausschließlich die Gesellschafter überhaupt Versorgungszusagen erhalten hatten, die Art und die Höhe der Zusage. Die Höhe sei für diesen konkreten Fliesenlegerbetrieb sehr ungewöhnlich, sodass nicht anzunehmen sei, dass die Zusage einem vergleichbaren, jedoch nicht an der Gesellschaft beteiligten Arbeitnehmer ebenfalls in dieser Höhe erteilt worden wäre. Für die Zusage bestehe somit kein gesetzlicher Insolvenzschutz durch den PSV. Aus der bloßen Beitragsleistung an den PSV sowie dessen Stellungnahme folge nichts anderes, zumal die Grundlagen für die Einschätzung durch den PSV unklar waren und der PSV bereits damals ein Merkblatt über die tatsächliche Rechtslage beigelegt hatte.

Das Urteil zeigt, dass der oft vernachlässigten Prüfung des sachlichen Geltungsbereichs des BetrAVG in der Praxis eine große Bedeutung zukommt. Eine Prüfung, die ausschließlich auf den persönlichen Geltungsbereich (insbesondere auf die betriebsrentenrechtliche Beherrschung des Gesellschafters) abzielt, greift regelmäßig zu kurz. Der gesetzliche Insolvenzschutz kann nicht durch die freiwillige Erbringung

von Beiträgen an den PSV begründet werden; bestenfalls kommt es dann im Leistungsfall zu einer Erstattung der gezahlten Beiträge an das Unternehmen. In Fällen, in denen kein gesetzlicher Insolvenzschutz besteht, sollte eine privatrechtliche Absicherung hergestellt werden. Wir beraten Sie hierzu gerne.

> www.bundesarbeitsgericht.de

> ***Einstandspflicht des Arbeitgebers bei einer regulierten Pensionskasse
(BAG-Urteil vom 30. September 2014)***

Ein wesentliches Merkmal der betrieblichen Altersversorgung ist die in § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG verankerte Einstandspflicht des Arbeitgebers, die unabhängig vom Durchführungsweg zum Tragen kommt. Demnach haftet der Arbeitgeber auch bei externer Durchführung der betrieblichen Altersversorgung stets subsidiär für die Zusage an den Arbeitnehmer, wenn der externe Versorgungsträger die zugesagten Leistungen nicht oder nicht in vollem Umfang erbringt.

Das BAG hat diesen Grundsatz in seinem Urteil vom 30. September 2014 (3 AZR 617/12) nun erneut bestätigt. Im vorliegenden Fall hatte eine regulierte Pensionskasse die von ihr gewährten Leistungen satzungsgemäß gekürzt, da sie diese nicht mehr erwirtschaften konnte. Ein Betriebsrentner verlangte daraufhin die Differenz zwischen den ursprünglich zugesagten und den tatsächlich erbrachten Leistungen unmittelbar von seinem ehemaligen Arbeitgeber. Ebenso forderte er, dass der Arbeitgeber für die Anpassung der Betriebsrente nach § 16 BetrAVG seit dem Rentenbeginn aufkommt. In beiden Punkten gab der BAG dem Betriebsrentner Recht.

Auch wenn er keinen Einfluss auf die Verwaltung des Vermögens gehabt habe, sei der Arbeitgeber für die zugesagten Leistungen der Pensionskasse nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG einstandspflichtig. Ebenso habe er die Anpassung der Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 BetrAVG in Höhe des Kaufkraftverlustes vorzunehmen. Zwar eröffne § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG dem Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit, sich von der Anpassungspflicht zu befreien, wenn ab Rentenbeginn alle auf den Rentenbestand anfallenden Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und zudem bei der Berechnung der Garantieleistungen der versicherungsaufsichtsrechtliche Höchstrechnungszins zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird. Dies sei jedoch im vorliegenden Fall nicht anwendbar, da die Zusage vor Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung am 16. Mai 1996 erteilt worden war.

Mit dieser Entscheidung bestätigt der BAG seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2012, die wir für Sie im *MVM Quartalsbrief* für das 3. Quartal 2012 bereits umfassend kommentiert haben.

Das Urteil macht erneut deutlich, dass sich Arbeitgeber auch bei versicherungsförmiger Durchführung ihrer betrieblichen Altersversorgung keineswegs sicher sein können, dass sie über die Beitragsleistung hinaus keine weitere Zahlungspflicht trifft. Leider wird auf die Einstandspflicht des Arbeitgebers in Verkaufsgesprächen für versicherungsförmige Lösungen nur in den seltensten Fällen hingewiesen, sodass sich die meisten Arbeitgeber der Risiken gar nicht bewusst sind. Wir machen bereits seit vielen Jahren auf dieses Gefahrenpotenzial aufmerksam und beantworten auch weiterhin gerne mögliche Fragen hierzu.

> www.bundesarbeitsgericht.de

> Nachtrag zur letzten Ausgabe des MVM Quartalsbriefs

Im letzten *MVM Quartalsbrief* für das 1. Quartal 2015 sind wir unter der Überschrift „Einschränkung des Sonderausgabenabzugs für Rürup-Beiträge bei bestehender betrieblicher Altersversorgung“ auf das BFH-Urteil vom 15. Juli 2014 (X R 35/12) eingegangen.

Dabei haben wir auf Seite 7 erläutert, dass Vorsorgeaufwendungen bis zur Höhe von 20.000 € (bei Zusammenveranlagung 40.000 €) im Jahr angesetzt werden können. Diese sind dann zu einem bestimmten, jährlich steigenden Prozentsatz steuerlich als Sonderausgaben abziehbar. Die genannten Beträge waren für das kommentierte Urteil korrekt, da sich dieses auf einen früheren Zeitraum bezog.

Seit dem Jahr 2015 ist die Höhe der Vorsorgeaufwendungen hingegen an den Höchstbeitrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung gekoppelt. Für das Jahr 2015 können somit Aufwendungen bis zur Höhe von 22.172 € (bei Zusammenveranlagung 44.344 €) angesetzt werden, die wiederum zu 80 % als Sonderausgabe abziehbar sind.

Wir bedauern, dass wir in unserem Beitrag nicht darauf hingewiesen hatten, dass die heutige Rechtslage eine andere ist, und bedanken uns für die Zuschriften unserer Leserinnen und Leser.

> **Kontakt**

MVM
Münchner Versorgungsmanagement AG
Südliche Münchner Straße 8a
82031 Grünwald bei München

Tel. 089/540 41 16-0
Fax 089/540 41 16-20

info@mvm.ag
www.mvm.ag

> **Impressum**

Sitz der Gesellschaft: Grünwald bei München
Vorstand: Micha Martin Lauterjung, Markus Schreieder
Aufsichtsratsvorsitzender: Norman Lemke
Handelsregister: Amtsgericht München, HRB 205871

Zulassung zur Rechtsdienstleistung im Bereich Rentenberatung
nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 RDG erteilt durch den Präsidenten des
Amtsgerichts München, Aktenzeichen: 371 E - M 1723.

Verantwortlich für den Inhalt:
Dipl.-Kfm. Micha Martin Lauterjung
Münchner Versorgungsmanagement AG
(Anschrift wie oben)

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 4. Mai 2015

Die Inhalte des MVM Quartalsbriefs wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert. Dennoch sind Fehler unvermeidbar. Die MVM kann daher keine Haftung oder Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit, Zuverlässigkeit und Aktualität der enthaltenen Informationen übernehmen. Nachdruck nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die MVM.



Zukunft braucht neue Wege