

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 24.09.2012

Urteil des BAG vom 15.05.2012 – Vereinbarungen über Altersgrenzen in der betrieblichen Altersversorgung (3 AZR 11/10) – weitergehende Analyse der Auswirkungen auf verschiedene Konstellationen -

Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Fall entschieden, dass die Auslegung einer betrieblichen Versorgungsregelung, die eine feste Altersgrenze von 65 Jahren vorsieht, dazu führt, dass regelmäßig auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) nach §§ 35, 235 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Bezug genommen wird.

Insoweit ist das Gericht entgegen der bisher in der Literatur herrschenden Meinung der Auffassung, dass die vereinbarte Altersgrenze „Vollendung des 65. Lebensjahres“ eine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der GRV darstellt und daher „mitwandert“. Die Regelaltersgrenze wurde durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz zum 01.01.2008 auf das 67. Lebensjahr angehoben (mit einer Übergangsregelung sukzessive nach Geburtsjahrgängen).

In Ergänzung zur Information vom August möchten wir hier auf einige, spezielle Fallgestaltungen näher eingehen, um die Auswirkungen auf die Praxis in diesen Fällen konkret darzustellen. Dabei kann es sich nur um generalisierende Aussagen handeln. Zur rechtssicheren Beurteilung kommt es stets auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an..

Vom Urteil nicht betroffene Zusagen

Bei Zusagen an **Versorgungsberechtigte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind**, entfaltet das Urteil keine Wirkung, da für diesen Personenkreis auch nach dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz weiterhin das Alter 65 als Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gilt.

Da das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz bereits zum 01.01.2008 in Kraft getreten ist, ist für alle **Zusagen, die nach dem 31.12.2007** auf ein Endalter 65 erteilt wurden, davon auszugehen, dass die Zusageerteilung in Kenntnis dieser Altersgrenzenregelung in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt ist. Insofern kann in diesen Fällen eine dynamische Verweisung auf diese Altersgrenzen ausgeschlossen werden.

Weitergehend kann auch bei allen **Zusagen, die per Nachtrag seit dem 01.01.2008 wirksam geändert wurden**, bei denen das vertragliche Pensionsalter von 65 Jahren explizit wieder im Text bestätigt wurde, davon ausgegangen werden, dass hier das Urteil nicht zur Anwendung kommen kann.

Für **Pensionszusagen, die eine vom allgemein üblichen Alter von 65 Jahren abweichende feste Altersgrenze** (z.B. Alter 60, 63 oder aber 67) oder ein konkretes Ablaufdatum, das nicht mit der Vollendung des 65. Lebensjahres des Berechtigten zusammenfällt, vorsehen, ist eine Anwendbarkeit des Urteils ebenfalls wohl nicht gegeben, da sich die Vertragsparteien bei Zusageerteilung bewusst für eine von der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abweichenden Regelung entschieden haben.

Bei Pensionszusagen an **Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF), die keine Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben**, spricht einiges dafür, dass das Urteil keine Wirkung entfaltet.

Der für einen vergleichbaren Rechtsstreit zuständige BGH könnte zwar zu ähnlichen Ergebnissen wie das BAG kommen, aber wohl nur, wenn der GGF keine Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwarten hätte. Etwas anderes könnte aber gelten, sofern, wie in der Praxis häufiger vorkommend, eine Pensionszusage an einen GGF explizite Verweise auf Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung enthält (z.B. bzgl. Bezug der vorgezogenen Altersrente). Dann könnten die Grundsätze des BAG-Urteils Anwendung finden.

Analog der Ausführungen zu GGF wären auch Vorstände von Aktiengesellschaften oder Geschäftsführer ohne Beteiligung zu behandeln.

Pensionszusagen, bei denen aus den **speziellen vertraglichen Regelungen oder den sonstigen Umständen** klar zu erkennen ist, dass eine fest definierte - nicht dynamisch verweisende - Altersgrenze von 65 Jahren zwischen den Vertragsparteien vereinbart werden sollte.

Hierzu gehören u.E. insbesondere auch folgende Zusagegestaltungen:

- Direktversicherungs- und Pensionskassenzusagen (DV und PK), bei denen dem Berechtigten nach Zusageerteilung die Abschrift der Versicherungspolice mit einem Endalter 65 ausgehändigt wurde.

In diesen Durchführungswegen wird regelmäßig das Endalter nicht in einer gesonderten Versorgungsordnung vereinbart. Die arbeitsrechtliche Verpflichtung ergibt sich insoweit vielmehr aus dem Endalter, auf das der Arbeitgeber den Versicherungsvertrag zu Gunsten des Arbeitnehmers abgeschlossen hat. Denn damit gibt der Arbeitgeber zu erkennen, auf welches Endalter er seine arbeitsrechtliche Zusage erteilen wollte. Der Arbeitnehmer seinerseits erhält die Information über das arbeitsrechtlich relevante Endalter allein aus den ihm zugeleiteten Versicherungsunterlagen (Police).

Erst dann hat sich die arbeitsrechtliche Zusage, die bis dahin bzgl. des Endalters noch keine Aussage getroffen hatte, konkretisiert.

Handelt es sich um individualrechtliche Zusagen oder Zusagen aufgrund von Betriebsvereinbarungen oder Haustarifverträgen wird diese Ansicht durch die Tatsache unterstützt, dass die Parteien die Durchführung der bAV hier einem Dritten (Versicherungsunternehmen oder Pensionskasse) überlassen und dieser Dritte, sich versicherungsvertraglich verpflichtet zu einem bestimmten Datum (Vollendung des 65. Lebensjahrs) zu leisten. Diese Verpflichtung des Dritten aber besteht unabhängig von dem Eintrittsalter in die gesetzliche Rentenversicherung.

Ergeben sich die Versorgungsansprüche aus einem (Nicht-Haus-) Tarifvertrag, ist im Rahmen o. g. Argumentation in Erwägung zu ziehen, dass hier der zusagende Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) nicht unmittelbar an der Erstellung der Versorgungszusage beteiligt war. Viele (Nicht-Haus-) Tarifverträge schreiben allerdings kein Endalter fest, so dass auch insoweit die arbeitsrechtliche Festlegung, welches konkrete Endalter gemeint war, durch die Konkretisierung im Versicherungsvertrag erfolgt.

- Beitragsorientierte Zusagen von rückgedeckten Unterstützungskassen

Die Leistungspläne versprechen regelmäßig nur die Leistung, die sich aus der Rückdeckungsversicherung ergibt. Danach ist zu unterstellen, dass die Unterstützungskasse (und damit auch der Arbeitgeber) mit dem Abschluss eines Versicherungsvertrages auf das 65. Lebensjahr wohl zum Ausdruck bringt, dass das im Leistungsplan abgegebene arbeitsrechtliche Versprechen auf Alter 65 auch tatsächlich als ein solches zu verstehen ist und nicht etwa als auf den individuellen Eintritt in die gesetzliche Rentenversicherung bezogen. Insoweit kann auf die Argumente zu DV und PK verwiesen werden. Wichtig ist aber auch hier, dass der Arbeitnehmer Kenntnis davon erlangt haben sollte, dass die Rückdeckungsversicherung auf die Vollendung seines 65. Lebensjahres abgeschlossen wurde.

Beitragsorientierte Direktzusagen mit explizitem Bezug auf eine Rückdeckungsversicherung Analog zu den rückgedeckten Unterstützungskassen wird bei diesen Modellen regelmäßig nur die Leistung versprochen, die sich aus der Rückdeckungsversicherung ergibt. Es spricht einiges dafür, dass hier die gleiche Argumentation wie bei den beitragsorientierten Zusagen von rückgedeckten Unterstützungskassen greift.

Handlungsbedarf bei vom Urteil betroffenen Zusagen

Hier sind die beiden folgenden Fälle zu unterscheiden:

- a) Die Vertragsparteien sind der Auffassung, dass sie zum Zeitpunkt der Zusageerteilung tatsächlich eine feste Altersgrenze von 65 Jahren - ohne dynamischen Verweis auf die Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung - vereinbaren wollten:**

In diesem Fall sollte diese Auffassung noch einmal schriftlich dokumentiert werden. Hierdurch würde dann eine klarstellende Rechtssicherheit hergestellt. Wichtig ist, dass auf das gemeinsame Verständnis zum Endalter im Zeitpunkt der Zusageerteilung abgestellt wird.

Die Bestätigung sollte sinnvollerweise von beiden Vertragsparteien (bei kollektiven Regelungen i.d.R. durch die Betriebsparteien) unterzeichnet werden.

Bei kollektiven bzw. individualrechtlichen Versorgungsregelungen mit kollektivem Bezug sollte dabei, soweit noch nicht geschehen, auch geklärt werden, ob diese Altersgrenze auch für zukünftige neu eintretende Versorgungsberechtigte erhalten bleiben soll.

b) Die Vertragsparteien sind der Auffassung, dass der dynamische Bezug auf die angepassten Regelaltersgrenzen - wie im Urteil beschrieben - ihrem Willen bei Erteilung der Zusage entsprach:

In diesem Fall sollte die vorhandene Versorgungsregelung entsprechend überarbeitet werden und dabei sämtlich mit dem arbeitsrechtlichen Endalter in Verbindung stehende Regelungen der Zusage geprüft und bei Bedarf dahin gehend geändert werden, dass sich eine klare und eindeutige Gesamtregelung ergibt.

Zu bedenken ist hierbei auch, wie mit seit dem 01.01.2008 erstellten Auskünften (Unverfallbarkeitsansprüche, Versorgungsausgleichsansprüche) und Leistungsfällen (Regelaltersleistungen seit 2012, vorzeitige Altersleistungen, Invaliditäts- und Todesfalleistungen z.B. mit Zurechnungszeiten) umgegangen werden soll. Insoweit kommt es auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an. Dabei sind insbesondere auch Überlegungen zum Vertrauensschutz zu beachten, was sich bspw. in einer Übergangsregelung für rentennahe Jahrgänge niederschlagen könnte. Sind die Pensionszusagen rückgedeckt, müssen in diesem Zusammenhang auch die versicherungsvertraglichen und -tariflichen Möglichkeiten der involvierten Versicherer, Pensionskassen oder Pensionsfonds beachtet werden.

Auswirkungen auf die Pensionsrückstellungen in Handels- und Steuerbilanz sowie IFRS Konzernbilanz bei Direktzusagen, die von dem Urteil betroffen sind

Bei der **Bewertung von Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz** ist grundsätzlich auf das wahrscheinliche Pensionsalter abzustellen. Dies kann entweder mit der festen Altersgrenze in der Pensionszusage übereinstimmen, oder aber davon abweichen, wenn von einem wahrscheinlichen, abweichenden Alter der Inanspruchnahme auszugehen ist. In vielen Fällen wird hier z.B. das frühestmögliche Alter zum Bezug von vorgezogenen Altersleistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung angenommen (aktuell i.d.R. 63). Bei der Bewertung ist dann aber auch der zu diesem Zeitpunkt maßgebliche Altersleistungs-Anspruch aus der Zusage anzusetzen. D.h. hierbei sind dann ggf. evtl. Kürzungen wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme zu berücksichtigen.

Das bedeutet in den Fällen, bei denen es zu einer Verschiebung der festen Altersgrenze kommt:

Sofern die Bewertung in der Handelsbilanz bisher auf die in der Zusage vertragliche festgelegte Altersgrenze von 65 Jahren erfolgt ist, wäre nun zu überlegen, das Bewertungsalter auf die höhere Altersgrenze gemäß RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz zum 01.01.2008 anzupassen, sofern dieses Pensionsalter als wahrscheinlich anzusehen ist. Denkbar wäre aber auch ein Beibehalten des Bewertungsendalters 65, wenn dieses Alter weiter als wahrscheinliches Alter des Renteneintritts angesehen wird.

Sofern die Bewertung auf das höhere Alter gemäß RV-Altersgrenzenregelung erfolgt, würde dies zu einer geringeren Pensionsrückstellung führen, sofern nicht aus der Regelung der Pensionszusage heraus ein höherer Anspruch bei dem späteren Rentenbeginn abzuleiten ist (z.B. wegen zusätzlichen Steigerungen bei von Dienstjahren abhängigen Zusagen).

Bei einer Beibehaltung des Bewertungsalters 65 könnte es ebenfalls zu geringeren Pensionsrückstellungen kommen, wenn die zu bewertenden Rentenansprüche durch evtl. Kürzungsregelungen (z. B. bei Ausscheide- oder Rentenbezugsfällen) geringer anzusetzen wären. Ein gegenläufiger Effekt könnte sich auch hier bei dienstzeitabhängigen Systemen ergeben.

Sofern die Bewertung bisher schon auf das frühestmögliche Alter des vorgezogenen Altersrentenbezugs in der GRV (i.d.R. 63) abgestellt hat, könnte dieses Bewertungsendalter beibehalten werden, wobei aber evtl. ein höherer Kürzungsbetrag auf die Höhe der Altersleistung anzurechnen ist, da sich der Kürzungszeitraum jetzt auf das höhere Alter gemäß RV-Altersgrenze beziehen könnte (mit der o.a. Besonderheit bei dienstzeitabhängigen Systemen).

Analog zur Bewertung in der Handelsbilanz wäre auch bei der **Bewertung für die IFRS-Konzernbilanz** der Ansatz des Bewertungsendalters zu überprüfen und ggf. anzupassen. Die Auswirkung auf die Höhe der Sollverpflichtung wäre analog zur HGB-Bilanz. Allerdings wären die Auswirkungen der Bewertungsänderungen nicht zwangsläufig unmittelbar in der GuV des Umstellungsjahrs zu berücksichtigen. Hierzu wäre ggf. eine Abstimmung mit dem Wirtschaftsprüfer vorzunehmen.

Bzgl. der **Bewertung in der Steuerbilanz** ergibt sich u.E. nur dann eine unmittelbare Auswirkung, wenn dies per Nachtrag zur Pensionszusage geregelt wird. Ansonsten ist davon auszugehen, dass die Finanzverwaltung, wie bei ähnlichen Fällen in der Vergangenheit (s. BMF-Schreiben zur fehlenden Schriftform einer Zusage auf Witwerrente vom 26.11.1990; IV B 2 – S. 2176- 60/90), das Schriftformerfordernis nach § 6a Abs. 1 Nummer 3 EStG allein durch ein BAG-Urteil für nicht gegeben hält.

Für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer wurde dies im Rahmen der Einkommensteueränderungsrichtlinien bereits so verbindlich vorgegeben.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter
Herbststr. 36a
82194 Gröbenzell

Tel: +49 (0)8142 58760
Fax: +49 (0)8142 57103
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de