

Neues aus der bAV-Rechtsprechung

In den zurückliegenden Monaten wurde wieder eine Vielzahl an interessanten arbeits- und steuerrechtlichen Fragen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) gerichtlich geklärt. Hier eine kleine Auswahl:

Richtiger Zeitpunkt des Einzuges von Beiträgen zu einer Direktversicherung

Oft werden am Jahresende »noch schnell« Direktversicherungen abgeschlossen, um die steuerlich geförderten Höchstbeträge voll auszuschöpfen. Aber Vorsicht: Fließen die Beiträge nicht auch im alten Jahr, hat man im Folgejahr ggf. ein steuerliches Problem, wie eine Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 24.08.2017 (AZ: VI R 58/15) zeigt:

Zu einer im Dezember 2010 beantragten und tatsächlich abgeschlossenen, durch Entgeltumwandlung finanzierten Direktversicherung, bei der die Beiträge jeweils am 01. Dezember eines Jahres fällig sind, wurde noch im Dezember 2010 eine Einzugsermächtigung erteilt. Der Arbeitgeber behielt den Beitrag vereinbarungsgemäß vom Dezembergehalt 2010 ein. Die Versicherungsgesellschaft aber zog den Beitrag für die Fälligkeit Dezember 2010 erst am 05. Januar 2011 ein. Für den Folgebeitrag erfolgte der Einzug des Beitrages im Dezember 2011. Der Arbeitgeber stellt den Beitrag für das Jahr 2010 steuerfrei. Das Finanzamt aber stellte sich im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung auf den Standpunkt, dass der Anfang Januar 2011 abgebuchte Beitrag nicht als im Jahr 2010 sondern erst im Jahr 2011 zugeflossen sei mit der Folge, dass der steuerfreie Höchstbeitrag im Jahr 2011 überschritten worden wäre. Gegen diese Auffassung wehrte sich der Arbeitgeber – jedoch letztendlich ohne Erfolg.

Nach ständiger Rechtsprechung des BFH gilt als Zuflusszeitpunkt der Tag der Erfüllung des Anspruches des Arbeitnehmers auf Arbeitslohn. Bei Beiträgen zu einer Direktversicherung erfüllt der Arbeitgeber diesen Anspruch erst, wenn der Versicherungsbeitrag tatsächlich an den Versicherer geleistet wird. Dazu reicht allerdings die Erteilung einer Einzugsermächtigung nicht aus. Erst mit Belastung des Kontos wird der geschuldete Beitrag tatsächlich geleistet.

Fazit

Erfolgt der Abschluss einer Direktversicherung, eines Pensionskassen- oder Pensionsfondsvertrages am Jahresende und sollen die Beiträge nach § 3 Nummer 63 Einkommensteuergesetz steuerfrei belassen werden, sollte der Beitrag so überwiesen werden, dass eine eindeutige Zuordnung zum ablaufenden Jahr möglich ist.

Gleichbehandlung von Anwärtern und Rentnern

Ausgangspunkt für diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 14.11.2017 (AZ: 3 AZR 515/16) war die Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei der Berechnung einer Betriebsrente, die bei Anwärtern bzw. Rentnern nicht in gleicher Weise vorgenommen wurde:

Im Unternehmen bestand bis zu deren Kündigung zum Ende 1994 eine Betriebsvereinbarung über eine bAV. In der Folgezeit berücksichtigte der Arbeitgeber bei der Berechnung der Betriebsrenten irrtümlicherweise nicht nur bis zum 31.12.1994 zurückgelegte Dienstzeiten sondern auch die Dienstzeiten bis zum Ausscheiden des Mitarbeiters.

Ende 2010 / Anfang 2011 erkannte der Arbeitgeber seine Fehler und griff korrigierend ein. Mitarbeitern, die bereits eine Betriebsrente erhielten (Versorgungsempfänger / Rentner), wurde diese weiter in voller Höhe, d.h. unter Berücksichtigung der längeren Dienstzeiten gewährt. Bei allen anderen Personen (Versorgungsanwärter) sollten bei der Berechnung der Rente nur die Dienstzeiten bis zum 31.12.1994 berücksichtigt werden. Ein Mitarbeiter sah darin den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt und wollte dies nicht hinnehmen. Das BAG allerdings konnte sich seiner Auffassung nicht anschließen.

Sowohl die Bildung der Gruppen (Anwärter / Rentner) als auch deren unterschiedliche Behandlung verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Als Versorgungsempfänger / Rentner haben sich die betroffene Personen auf einen bestimmten finanziellen Lebensstandard eingestellt, der ihnen erhalten bleiben sollte. Dies sei aufgrund der besonderen Lage gerechtfertigt. Bei den Anwärtern dagegen sind Versorgungsfall und Leistungsbezug noch nicht eingetreten. Die Anwärter sind daher nicht in gleichem Maße von einer Kürzung betroffen wie die Rentner. Ein Anwärter könne sich erst mit Eintritt des Versorgungsfalles (sprich mit Eintritt in die Rentenzahlung) auf eine bestimmte Leistungshöhe verlassen. Davor habe er nur eine Erwartung auf eine freiwillige Leistung.

Fazit

Der Eintritt des Versorgungsfalles (sprich die Zugehörigkeit entweder zur Gruppe der Versorgungsanwärter oder der Versorgungsempfänger / Rentner) kann ein sachgerechter Grund für eine unterschiedliche Behandlung sein. Dies hat zur Folge, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt ist.

Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft bei beitragsorientierten Leistungszusagen

Wenn Zusagen vor oder nach bestimmten Stichtagen erteilt werden, ergeben sich ggf. sehr unterschiedliche gesetzliche Vorgaben. So wird die Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft aufgrund einer beitragsorientierten Leistungszusage, die vor dem 01.01.2001 erteilt wurde, grundsätzlich anders berechnet als bei nach dem 31.12.2000 erteilten Zusagen. Doch sind diese Vorgaben zwingend oder kann in bestimmten Fällen vom Gesetz abgewichen und eine andere Methode gewählt werden? Das BAG hat sich mit dieser Frage in seiner Entscheidung vom 20.02.2018 (AZ: 3 AZR 252/17) beschäftigt:

Einem Mitarbeiter wurde im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage u.a. eine Erwerbsminderungsrente versprochen. Nachdem der Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden war, trat der Versorgungsfall Erwerbsminderung ein. Grundlage für die Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft und damit der zu zahlenden Leistung war durch entsprechende Bezugnahme im Arbeitsvertrag ein Tarifvertrag, der wiederum auf die Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) verwies. Aufgrund dieser Regelung wurde die Höhe der Erwerbsminderungsrente nach der Methode »Erreichte Anwartschaft« berechnet. Dagegen wehrte sich der Mitarbeiter mit der Begründung, die Rente sei wegen einer falschen Berechnungsmethode zu gering. Vielmehr müssten auch die nach dem Ausscheiden bis zum 60. Lebensjahr »fiktiven« Rentenbausteine leistungserhöhend hinzugerechnet werden. Das sah das BAG anders.

Die über § 19 Absatz 1 BetrAVG eröffnete Möglichkeit für Tarifvertragsparteien, von den Regelungen des BetrAVG zu Ungunsten der Arbeitnehmer abzuweichen, bezieht sich auch auf die in § 2 BetrAVG normierte Berechnungsmethode zur Ermittlung der Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft. Und nicht nur das: Gleichzeitig wird dadurch die Befugnis eröffnet, auch von den Vorgaben der Übergangsvorschrift des § 30g Absatz 2 BetrAVG abzuweichen. Damit kann in Tarifverträgen festgelegt werden, dass auch bei beitragsorientierten Leistungszusagen aus den Jahren 2000 oder früher eine Berechnung nach § 22 Absatz 5 BetrAVG (erreichte Anwartschaft) vorzunehmen ist.

Fazit

Sobald die bAV aufgrund tarifvertraglicher Regelungen (Tarifbindung oder dynamische Bezugnahme Klauseln) gewährt wird, sind möglicherweise zulässige Abweichungen vom BetrAVG zu berücksichtigen.

Rolle des Arbeitgebers bei Kündigung einer Direktversicherung

Manchmal kann eine finanzielle Notlage des Arbeitnehmers zu der Idee führen, eine durch Entgelt finanzierte Direktversicherung vorzeitig aufzulösen und den Rückkaufwert in Anspruch zu nehmen. Grundsätzlich ist dies im laufenden Beschäftigungsverhältnis auch möglich. Allerdings bedarf es dazu einer Erklärung des Arbeitgebers als Versicherungsnehmer. Was aber, wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist, die Direktversicherung zu kündigen? Kann der Arbeitnehmer die Kündigung vom Arbeitgeber verlangen? Das BAG hat diese Frage in seiner Entscheidung vom 26.04.2018 (AZ: 3 AZR 586/16) geklärt:

Ein Arbeitnehmer hatte mit seinem Arbeitgeber eine Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen. Die einbehaltenen Beträge führte der Arbeitgeber als Beitrag für eine Direktversicherung ab. Aufgrund finanzieller Engpässe bei seiner Baufinanzierung suchte der Arbeitnehmer nach »Geldquellen« und begehrte die Kündigung sowie die Auszahlung des Rückkaufwertes der Direktversicherung. Die vertragsführende Lebensversicherung wandte sich daraufhin an den Arbeitgeber und bat um Mitteilung, ob er der Kündigung zustimme. Der Arbeitgeber aber verweigerte die Zustimmung mit Hinweis auf das BetrAVG. Damit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden und klagte auf Zustimmung des Arbeitgebers. Das BAG hat - wie bereits die Vorinstanzen - die Klage abgewiesen.

Nach Auffassung des BAG hat der Arbeitnehmer kein schutzwürdiges Interesse an der gewünschten Kündigung. Zweck der im BetrAVG geregelten Entgeltumwandlung ist die Absicherung des Lebensstandards im Alter. Ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Zustimmung zur Kündigung allein aus dem Grund, das bereits angesparte Versorgungskapital zum Ausgleich von Schulden zu verwenden, sei mit diesem Zweck nicht vereinbar.

Fazit

Bloßer Geldbedarf beim Arbeitnehmer begründet keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber, der Kündigung einer Direktversicherung in seiner Eigenschaft als Versicherungsnehmer und damit als Inhaber der Gestaltungsrechte zuzustimmen.