

Newsletter IV. Quartal 2022

Liebe Leserinnen und Leser,

Freiburg, den 23.06.2023

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Newsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie über die Gewährung unterschiedlicher Versorgungsleistungen für verschiedene Arbeitnehmergruppen informieren möchten. Zusätzlich enthält unser Newsletter eine Auswahl aus den aktuellen Gesetzesänderungen, Verwaltungsanweisungen und Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung, welche unter „Aktuelles in Kürze“ aufgeführt ist.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BAV Ludwig

Thema: Unterschiedliche Versorgungsleistungen für verschiedene Arbeitnehmergruppen

Die meisten Unternehmen möchten die von ihnen gewährte betriebliche Altersversorgung bezüglich der Aufnahme in ein Versorgungswerk oder der Art und Höhe der Versorgung für verschiedenen Arbeitnehmergruppen differenzieren. Die Gründe hierfür können sich aus dem Versorgungsbedarf der Arbeitnehmer, unterschiedlichen Anreizen bei der Rekrutierung von Mitarbeitern oder einer Begrenzung des Aufwandes ergeben. Für eine solche Differenzierung bestehen allerdings rechtliche Grenzen.

Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz als Grenze der Differenzierungsmöglichkeit

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt sich aus dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz (Artikel 3 des Grundgesetzes) sowie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und ist bezüglich einzelner Sachverhalte in weiteren Gesetzen und der Rechtsprechung konkretisiert. Zusammengefasst besagt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dass der Arbeitgeber bei begünstigenden Maßnahmen keinen einzelnen Arbeitnehmer aus willkürlichen Gründen schlechter behandeln darf als andere, mit ihm vergleichbare Arbeitnehmer. Eine Ungleichbehandlung ist nur mit sachlichen Differenzierungsgründen zulässig.

Rechtsfolgen einer unzulässigen Ungleichbehandlung

Aus einem Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann sich eine Versorgungszusage begründen. Beachtet ein Arbeitgeber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht, können sich somit teils erhebliche Risiken ergeben, da bisher unberücksichtigte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen eine betriebliche Versorgung erhalten oder sich diese deutlich erhöht. Ein bekanntes Beispiel hierfür sind Versorgungszusagen welche lediglich eine Witwen- aber keine Witwerrente vorsehen. Aus dieser Ungleichbehandlung ergibt sich i.d.R. eine Versorgungsanwartschaft auch für die in der Versorgungsregelung unberücksichtigten Witwer.

Nachweis der Ungleichbehandlung

Grundsätzlich trifft die Beweislast für die Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes den Arbeitnehmer. Wenn er Ansprüche geltend macht, muss er deren Berechtigung nachweisen. Unsubstantiierte Behauptungen des Arbeitnehmers oder ein bloßer Verdacht reichen nicht. Kann jedoch der Arbeitnehmer auf die Versorgung von anderen Arbeitnehmern verweisen und ist die objektive Abgrenzung dieser Personen zu ihm nicht unmittelbar ersichtlich, so obliegt es dem Arbeitgeber, die Unterscheidungsmerkmale darzulegen, die die Nichtgewährung der Altersversorgung rechtfertigen.

Dabei ist zu beachten, dass keine Differenzierungsgründe nachgeschoben werden dürfen, und somit Differenzierungsgründe die ursprünglich nicht existierten und im Widerspruch zum zwischenzeitlichen Handeln des Arbeitgebers stehen, nicht angeführt werden können. Allerdings hat das BAG in einer jüngeren Entscheidung dargelegt, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, in der Versorgungsordnung den Ausschluss bestimmter Gruppen zu rechtfertigen. Es genügt, wenn für die Ungleichbehandlung ein hinreichender sachlicher Grund vorliegt.

Differenzierung von Arbeitnehmergruppen in den Rechtsgrundlagen

Betriebliche Versorgungsverpflichtungen entstehen nicht von selbst. Einer solchen Verpflichtung liegt immer ein Rechtsbegründungsakt zugrunde. Dabei kann es sich um eine Rechtsgrundlage wie eine Einzelzusage, eine Versorgungsordnung, eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag handeln, welche einen konkreten Regelungsinhalt vorsehen. Dieser wird meist auch Regelungen zur Differenzierung der Belegschaft enthalten.

Es gibt auch Versorgungswerke, für welche eine Differenzierung der Belegschaft nicht bereits in einer konkreten Regelung enthalten ist. So sind in der Praxis regelmäßig Versorgungsverpflichtungen aus betrieblicher Übung oder die individuelle Aufnahme einzelner Mitarbeiter in eine Versorgungsregelung anzutreffen. In diesen Fällen wird die Differenzierung von den beim Arbeitgeber handelnden Personen ausgeübt.

Aktuelles in Kürze

Einkünftezurechnung bei sog. doppelter Treuhand (BFH-Urteil vom 04.05.2022 – I R 19/18)

Leitsatz:

Bei der sog. doppelten Treuhand kann (auch) nach Eintritt des Sicherungsfalles ein steuerrechtlich anzuerkennendes Treuhandverhältnis i.S. des § 39 Abs. 2 Nr. 1 Satz 2 AO vorliegen.

Diese schriftlich fixierte beziehungsweise gelebte Differenzierung der Belegschaft bezüglich einer betrieblichen Versorgung sollte mit den vorliegenden rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in Einklang stehen. Dabei ist zu beachten, dass eine Abgrenzung von Arbeitnehmergruppen vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes aufgrund der allgemeinen Gültigkeit dieses und einer in den letzten Jahren sehr umfangreichen Rechtsprechung zu diesem Thema, häufig sehr schwierig und unsicher erscheint. Andererseits enthält die umfangreiche Rechtsprechung des BAG auch zahlreiche Fallkonstellationen, in welchen rechtlich sachgerechten Differenzierungsmerkmale festgestellt wurden.

Fazit

Die Risiken aus einer nicht sachgerechten Differenzierung von Arbeitnehmergruppen bezüglich betrieblicher Altersversorgung treffen im Wesentlichen den Arbeitgeber. Betriebliche Versorgungssysteme sollten daher auf die Einhaltung einer rechtlich sachgerechten Differenzierung überprüft werden. Hierfür sollten die Differenzierungsgründe bereits mit Einführung der betrieblichen Altersversorgung auf eine Einhaltung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes geprüft werden. Eine regelmäßige Überprüfung sowie eine zumindest interne Dokumentation der Differenzierungsgründe sind empfehlenswert.

Jahr des Rentenbeginns bei aufgeschobener Altersrente

(BFH-Urteil vom 31.08.2022 – X R 29/20)

Leitsätze:

1. Das --für die Höhe des Besteuerungsanteils maßgebliche-- "Jahr des Rentenbeginns" (§ 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. A Doppelbuchst. aa Satz 3 EStG) ist das Jahr, in dem der Rentenanspruch entstanden ist, also seine Voraussetzungen erfüllt sind.

2. Wird der Beginn des Renteneintritts auf Antrag des Rentenberechtigten zur Erlangung eines höheren Rentenanspruchs über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus aufgeschoben, ist der Zeitpunkt maßgeblich, den der Rentenberechtigte in Übereinstimmung mit den entsprechenden Rechtsgrundlagen des für ihn geltenden Versorgungssystems als Beginn seiner aufgeschobenen Altersrente bestimmt.

3. Der erstmals für das Jahr, das dem Jahr des Rentenbeginns folgt, zu ermittelnde steuerfreie Teilbetrag der Rente hat für Folgejahre keine Bindungswirkung. Ein eventueller Fehler, der dem FA in einem bestandskräftig veranlagten Vorjahr bei der Ermittlung des steuerfreien Rententeilbetrags unterlaufen ist, ist daher nicht in die Folgejahre zu übernehmen.

Angemessenheit von Pensionszusagen

(FG-Nürnberg Urteil vom 20.04.2021 – 1 K 186/19)

Orientierungssatz:

Die Ursächlichkeit des Gesellschaftsverhältnisses ist im Allgemeinen gegeben, wenn die Kapitalgesellschaft bei Anwendung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters den Vermögensvorteil einem Nichtgesellschafter unter sonst gleichen Umständen nicht gewähren würde (vgl. BFH-Urteile vom 24.08.1983 I R 16/79, BFHE 140, 167, vom 23.05.1984 I R 294/81).

Übertragung eines Widerspruchsrecht durch den Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer?

(BGH-Beschluss vom 04.05.2022– IV ZR 201/20)

Orientierungssatz:

Die Übertragung eines Widerspruchsrechts durch den Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer ist mit dem Versorgungszweck einer im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossenen Lebensversicherung in der Regel unvereinbar.

Eintragung der trotz vorhandenen Vermögens wegen Vermögenslosigkeit gelöschten GmbH und ihrer Liquidatoren von Amts wegen

(BGH-Beschluss vom 26.07.2022– II ZB 20/21)

Leitsatz:

Eine gelöschte GmbH und ihre Liquidatoren sind grundsätzlich von Amts wegen einzutragen, wenn die Liquidatoren durch das Gericht ernannt worden sind, weil sich nach der Löschung der Gesellschaft wegen Vermögenslosigkeit herausstellt, dass Vermögen vorhanden ist, das der Verteilung unterliegt.

Keine Abänderung des Versorgungsausgleichs ohne Vorteil

(BGH-Beschluss vom 01.06.2022 – XII ZB 54/22)

Leitsatz:

Der Einstieg in eine Abänderung nach § 225 Abs. 4 FamFG ist nur dann eröffnet, wenn durch sie für eine bereits bestehende Anwartschaft eine Wartezeit erfüllt wird. Das ist nicht der Fall, wenn sich das nach der Abänderung bestehende gesetzliche Anrecht allein aus dem Versorgungsausgleich speist.

Wirksamkeit von Bestimmungen einer Versorgungsordnung

(BGH-Beschluss vom 22.06.2022 – XII ZB 584/18)

Leitsatz:

Bestimmungen in einer Versorgungsordnung, welche den Zugang zur Teilhabe an der Hinterbliebenenversorgung von der Vorlage einer rechtskräftigen familiengerichtlichen Entscheidung abhängig machen und die Fälligkeit der Teilhabeansprüche auf den Ablauf des Monats herausschieben, der dem Monat folgt, in dem der Versorgungsträger von der Rechtskraft der familiengerichtlichen Entscheidung Kenntnis erlangt (Übergangszeit gemäß § 30 Abs. 2 VersAusglG), sind insoweit unwirksam, als sie dem ausgleichsberechtigten Ehegatten auch in solchen Fällen entgegengehalten werden sollen, in denen der verstorbene ausgleichspflichtige Ehegatte keine versorgungsberechtigte Witwe oder keinen versorgungsberechtigten Witwer hinterlassen hat und der Versorgungsträger des Schutzes von § 30 VersAusglG nicht bedarf.

IMPRESSUM

Herausgeber:

BAV Ludwig GmbH
Sasbacher Straße 6
79111 Freiburg

Tel.: 0761 / 477455 - 0
Fax.: 0761 / 477455 - 20

E-Mail: info@bav-ludwig.de
Internet: www.bav-ludwig.de

Der Inhalt dieses Newsletters dient nur der allgemeinen Information und kann natürlich kein Beratungsgespräch ersetzen. Er stellt keine steuerliche, juristische oder Beratung anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.