

**Rechtsprechung**

- 1** BAG-Entscheidung vom 19.07.2011: Berechnung der insolvenzgeschützten Betriebsrentenanwartschaft - keine Altersdiskriminierung
- 2** BAG-Entscheidung vom 19.04.2011: Berechnung der Betriebsrente bei vorgezogener Inanspruchnahme nach vorzeitigem Ausscheiden
- 3** BAG-Entscheidung vom 12.04.2011: Altersteilzeit - Teilzeitmodell
- 4** BAG-Entscheidung vom 15.02.2011: Gesamtzusage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung
- 5** BSG-Entscheidung vom 23.02.2011: Altersteilzeit
- 6** BFH-Entscheidung vom 30.03.2011: Keine Bindung der Finanzbehörde an unverbindliche Auskunft bei Änderung der Rechtslage

**Aktuelles Fachbuch von Sebastian Uckermann:**  
**Betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten – Arbeits- und Sozialrecht, Steuer- und Bilanzrecht**

**Verlag:** Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft · Steuern · Recht GmbH, Stuttgart ([www.schaeffer-poeschel.de](http://www.schaeffer-poeschel.de))



**Inhalt:** In arbeits- und steuerrechtlichen Fragen sicher argumentieren. Das Recht der betrieblichen Altersversorgung stellt durch das Zusammenwirken von Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Steuer- und Bilanzrecht, Zivil-, Insolvenz- und Versicherungsrecht einen sehr komplexen und daher auch haftungsrelevanten Beratungsbereich dar. Ähnlich vielschichtig ist die

Rechtslage im Bereich der Zeitwert- und Arbeitszeitkonten. Mit ausführlichen Erläuterungen und Handlungsvorschlägen leistet der anwendungsorientierte Praktiker-Leitfaden Abhilfe. **Bestellinformationen unter:**  
[www.kenston-pension.de](http://www.kenston-pension.de).

**Rechtsprechung**

**1 BAG-Entscheidung vom 19.07.2011: Berechnung der insolvenzgeschützten Betriebsrentenanwartschaft – keine Altersdiskriminierung**

Nach § 7 Abs. 2 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) wird die Höhe der Betriebsrentenanwartschaft, für die der Pensionssicherungsverein bei Insolvenz des Arbeitgebers einzustehen hat, nach § 2 Abs. 1 BetrAVG bestimmt. Es kommt deshalb die gleiche Regelung zur Anwendung, die gilt, wenn festzustellen ist, wie hoch die gesetzlich unverfallbare Anwartschaft eines vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmers ist. Insolvenzugeschützt ist daher der Anspruch, der dem Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt des Sicherungsfalles zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur üblichen, »festen« Altersgrenze entspricht (zeitratierliche Berechnung). Das kann dazu führen, dass Arbeitnehmer, die in jüngerem Alter ein Arbeitsverhältnis begonnen haben, bei gleicher Betriebszugehörigkeit eine geringere geschützte Versorgungsanwartschaft haben als solche, die es mit höherem Alter begonnen haben. Dieser Effekt kann z.B. eintreten, wenn die Versorgungsordnung eine dienstzeitabhängige Berechnung der Betriebsrente mit einer Höchstbegrenzung vorsieht.

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat entschieden, dass diese Berechnung nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung, wie es jetzt in Art. 21 Absatz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt ist, verstößt. Der Gesetz-

geber durfte die Berechnung der insolvenzgeschützten Anwartschaft ebenso ausgestalten wie die Berechnung der gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Bei vorzeitigem Ausscheiden ist die Regelung in § 2 Abs. 1 BetrAVG nicht zu beanstanden. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union scheidet eine unzulässige Ungleichbehandlung jedenfalls aus, wenn die Ungleichbehandlung durch ein rechtmäßiges Ziel von Allgemeininteresse gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Die Mitgliedstaaten haben dabei einen weiten Ermessensspielraum, soweit das Verbot der Altersdiskriminierung nicht ausgehöhlt wird. Der Gesetzgeber war danach berechtigt, darauf abzustellen, dass betriebliche Altersversorgung als Gegenleistung für die gesamte mögliche Betriebszugehörigkeit zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und der festen Altersgrenze angesehen wird. Dem entspricht die zeitratierliche Berechnung der Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden. Eine Aushöhlung des Verbots der Altersdiskriminierung ist damit nicht verbunden, da die jeweiligen Versorgungsordnungen ihrerseits dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters unterliegen.

Die Klage eines Arbeitnehmers, der vom Pensionssicherungsverein den Eintritt für eine höhere als die zeitratierlich berechnete Anwartschaft verlangt hat, war vor dem Bundesarbeitsgericht ebenso wenig erfolgreich wie in den Vorinstanzen (BAG vom 19. 07.2011 - 3 AZR 434/09 -, DB 2011, M 18 / Pressemitteilung Nr. 59/11 des Bundesarbeitsgerichts vom 19.07.2011).

## **2 BAG-Entscheidung vom 19.04.2011: Berechnung der Betriebsrente bei vorgezogener Inanspruchnahme nach vorzeitigem Ausscheiden**

Das BAG fasste im Rahmen seines Urteils vom 19.04.2011 im Zusammenhang der Berechnung der Betriebsrente bei vorgezogener Inanspruchnahme nach vorzeitigem Ausscheiden nachfolgende Orientierungssätze (BAG vom 19.04.2011 - 3 AZR 318/09 -, BeckRS 2011, 73551):

**1.** Enthält die Versorgungszusage keine ausdrückliche Regelung für die Berechnung der Betriebsrente bei vorgezogener Inanspruchnahme nach vorzeitigem Ausscheiden, richtet sich die Höhe der Rente nach den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts.

**2.** Im Falle der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls ergibt sich nach den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts in der Regel eine Berechtigung zur Kürzung der Betriebsrente unter zwei Gesichtspunkten: Einmal wird in das Gegenseitigkeitsverhältnis, das der Berechnung der Vollrente zugrunde liegt, dadurch eingegriffen, dass der Arbeitnehmer die Betriebszugehörigkeit bis zum Zeitpunkt der festen Altersgrenze nicht erbracht hat. Zum anderen ergibt sich eine Verschiebung des in der Versorgungszusage festgelegten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung daraus, dass er die erdiente Betriebsrente mit höherer Wahrscheinlichkeit, früher und länger als mit der Versorgungszusage versprochen in Anspruch nimmt. (Orientierungssatz des Gerichts)

**3.** Der Senat hat dem ersten Gedanken dadurch Rechnung getragen, dass die bei voller Betriebszugehörigkeit bis zur festen Altersgrenze erreichbare - fiktive - Vollrente nach § 2 I und V BetrAVG zeitratierlich entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen zu der bis zum Erreichen der festen Altersgrenze möglichen Betriebszugehörigkeit zu kürzen ist. Der zweite Gesichtspunkt ist entsprechend den Wertungen

in der Versorgungsordnung zu berücksichtigen. Wenn und soweit diesem Gesichtspunkt in der Versorgungszusage Rechnung getragen wird, z. B. indem ein versicherungsmathematischer Abschlag vorgesehen ist, verbleibt es dabei. Enthält die Versorgungszusage hingegen keine Wertung, hat der Senat als »Auffangregelung« für die Fälle, in denen die Versorgungszusage keinen versicherungsmathematischen Abschlag vorsieht, ohne ihn ihrerseits auszuschließen, einen »untechnischen versicherungsmathematischen Abschlag« entwickelt.

## **3 BAG-Entscheidung vom 12.04.2011: Altersteilzeit – Teilzeitmodell**

Zu Fragen der Altersteilzeit fasste das BAG im Rahmen seines Urteils vom 12.04.2011 folgende Leitsätze (BAG vom 12.04.2011 - 9 AZR 19/10 -, BeckRS 2011, 74129):

**1.** Ob ein einheitliches Vertragsangebot auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im Teilzeitmodell verbunden mit einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit vorliegt, ist durch Auslegung gemäß §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Für die Auslegung maßgeblich ist, ob der Antrag aus Sicht des Arbeitgebers als »Einheit« aufzufassen ist. Ist das der Fall, so kann der Arbeitgeber das Angebot nur einheitlich annehmen oder ablehnen.

**2.** Der Arbeitnehmer hat nach §§ 2, 3 TV ATZ keinen Anspruch auf eine individuelle Verteilung der Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Er kann lediglich verlangen, dass der Arbeitgeber den Verteilungstyp Block- oder Teilzeitmodell mit ihm erörtert. Das Recht nach § 8 Abs. 4 TzBfG, ausgehend von den persönlichen Bedürfnissen eine bestimmte Lage der verringerten Arbeitszeit zu verlangen, findet auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse im Teilzeitmodell keine Anwendung. Über die Verteilung der Arbeitszeit im Teilzeitmodell entscheidet der Arbeitgeber nach billigem Ermessen gemäß § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB.

## **4 BAG-Entscheidung vom 15.02.2011: Gesamtzusage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung**

Das BAG fasste im Rahmen seines Urteils vom 15.02.2011 im Zusammenhang von Gesamtzusagen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nachfolgende Orientierungssätze (BAG vom 15.02.2011 - 3 AZR 35/09 -, BeckRS 2011, 73925):

**1.** Bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen können Begleitumstände, die nur den konkreten Vertragspartnern bekannt sind oder die den konkreten Einzelfall kennzeichnen, grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Zur Auslegung heranzuziehen sind demgegenüber Begleitumstände dann, wenn sie nicht ausschließlich die konkrete Vertragsabschlusssituation betreffen, sondern den Abschluss einer jeden vergleichbaren vertraglichen Abrede begleiten.

**2.** Eine Gesamtzusage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kann durch eine inhaltsgleiche Betriebsvereinbarung dauerhaft abgelöst, dh. ersetzt werden, wenn die Gesamtzusage betriebsvereinbarungsoffen ist oder der Arbeitgeber sich den Widerruf des Versorgungsversprechens vorbehalten hat. Ersetzen die Betriebsparteien die Gesamtzusage in diesem Fall durch eine inhaltsgleiche Betriebsvereinbarung, lebt die Gesamtzusage nach Beendigung der Betriebsvereinbarung nicht wieder auf.

**3.** Die Betriebsvereinbarungsoffenheit muss nicht ausdrücklich in der Gesamtzusage formuliert sein, sondern kann sich auch aus den Gesamtumständen ergeben, z. B. aus dem Hinweis, dass die Leistung auf mit dem Betriebsrat abgestimmten Richtlinien beruht.

**4.** Der Ausschluss des Rechtsanspruchs in Satzungen und Versorgungsplänen von Unterstützungskassen ist als Widerrufsrecht auszulegen, das an sachliche Gründe gebunden ist. Da der Arbeitgeber, der die betriebliche Altersversor-

gung über eine Unterstützungskasse abwickelt, sein Versorgungsversprechen regelmäßig in dem Umfang begrenzen will, wie es Satzung und Richtlinien der Unterstützungskasse vorsehen, beinhaltet auch seine Versorgungszusage diesen Widerrufsvorbehalt. Die Widerrufsmöglichkeit aus sachlichem Grund ist integraler Bestandteil der zugesagten Versorgung.

**5.** Die Möglichkeiten eines Arbeitgebers, durch Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung auf die Versorgungsanwartschaften der begünstigten Arbeitnehmer einzuwirken, gehen nicht weiter als die Möglichkeiten der Betriebspartner im Rahmen von Aufhebungs- oder Änderungsvereinbarungen. Bei einer ablösenden Betriebsvereinbarung sind Eingriffe in Anwartschaften nur in den sich aus den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes ergebenden Grenzen zulässig. Im Umfang der sich aus diesen Grundsätzen ergebenden Beschränkungen bleibt die Betriebsvereinbarung auch nach ihrer Kündigung als normativ unmittelbar und zwingend geltende kollektiv-rechtliche Grundlage erhalten.

**6.** Der Senat hat es offengelassen, ob gekündigte Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 77 Abs. 6 BetrVG nachwirken können; im Streitfall lagen bereits die Voraussetzungen für eine Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG nicht vor. Nach den Angaben des Arbeitgebers standen nach der Kündigung der Betriebsvereinbarung keine Mittel mehr zur Verfügung, über deren Verteilung der Betriebsrat hätte mitbestimmen können.

## **5 BSG-Entscheidung vom 23.02.2011: Altersteilzeit**

Ein Arbeitgeber kann Förderleistungen nach dem Altersteilzeitgesetz nur beanspruchen, wenn er die frei werdende Stelle selbst wiederbesetzt. Dies gilt auch dann, wenn mehrere Unternehmen Teile eines Konzerns sind (BSG vom 23.02.2011 - B 11 AL 14/10 R -, BeckRS 2011, 71247).

## **6 BFH-Entscheidung vom 30.03.2011: Keine Bindung der Finanzbehörde an unverbindliche Auskunft bei Änderung der Rechtslage**

Gerade hinsichtlich der Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung stellt die Abgabenordnung aus körperschaftssteuerlicher Sicht ein unabdingbar zu beachtendes Regelwerk dar. In diesem Zusammenhang fasste der BFH sodann folgende Leitsätze zu seinem Urteil vom 30.03.2011 (BFH vom 30.03.2011 - XI R 30/09 -, BeckRS 2011, 95271):

- 1.** Ändert sich die einer unverbindlichen Auskunft zugrunde liegende Rechtslage, ist das Finanzamt nicht nach Treu und Glauben gehindert, einen der geänderten Rechtslage entsprechenden erstmaligen Umsatzsteuerbescheid zu erlassen, es sei denn, es hat anderweitig einen Vertrauenstatbestand geschaffen.
- 2.** Das Finanzamt schafft in der Regel nicht dadurch einen Vertrauenstatbestand, dass es nach Änderung der einer unverbindlichen Auskunft zugrunde liegenden Rechtslage einen entsprechenden Hinweis an den Steuerpflichtigen unterlässt.

### **Zum Herausgeber des Newsletters:**

Die Kenston Pension GmbH fungiert, in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei für die betriebliche Altersversorgung, als Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themengebiete der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten konzentriert.

Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH und gleichzeitig die zur Ausübung der Rechts- und Rentenberatung im Themenfeld der betrieblichen Altersversorgung berechtigte Person ist Herr Sebastian Uckermann.

Gleichzeitig ist Herr Uckermann Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten.

Herr Uckermann ist zudem in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter [www.kenston-pension.de](http://www.kenston-pension.de) und [www.kenston-akademie.de](http://www.kenston-akademie.de).

Verantwortlich im Sinne des Presserechts (V. i. S. d. P.): Sebastian Uckermann