



10. Dezember 2009

Die Bedeutung der Beitragsbemessungsgrenze für die bAV

Analyse der BAG Urteile zur gespaltenen Rentenformel

Mayer Brown „Aktuelle Rechtsfragen der bAV“

Dieses Dokument enthält vertrauliche Informationen. Die Weitergabe an Dritte, Verbreitung oder Veröffentlichung des Inhaltes ist nur mit Zustimmung der BodeHewitt AG & Co. KG gestattet.

Bode 
Hewitt

Agenda

- ▣ Der BBG-Sprung und seine Auswirkungen auf die bAV
„Außerplanmäßige Erhöhung aus fiskalischen Gründen mit teilweise erheblichen Auswirkungen auf die bAV“
- ▣ Die Einbindung der BBG in betriebliche Versorgungssysteme
„Welche Rolle kommt der BBG im Rahmen der bAV zu? Wie wirken sich gespaltene (Renten- oder Beitrags-) Formeln aus?“
- ▣ Grundsätze der beiden BAG-Entscheidungen vom 12. April 2009
„Im Ergebnis nachvollziehbar – in der Begründung nicht“
- ▣ Lassen sich die Grundsätze auf andere Fälle übertragen?
*„Was wurde entschieden? Was wurde **nicht** entschieden? Inwieweit regelt die BAG Entscheidung andere Plangestaltungen?“*
- ▣ Was tun?
„Gibt es Möglichkeiten zur Risikominimierung? Empfehlungen einer Vorgehensweise – Muss der neuen Rechtsprechung in den Bilanzen Rechnung getragen werden?“



Der BBG-Sprung und seine Auswirkungen auf die bAV

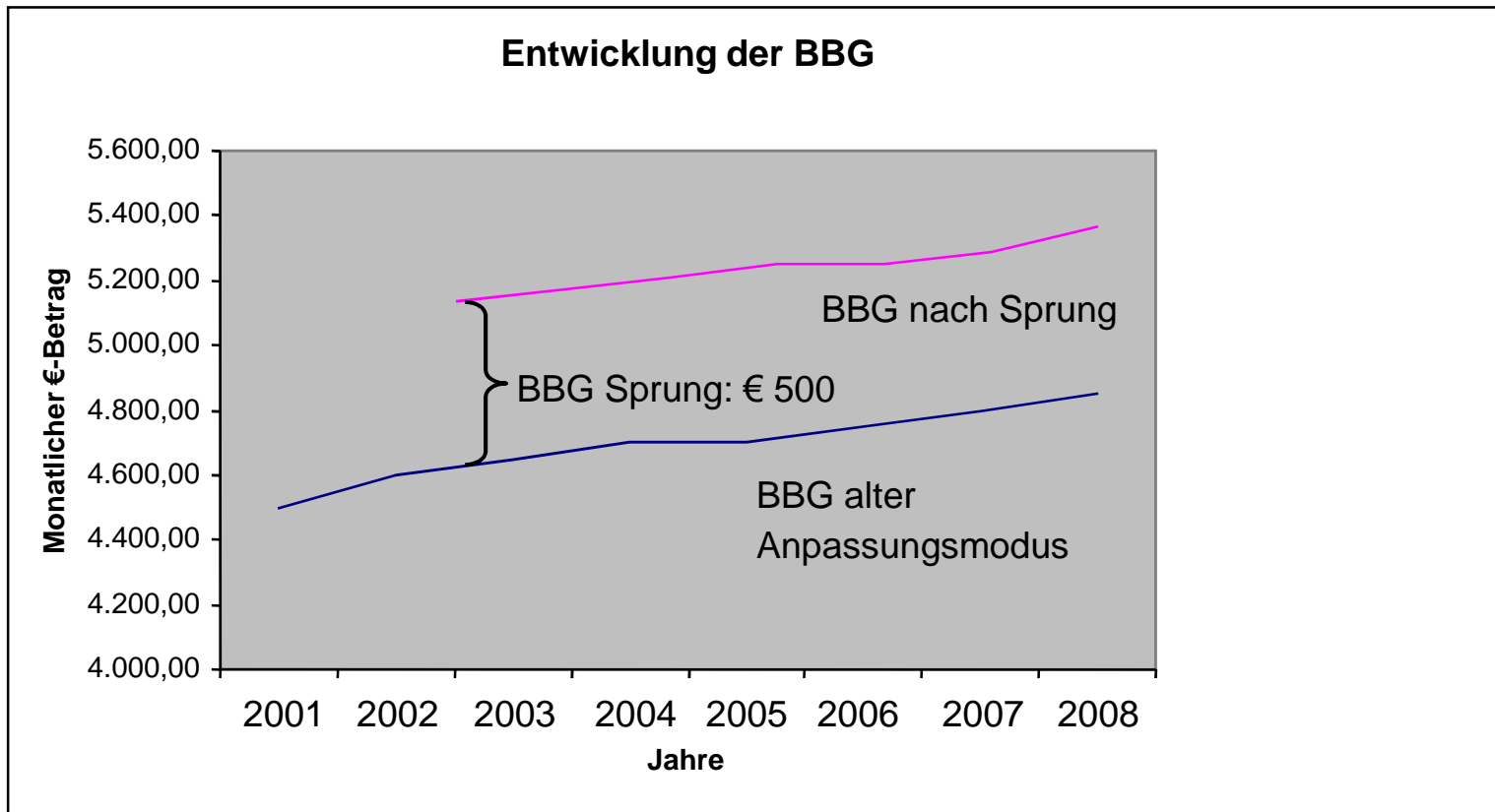
Der BBG-Sprung und seine Auswirkungen auf die bAV

- ▣ Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) begrenzt Beiträge und damit auch die künftigen Leistungen
- ▣ BBG entwickelt sich regulär im Gleichklang mit den Einkommen der gesetzlich Versicherten; d. h.

BBG Anstieg = Anstieg der Bruttoeinkommen der gesetzlich Versicherten (Jahr⁻² zu Jahr⁻¹)

- ▣ Fiskalische Entscheidung zur Stabilisierung der Sozialversicherungsbeiträge resultiert in einer einmaligen und außerplanmäßigen Erhöhung der BBG (BBG-Sprung) im Jahr 2003

Der BBG-Sprung und seine Auswirkungen auf die bAV



Der BBG-Sprung und seine Auswirkungen auf die bAV

- Auswirkungen des BBG-Sprungs
 - Anhebung der Bemessungsgrenze für Sozialversicherungsbeiträge
 - > Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 - > Für gesetzliche Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung
 - Erhöhung von Beiträgen und Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung pro zusätzlichem Beitragsjahr:

Beitragserhöhung	Leistungserhöhung
≈ € 100,00 p. m.	≈ € 5,30 p. m.

Der BBG-Sprung und seine Auswirkungen auf die bAV

- Auswirkungen des BBG-Sprungs auf die bAV
 - Abhängig von der Gestaltung der Planformel, d. h.
 - > nur wenn Einkommensteile ober- und unterhalb der BBG unterschiedlich gewichtet sind
 - > wenn pensionsfähiges Einkommen der Höhe nach durch die BBG begrenzt wird
 - Auswirkungen in Bezug auf Einkommensteile zwischen der fortentwickelten alten BBG (€ 55.200 p. a. bzw. € 4.600 p. m. in 2003) und der jeweiligen neuen BBG
- Beides denkbar:
 - Niedrigere bAV-Leistungen
 - Höhere bAV-Leistungen, z. B. wenn pensionsfähiges Einkommen der Höhe nach durch die BBG begrenzt wird

Der BBG-Sprung und seine Auswirkungen auf die bAV

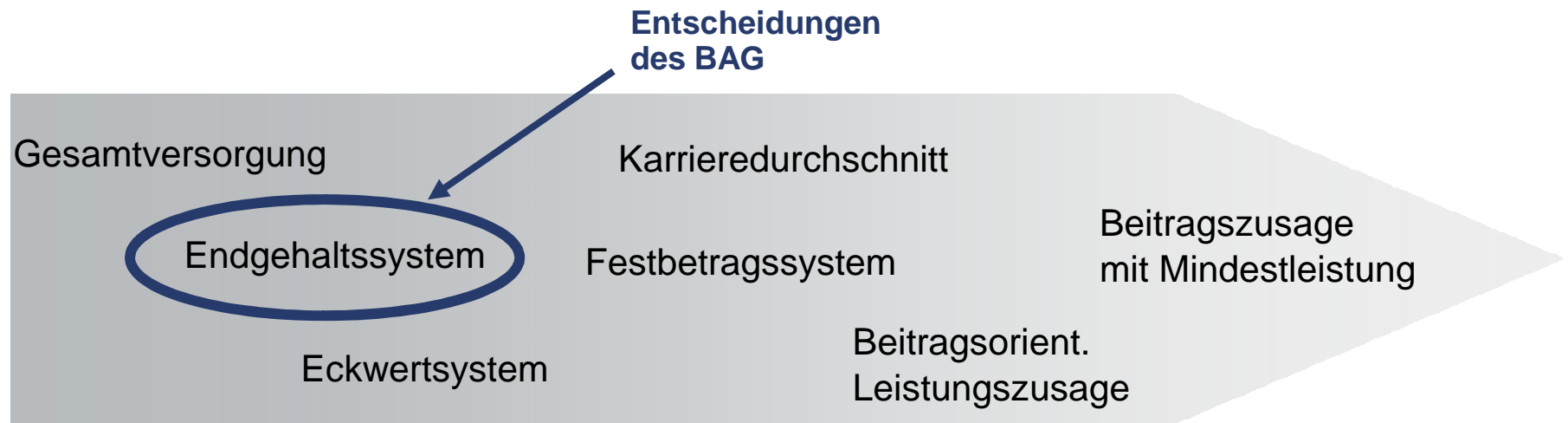
Sachverhalte der BAG-Entscheidungen (3 AZR 695/08; 3 AZR 471/07)

- ▣ Endgehaltsplan, d. h.
 - Betriebsrente ist abhängig von der Situation vor Eintritt in den Ruhestand
- ▣ Gespaltene Rentenformel, d. h.
 - Betriebsrente entspricht pro Dienstjahr
 - EUR 5,11 bzw. 0,15 % der Einkommensteile < BBG plus
 - 1,5 % der Einkommensteile > BBG
- ▣ Rentennahe Jahrgänge
 - Rentenfälle erfolgten kurz nach dem BBG-Sprung (1. Feb. 2006 bzw. 31. Mai 2003)
- ▣ Erhebliche Einbußen: Kürzung der Betriebsrente um 26 % bzw. sogar 42 %



Die Einbindung der BBG in betriebliche Versorgungssysteme

Die Einbindung der BBG in betriebliche Versorgungssysteme



Adäquate Versorgung	Zielsetzung des Unternehmens	Planbarer Aufwand
Höhere Leistung für Entgeltteile >BBG	Rolle der BBG	Höhere Beiträge für Entgeltteile > BBG

Die Einbindung der BBG in betriebliche Versorgungssysteme

Plangestaltung	Auswirkungen des BBG-Sprungs
Gesamtversorgungssysteme	<ul style="list-style-type: none">▣ Planformel basiert auf Bemessungsgrundlagen bei Eintritt in den Ruhestand bzw. Ausscheiden aus dem Unternehmen▣ Änderungen kurz vor Ruhestand/Ausscheiden wirken sich rückwirkend auf alle Dienstjahre aus▣ Signifikanter Unterschied zwischen Situation vor bzw. nach dem Stichtag
Endgehaltssysteme	
Eckwertssysteme	

Die Einbindung der BBG in betriebliche Versorgungssysteme

Plangestaltung	Auswirkungen des BBG-Sprungs
Karrieredurchschnitt	▣ Planformel basiert auf Bemessungsgrundlagen des jeweiligen Jahres
Beitragsorientierte Leistungszusage	▣ Änderungen wirken sich nur auf zukünftige Dienstjahre aus
Beitragszusage mit Mindestleistung	▣ Gradueller Unterschied zwischen Situation vor bzw. nach dem Stichtag



Grundsätze der beiden BAG- Entscheidungen vom 12. April 2009

Grundsätze der beiden BAG-Entscheidungen

- ▣ BBG Sprung führt zu einer planwidrigen Regelungslücke
 - Grundprinzip der Fortschreibung der BBG ist Vertragsbestandteil
 - An einen außerplanmäßigen BBG-Sprung ist nicht gedacht worden
- ▣ Schließung der Regelungslücke durch eine ergänzende Vertragsauslegung
 - Ziel: Regelung, die die beiden Parteien getroffen hätten, wenn ihnen der BBG-Sprung bekannt gewesen wäre
 - Maßstab:
 - > Abwägung der gegenseitigen Interessen auf Basis von Treu und Glauben
 - > Sinn und Zweck der Versorgungsordnung (insbes. der Rentenformel)

Grundsätze der beiden BAG-Entscheidungen

- ▣ Bei der Berechnung der Betriebsrente hat die „außerordentliche, abrupte“ Anhebung der BBG unberücksichtigt zu bleiben
- ▣ Der Anteil der gesetzlichen Rente, der sich auf den BBG-Sprung bezieht, kann in Abzug gebracht werden
- ▣ Insoweit die Parteien sich bereits auf eine Übergangsregelung verständigt hatten, verhindert dies das Entstehen einer Regelungslücke
- ▣ Auf die Rechtsgrundlage (Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage) kommt es nicht an

Grundsätze der beiden BAG-Entscheidungen

Korrigierte Berechnung der Betriebsrente aus BAG 3 AZR 695/08

	Neu	Alt
▣ Pensionsfähiges Einkommen: € 6.230,-		
▣ Einkommen < BBG: 32 Jahre * € 5,11 =	€ 163,52	€ 163,52
▣ Einkommen > BBG:		
– € 6.230 - € 4.750* => € 1.480 * 1,5% * 32 =	€ 710,40	<u>€ 470,40**</u>
▣ Abzgl. gesetzliche Rentenanwartschaften	<u>€ 18,05</u>	
▣ Betriebsrente:	€ 855,87	€ 633,92

* = „bereinigte“ BBG 4.750

** = € 6.230 - € 5.250 => € 980 * 1,5% * 32

Grundsätze der beiden BAG-Entscheidungen

Erste Einschätzung

- ▣ Das Ergebnis der BAG-Entscheidungen ist zunächst nachvollziehbar
 - Abrupter BBG-Anstieg führt zu unvorhersehbaren und gravierenden Eingriffen in die bAV
 - „Eingriff“ in die in der Vergangenheit erdienten Anwartschaften
- ▣ Warum ist das BAG nicht den Weg einer „Störung der Geschäftsgrundlage“ gegangen?
 - Konsequenz: Weniger signifikante Abweichungen hätten nicht angepasst werden müssen?
- ▣ Entspricht das Ergebnis der ergänzenden Vertragsauslegung tatsächlich dem mutmaßlichen Willen der Parteien?
 - Wollte jeder Arbeitgeber mit einer gespaltenen Rentenformel ein bestimmtes Gesamtversorgungsniveau **garantieren**?



Lassen sich die Grundsätze auf andere Fälle übertragen?

Lassen sich die Grundsätze auf andere Fälle übertragen?

- ▣ Keine übereilten Schlussfolgerungen in Bezug auf die Übertragung der Grundsätze der BAG Entscheidungen auf andere Fallgestaltungen
- ▣ Die BAG-Entscheidungen beziehen sich zunächst auf:
 - Endgehaltspläne (*mit einem Rückwirkungseffekt*)
 - Rentennahe Jahrgänge (*die von dem BBG-Sprung in signifikanter Weise betroffen waren*)
- ▣ Aber die Grundsätze gelten unabhängig von
 - der Rechtsgrundlage der Versorgungsordnung
 - dem Durchführungsweg der Versorgungsordnung
- ▣ Mögliches Risiko, dass das BAG die Grundsätze im Rahmen von Folgeentscheidungen auch auf andere Fälle (z. B. Renteneckwertpläne) ausdehnt

Lassen sich die Grundsätze auf andere Fälle übertragen?

Übertragung der Grundsätze nur für vergleichbare Sachverhalte!

- ▣ These 1: Regelungslücke setzt schützenswertes Vertrauen voraus, d. h.
 - Keine Regelungslücke für Mitarbeiter, die ab 2003 in Plan aufgenommen worden sind
 - Regelungslücke beziehen sich auf rückwirkende Änderungen der in der Vergangenheit erdienten Anwartschaften
 - Regelungslücken in Bezug auf Dienstzeiten ab 2003?
 - > Keinen Änderungsbedarf für Karrieredurchschnittspläne
 - > Endgehalts-/Eckwertpläne: Schutz des am 31. Dezember 2002 erdienten Besitzstandes und Schutz von rentennahen Jahrgängen
 - > Nachteile seit dem 31. Dezember 2002 sind in vielen Fällen in der Zwischenzeit bereits durch Einkommenserhöhungen bzw. zusätzliche Steigerungssätze kompensiert worden

Lassen sich die Grundsätze auf andere Fälle übertragen?

Übertragung der Grundsätze nur für vergleichbare Sachverhalte!

- ▣ These 2: Beitragsorientierte Plangestaltungen bedürfen keiner Anpassung
 - Fokus liegt auf der Definition eines angemessenen Beitrags
 - Beitragsorientierte Systeme haben nicht das Ziel eines bestimmten Versorgungsgrads
 - Beitragsorientierte Systeme berücksichtigen das im jeweiligen Zeitabschnitt bezogene Gehalt sowie die dazugehörige BBG
 - > Keine Auswirkung auf Höhe der zugesagten Versorgung für Dienstzeiten bis 2003
 - > Geringere Auswirkungen auf die Höhe der bAV
 - > Absenkung der Versorgung nur für Zeiträume, in denen gesetzliche Rentenversicherung stärker dotiert wurde



Was tun?

Was tun?

Reaktive Strategie	Pro-aktive Strategie
<ul style="list-style-type: none">▣ Rechtslage ist derzeit noch zu ungewiss▣ Übereilte Lösungen gehen evtl. über das erforderliche Maß hinaus▣ Nicht alle Betriebsrentner werden eine Anpassung der Regelungslücke geltend machen▣ Verjährung von nicht rechtzeitig geltend gemachten Ansprüchen▣ Reaktion des Unternehmens wird evtl. eingefordert; dann<ul style="list-style-type: none">– Einzellösungen– Verzögerungstaktik	<ul style="list-style-type: none">▣ Schnelle Reaktion eröffnet evtl. die Chance einer eigenständigen Übergangsregelung<ul style="list-style-type: none">– Versuch der Begrenzung der Risiken auf die Gruppe der Mitarbeiter, die kurz nach dem BBG-Sprung ausgeschieden sind– praktikabler als die Anrechnung zusätzlicher Anwartschaften aus gesetzlicher Rentenversicherung▣ Hält eine Übergangsregelung, die im Nachgang zu den BAG-Entscheidungen getroffen worden ist?

Was tun?

▣ Mögliche Handlungsstrategien:

- Abhängig von Risikoeinschätzung

▣ Empfehlung von Bode Hewitt:

- Pro-aktive Vorgehensweise – wenn überhaupt – nur bei Endgehaltsplänen und der Gruppe der kurz nach 2002 ausgeschiedenen Mitarbeiter
- Bei reaktiver Vorgehensweise ist empfehlenswert, zumindest eine einheitliche Vorgehensweise vorzubereiten, z. B.
 - > Betriebsrentner erhalten eine statische Mindestleistung garantiert (Stand der Anwartschaft zum 31.12.2002)
- Bei andere Plangestaltungen (z.B. beitragsorientierte Regelungen, Karrieredurchschnittspläne) erscheint das rechtliche Risiko geringer zu sein, daher notfalls gerichtlich klären lassen

Was tun?

▣ Müssen Rückstellungen gebildet werden?

Standard	Grundsätze	Ergebnis
Deutsche Steuerbilanz	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Schriftformerfordernis (fiskalische Interessen) ▣ BAG Urteil gilt zunächst nur zwischen den Parteien 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Keine Rückstellung, solange keine schriftliche Regelung existiert ▣ Nach schriftlicher Regelung Passivierungspflicht (späteres Nachholen nicht zulässig)
Deutsche Handelsbilanz	<ul style="list-style-type: none"> ▣ (bisher) Vorsichtsprinzip (Gläubigerperspektive) 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Evtl. Rückstellung wegen drohender Verluste und zusätzlicher Verpflichtungen
Internationale Handelsbilanz (IAS bzw. FAS)	<ul style="list-style-type: none"> ▣ „True and fair view“ Prinzip ▣ Nur wesentliche Informationen (Investorenperspektive) 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Keine Berücksichtigung solange Inanspruchnahme nicht sehr wahrscheinlich ist

Fazit

- BAG Entscheidung bezieht sich zunächst nur auf Endgehaltspläne
- Zunächst praktische Relevanz für Mitarbeiter, die kurz nach 2002 ausgeschieden sind (Rente oder unverfallbare Anwartschaften)
- Es ist sinnvoll, eine Vorgehensweise festzulegen, wie bei entsprechenden Anfragen (durch Betriebsrat oder ehemalige Mitarbeiter) zu reagieren ist
- Keine voreiligen Regelungen, insbesondere bei anderen Plangestaltungen, die nicht vom BAG entschieden worden sind
- Aus heutiger Sicht: in der Regel noch keine bilanzielle Berücksichtigung

Ihr Ansprechpartner bei BodeHewitt



Bode
Hewitt

Carsten Hölscher

Tel: +49 611 92883-127

E-Mail: carsten.holscher@bodehewitt.de