

Prof. Dr. Ulrich-Arthur Birk

Neues Urteil des BAG vom 30. August 2016 - 3 AZR 361/15 – stellt Entgeltumwandlung über den Arbeitgeber in Frage, sofern nur eine Mindestleistung versprochen worden ist.

Es gibt in der betrieblichen Altersversorgung nach § 1 Leistungszusagen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG), beitragsorientierte Leistungszusagen (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) und Beitragszusagen mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). Dies gilt nicht nur für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, sondern auch für die Entgeltumwandlung.

Eine Leistungszusage liegt vor, wenn der Arbeitgeber bei Eintritt des Versorgungsfalles eine bestimmte Leistung verspricht zB pro Dienstjahr 5,00 € Betriebsrente.

Eine beitragsorientierte Leistungszusage liegt vor, wenn der Arbeitgeber einen Beitrag zur Verfügung stellt, zB 1 % des versorgungsfähigen Einkommens. Dieser Beitrag wird mit Hilfe einer Umrechnungstabelle in einen festen Rentenbaustein oder Kapitalbaustein umgewandelt.

Eine Beitragszusage mit Mindestleistung liegt vor, wenn die Höhe der Versorgung neben einer garantierten Mindestleistung auch von zusätzlichen Überschüssen abhängig ist.

Das BAG hat in obigem Urteil (Rn 32 ff) entschieden, dass ein Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung nur in Form einer Leistungszusage oder einer beitragsorientierten Leistungszusage durchführen darf. Die Durchführung von Entgeltumwandlung als Direktzusage im Wege einer Beitragszusage mit Mindestleistung sei nicht zulässig, da eine Beitragszusage mit Mindestleistung nur über die versicherungsförmigen Durchführungswege der Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds zulässig sei (Rn 39).

Damit hebt das BAG eine weit verbreitete Praxis aus. Viele Großunternehmen haben nämlich in der Vergangenheit Beitragszusagen mit Mindestleistung als Direktzusagen eingeführt. Sie versprechen einen Beitrag, der in einen Fonds eingezahlt und verzinst wird. Bei Eintritt des Versorgungsfalles wird an den Arbeitnehmer ein Einmalkapital, eine Jahresrate oder eine lebenslange Leibrente ausgezahlt. Allerdings haftet der Arbeitgeber nur für eine Mindestleistung auf Basis einer Null-Prozent-Verzinsung. Für etwaige Überschüsse haftet er nicht.

Es herrscht zurzeit in der Praxis große Ratlosigkeit, wie mit dem Urteil umgegangen werden soll. Denn notfalls müssen viele Großunternehmen ihre Versorgungszusagen rückwirkend umstellen, denn bei Beibehaltung besteht die Gefahr, dass die Zusagen von der Finanzverwaltung nicht mehr als betriebliche Altersversorgung anerkannt werden und dadurch die Steuerfreiheit und Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer bedroht sind.

Es droht auch Gefahr bei der Insolvenzsicherung. Denn wenn es sich nicht um betriebliche Altersversorgung handelt, besteht auch keine Insolvenzsicherungspflicht.