

Zulage nur über  
Altersvorsorge-  
beitrag

► Altersversorgung

### Erträge des Altersvorsorgevermögens sind nicht zulagefähig

| Zinsen und Erträge, die dem Altersvorsorgevermögen gutgeschrieben werden, stellen keine zulagefähigen Altersvorsorgebeiträge dar. Denn Voraussetzung für die Altersvorsorgezulage sei die Leistung eines Altersvorsorgebeitrags. Das sei bei Zinsen und Erträgen nicht der Fall, hat der BFH klargestellt (BFH, Urteil vom 8.7.2015, Az. X R 41/13, Abruf-Nr. 180250). |

Veto-Recht  
kann jederzeit  
ausgehebelt werden

► Sozialversicherungspflicht

### Minderheitsbeteiligter GGf mit Veto-Recht – keine Sperrminorität

| Ein GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (GGf) mit einer Minderheitsbeteiligung, dem vertraglich ein Veto-Recht eingeräumt wird, wird dadurch nicht zum Selbstständigen im Sinne des Sozialversicherungsrechts, entschied das BSG. |

Der minderheitsbeteiligte GGf ist nach Ansicht des BSG nicht in der Lage, ihm nicht genehme Weisungen jederzeit abzuwenden: Seine nur schuldrechtlich im Anstellungsvertrag eingeräumte Sperrminorität kann durch einseitige Kündigung – zumindest aus wichtigem Grund nach § 626 BGB – leicht beseitigt werden. An der Entscheidung über seine Abberufung dürfte er noch nicht einmal mitwirken (BSG, Urteil vom 11.11.2015, Az. B 12 KR 10/14 R, Abruf-Nr. 145850).

Zuordnung anhand  
der durchschnittlich  
erreichbaren  
Vergütungen

► Altersversorgung

### Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten bei bAV

| Arbeiter und Angestellte dürfen nach einem Urteil des BAG bei der Betriebsrente unterschiedlich behandelt werden, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der die Ungleichbehandlung sachlich rechtfertigt. |

**Hintergrund** | In einem Unternehmen gilt eine als Betriebsvereinbarung abgeschlossene Versorgungsordnung. Danach hängt die Höhe der Betriebsrente unter anderem von der Einreihung in eine der 21 Versorgungsgruppen ab. Die Zuordnung der Angestellten zu den Versorgungsgruppen richtet sich nach Rangstufen, die Zuordnung der Arbeiter nach Arbeitswerten. Bis zur Versorgungsgruppe 14 können in die Versorgungsgruppen sowohl Arbeiter als auch Angestellte eingereiht werden.

Die Versorgungsordnung verstößt nach Ansicht des BAG nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedliche Zuordnung der Arbeiter und Angestellten zu den Versorgungsgruppen knüpfe an die unterschiedlichen Vergütungssysteme für beide Beschäftigtengruppen an. Die Betriebsparteien hätten Arbeiter und Angestellte anhand der von den Arbeitnehmern durchschnittlich erreichbaren Vergütungen den Versorgungsgruppen zugeordnet. Dies ist in den Augen des BAG rechtens (BAG, Urteil vom 10.11.2015, Az. 3 AZR 575/14, Abruf-Nr. 145907).