

Quartalsletter 2/2015

Der Quartalsletter 02/2015 informiert Sie über folgende Themen:

- Regulierte Pensionskasse – Einstandspflicht des Arbeitgebers – Anpassungsprüfung
 - Unwirksamkeit einer Abfindung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers
 - Versorgungszusage einer Konzernobergesellschaft und Insolvenzsicherung
 - Angemessenheit einer Pensionszusage – 75%-Grenze
 - Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung – Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit
 - Verschlechterung einer bestehenden bAV
-

Regulierte Pensionskasse – Einstandspflicht des Arbeitgebers – Anpassungsprüfung

Die Pflicht zur Anpassung laufender Renten gilt bei Direktversicherungen (DV) und Pensionskassen (PK) als erfüllt, wenn sämtliche Überschüsse ab Rentenbeginn zur Rentenerhöhung verwendet werden und der Rechnungszins des Vertrages den Höchstzins nach Deckungsrückstellungsverordnung nicht übersteigt (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG). Damit ist seit längerem klar, dass Arbeitgeber bei regulierten Pensionskassen mit höherem Rechnungszins das volle Anpassungsrisiko tragen. Am 30.09.2014 (3 AZR 613/12; 3 AZR 617/12, 3 AZR 620/12) entschied das BAG, dass dieses Arbeitgeberrisiko, unabhängig von der Höhe des Rechnungszinses, bei allen DV- und PK-Zusagen greift, die vor dem 16.05.1996 erteilt wurden. Denn vor diesem Datum gab es die Deckungsrückstellungsverordnung (DeckRV) noch nicht.

Nach Prüfung durch das BAG (3 AZR 613/12) stand die wirtschaftliche Lage des ehemaligen Arbeitgebers einer Anpassung der Renten nicht entgegen. Lediglich den Anpassungsbedarf ermittelte das BAG etwas geringer als der Kläger.

Die Entscheidung erging zu einer Versorgung über eine regulierte Pensionskasse. Zu beachten ist, dass dies auch für eine Rentendirektversicherung greifen kann, nämlich wenn die Zusage vor dem 16.05.1996 erteilt worden ist. Dann hat der Arbeitgeber eine Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG durchzuführen; eine Anwendung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG scheidet aus.

Unwirksamkeit einer Abfindung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers

Dem Urteil lag ein Fall zugrunde, bei dem ein Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden aus der Firma auf seine betriebliche Altersversorgung (bAV) verzichtet hat, später jedoch die Erfüllung der Direktzusage forderte.

Dem Arbeitnehmer wurde wegen grober Pflichtverletzungen und wegen eines massiven Vertrauensbruchs fristlos gekündigt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber verständigten sich auf eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, das in einem Aufhebungsvertrag dokumentiert wurde. Hierin befand sich auch ein Passus, wonach der Arbeitnehmer unwiderruflich auf die Geltendmachung von Ansprüchen aus der bAV verzichtet. Nach Vollendung des 67. Lebensjahres begehrte der ehemalige Arbeitnehmer allerdings plötzlich die Zahlung seiner Betriebsrente ab dem zugesagten Rentenbeginn. Das BAG kam zu dem Ergebnis dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf bAV zu. Er hatte bei seinem Ausscheiden eine unverfallbare Anwartschaft erworben. Der Verzicht auf die Anwartschaft im Aufhebungsvertrag stellt einen Verstoß gegen § 3 BetrAVG a.F. dar und ist deswegen unwirksam.

Aufgrund des Entgeltcharakters der bAV und des besonderen Schutzbedürfnisses der Versprechensempfänger, das eine starke Verfestigung bereits der Anwartschaften auf Pensionsleistungen zur Folge hat, kommt eine Versagung von Versorgungsleistungen wegen Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers nur in Betracht, wenn die Berufung des Versorgungsberechtigten auf die Versorgungszusage dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt ist. Das ist grundsätzlich der Fall, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren und insbesondere

durch Ersatzleistungen nicht wiedergutzumachenden existenzgefährdenden schweren Schaden zugefügt hat. Der Arbeitgeber hat allerdings weder dargelegt, dass das Verhalten für ihn existenzgefährdend war noch genauere Angaben zum Fehlverhalten gemacht. Auch wurde nicht vorgetragen, dass der Arbeitnehmer durch Vertuschen seines Fehlverhaltens den Arbeitgeber an einer Kündigung in der Phase der Verfallbarkeit der bAV gehindert hat, was ebenfalls einen Rechtsmissbrauchseinwand gerechtfertigt haben könnte.

Versorgungszusage einer Konzernobergesellschaft und Insolvenzsicherung

Im Urteil vom 20.05.2014 – 3 AZR 1094/12 ging es um einen Fall, bei dem geklärt werden musste, ob der Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) für eine betriebliche Altersversorgung (bAV) nach Insolvenz des die Zusage auf bAV erteilenden Unternehmens einsteht oder nicht.

Ein im Jahr 1937 geborener ehemaliger Arbeitnehmer war von 1962 bis 1979 auf Basis eines Arbeitsvertrags, der mehrfach verlängert worden war, bei einem Unternehmen W Ltd. beschäftigt. Die Konzernobergesellschaft W GmbH hielt zuletzt 40% der Anteile an der W Ltd. Die W GmbH erteilte dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage, meldete diese dem PSV und leistete hierfür Beiträge.

Nach Erreichen der Altersgrenze erhielt der Kläger von der W GmbH die versprochene Altersrente. Die W GmbH ging in die Insolvenz. Der Arbeitnehmer begehrte nun die Weiterzahlung der Altersrente durch den PSV. Er argumentierte, ihm wurde von der W Ltd., die faktisch eine Betriebsabteilung der W GmbH war, eine bAV zugesagt. Der PSV verweigerte die Zahlung.

Das BAG entschied der PSV ist für die Altersrente nicht einstandspflichtig. Eine Einstandspflicht ergibt sich weder aus § 7 Abs. 1 S. 1 BetrAVG noch aus § 17 Abs. 1 S. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 S. 1 BetrAVG. Vom PSV-Schutz umfasst sind Leistungen der bAV. Diese liegen dann vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt werden. Sowohl § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG als auch § 7 Abs. 1 S. 1 BetrAVG erfordern eine Versorgungszusage des Arbeitgebers. Arbeitgeber ist grundsätzlich derjenige, mit dem der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat.

Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall nicht erfüllt. Der Kläger hatte einen Arbeitsvertrag mit der W Ltd. abgeschlossen. Die Zusage wurde ihm von der W GmbH erteilt.

Auch aus § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG kann sich keine Leistungspflicht des PSV ergeben. Über diese Regelung sind auch Personen von den §§ 1 bis 16 BetrAVG erfasst, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind. Voraussetzung ist jedoch, dass die Tätigkeit aufgrund von vertraglichen Beziehungen zwischen dem Begünstigten und dem Unternehmen erbracht wird, was im vorliegenden Fall nicht erfüllt war. Nicht ausreichend ist es, wenn sie diesem nur wirtschaftlich zugutekommt.

Auch aus der erfolgten Meldung der bAV beim PSV und der Beitragsentrichtung kann kein Anspruch auf Leistungen abgeleitet werden.

Angemessenheit einer Pensionszusage – 75%-Grenze

Am 02.12.2014 (6 K 6045/12) verwarf das Finanzgericht Berlin-Brandenburg die Rechtsprechung des BFH zur Überversorgung. Nach Meinung der Richter ist die typisierende Annahme des BFH nicht zulässig, dass eine Versorgung von mehr als 75 % des aktuellen Einkommens nur dazu diene, um Steigerungen des Versorgungsbedarfs aufgrund zukünftiger Gehaltssteigerungen in der Rückstellungsbildung vorweg zu nehmen. Außerdem kritisieren die Richter die unklaren und zu pauschalen Regelungen zur Berechnung der 75 %-Grenze. Eine Angemessenheit von bAV-Zusagen könne bei Gesellschafter-Geschäftsführern nur anhand eines Fremdvergleichs vorgenommen werden. Bei Fremd-Geschäftsführern sei allenfalls ein Gestaltungsmissbrauch zu prüfen.

Das FG legt besonderen Wert auf die Angemessenheit der Gesamtausstattung. Hierbei liegt es nach Ansicht des Senats im Entscheidungsbereich des GGF, ob er ein hohes Grundgehalt und eine geringe Altersversorgung oder – umgekehrt – eine hohe Altersversorgung und ein geringeres Grundgehalt vereinbart. Bei der Prüfung des Fremdvergleichs kann nur die Gesamtausstattung relevant sein.

Auch wenn die Begründung des Gerichts sehr gut nachvollziehbar ist, handelt es sich bisher nur um eine Einzelfallentscheidung. Es ist noch nicht absehbar, wie der BFH sich positionieren wird.

Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung – Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit

Im Urteil vom 10.03.2015 (3 AZR 56/14) hatte sich das BAG mit der Ablösung einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung zu befassen.

In einem Unternehmen existierte eine Gesamtzusage für die Arbeitnehmer, die in der Folgezeit durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst worden war. Die Betriebsvereinbarung wurde zu einem späteren Zeitpunkt erneut durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung ersetzt.

Unter anderem wurde die ursprüngliche Rentenzusage durch eine Kapitalabfindung abgelöst. Eine ehemalige Arbeitnehmerin war der Meinung, die Ablösung der Gesamtzusage durch die Betriebsvereinbarung wäre nicht wirksam, da die Gesamtzusage nicht betriebsvereinbarungsoffen war. Sie war der Meinung, ihre Versorgungszusage richte sich nach wie vor nach der ursprünglichen Versorgungsordnung im Rechtsbegründungsakt Gesamtzusage.

Das BAG hat sich in dieser Frage von seiner früheren Rechtsmeinung abgewandt und festgestellt, dass Versorgungsregelungen in Form einer Gesamtzusage nicht erstarren dürfen und die Arbeitnehmer mit einer Änderung der Versorgungszusage in Anbetracht der Länge des Zeithorizonts der bAV rechnen müssen. Das Unternehmen hat regelmäßig ein großes Interesse an einer Anpassung des Versorgungswerks an veränderte Rahmenbedingungen – dieses Interesse hat grundsätzlich Vorrang vor einem Interesse der Arbeitnehmer an einer Weitergeltung der ursprünglichen Gesamtzusage. Damit wäre eine verschlechternde ablösende Betriebsvereinbarung selbst dann möglich, wenn die Gesamtzusage nicht betriebsvereinbarungsoffen war. Etwas anderes könnte nur gelten, wenn eine ablösende Betriebsvereinbarung explizit ausgeschlossen worden wäre. Die ablösende Betriebsvereinbarung unterliegt jedoch einer Rechts- und Billigkeitskontrolle durch die Arbeitsgerichte. Es gilt die Drei-Stufen-Theorie, mittels der anhand der vorliegenden Eingriffsgründe (zwingende, triftige, sachlich-proportionale Gründe) Eingriffe in die jeweiligen Stufen gerechtfertigt werden.

Im vorliegenden Fall wurde der Fall zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückverwiesen.

In die Richtung größerer Flexibilität geht auch die Entscheidung vom 13.01.2015 (3 AZR 897/12). Hier kam das BAG zu dem Ergebnis, dass eine Gesamtzusage regelmäßig dynamisch ist, d.h. der Arbeitgeber kann eine Gesamtzusage einseitig an veränderte Rahmenbedingungen anpassen, es gilt dann jeweils die neue Versorgungsregelung. Soll dagegen die bei Erteilung der Gesamtzusage geltende Fassung der Versorgungszusage zur Anwendung kommen, d.h. die Versorgungszusage statisch sein, muss dies ausdrücklich geregelt sein.

Verschlechterung einer bestehenden bAV

Am 09.12.2014 (3 AZR 323/13) entschied das BAG erneut, dass an sachlich-proportionale Gründe zur Verschlechterung einer bestehenden bAV relativ geringe Anforderungen zu stellen sind. Die Richter stellten klar, dass Eingriffe nicht erst möglich sind, wenn es für das betreffende Unternehmen bereits einen Sanierungsplan gibt. Vielmehr müsse man sich daran orientieren, wie ein „vernünftiger“ Unternehmer in einer vergleichbaren Situation handeln würde. Auf jeden Fall muss das Unternehmen seine Begründungen und den Umfang des Eingriffs aber ausführlich erläutern.

Eine moderate Reduzierung „zu hoher“ bAV-Zusagen ist in der Praxis einfacher umsetzbar, als viele Unternehmen glauben. Da Eingriffe in bestehende Versorgungswerke aber meist nur in noch nicht erdiente Teile der Versorgung möglich sind, sollten Unternehmen nicht zu lange warten. Der Handlungsspielraum sinkt insbesondere bei geschlossenen Versorgungswerken Jahr für Jahr erheblich.