

# **Zentrale Aspekte der aktuellen Rechtsprechung Pluspunkte und Defizite des geltenden Rechts**

Klaus Bepler

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D.  
Honorarprofessor (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)

# Übersicht

- Diffizile Betriebsrentenanpassung
- Versorgungsordnungen und Änderungen der öffentlich-rechtlichen Rahmenbedingungen
  - Gespaltene Rentenformel und die a.o. Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze 2003
  - Erhöhung des gesetzlichen Rentenzugangsalters
- Diskriminierung im Betriebsrentenrecht?
- Wichtige Einzelfragen

# Anpassung nach § 16 BetrAVG

Der AG muss alle drei Jahre – auch zu einem gebündelten Stichtag, der bei Erstanpassung nicht mehr als 3,5 Jahre nach der erstmaligen Fälligkeit liegen darf – prüfen, ob die geschuldete Betriebsrente den Belangen des AN entsprechend anzupassen ist. Er kann die Anpassung unterlassen, wenn und soweit seine wirtschaftliche Lage sie nicht erlaubt.

# Anpassung nach § 16 BetrAVG

Von Rechts wegen zu berücksichtigen als Maßstab für die an sich gebotene Anpassung ist das Interesse des Ruheständler an der **Erhaltung des Realwerts** der ihm versprochenen (Ausgangs-!)Rente, das aber nicht weiter geschützt wird, als das entsprechende Interesse der aktiven Arbeitnehmer hinsichtlich des ihnen versprochenen Arbeitsentgelts (**reallohnbezogene Obergrenze**). In beiden Prüfungspunkten ist die Zeit zwischen dem individuellen Rentenbeginn und dem Anpassungstichtag maßgebend.

# Anpassung nach § 16 BetrAVG

- Bei der reallohnbezogenen Obergrenze als dem Arbeitgeber zustehendes, aber anspruchsimmanentes Beschränkungsrecht, was den Ausgleich des eingetretenen Kaufkraftverlustes angeht, treten neben der 2012 bejahten Frage nach einer Gesamtbetrachtung des Zeitraums von erstmaligem Rentenbezug bis zum Anpassungstichtag einzelfallbezogene Probleme bei der Ermittlung der vergleichbaren aktiven Arbeitnehmer und der Errechnung der Reallöhne auf. Zu ihnen wird der Dritte Senat demnächst ergänzend entscheiden.

## ↙ Anpassung nach § 16 BetrAVG

- Der sich bis hierher ergebende Anpassungsanspruch der Betriebsrentner besteht nicht, wenn eine zukunftsbezogene Betrachtung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers ergibt, dass es ihm voraussichtlich nicht möglich sein wird, den eingetretenen Kaufkraftverlust aus den Unternehmenserträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmens bis zum nächsten Anpassungstichtag aufzubringen.

## ↙ Anpassung nach § 16 BetrAVG

- Maßgebend ist die an den handelsrechtlichen Jahresabschlüssen zu orientierende Erkenntnis zur angemessenen Verzinsung des anhand eines Durchschnittswerts zu ermittelnden Eigenkapitals ( $= / >$  Umlaufrendite öffentlicher Anleihen + 2 %), wobei gfls. betriebswirtschaftlich gebotene Korrekturen vorzunehmen sind, um eine einigermaßen gesicherte Prognosegrundlage zu erreichen.

## ↙ Anpassung nach § 16 BetrAVG

- Trotz aktuell ausreichender Eigenkapitalverzinsung kann eine Anpassung verweigert werden, wenn die Zinserträge zum Aufbau einer gebotenen Eigenkapitalausstattung genutzt werden müssen.
- Eine Abwehr des Anpassungsanspruchs scheitert, wenn jedenfalls ein mit dem Versorgungsschuldner verbundenes Unternehmen (Beherrschungsvertrag) die Anpassungslasten tragen könnte und dies gegebenenfalls im Verhältnis zum Versorgungsschuldner (Innenhaftung) auch muss (Berechnungsdurchgriff).



# Anpassung nach § 16 BetrAVG

- Eine Anpassung gilt nach Abs. 4 als zu Recht unterblieben, wenn der Versorgungsschuldner dem Betriebsrentner schriftliche, für eine Plausibilitätskontrolle ausreichende Informationen zukommen lässt, denen sich die Umstände entnehmen lassen können, aufgrund derer eine Anpassung wirtschaftlich nicht möglich sein soll, und wenn der Betriebsrentner drei Monate nach Zugang dieser Information nicht schriftlich widersprochen hat.

# Anpassung nach § 16 BetrAVG

- Ist eine Anpassung nach dem 1. Januar 1999 zu Recht unterblieben, muss sie in der Folgezeit nicht nachgeholt werden. Die stets gebotene Gesamtbetrachtung zwischen Rentenbeginn und Anpassungsstichtag führt bei folgenden Anpassungsprüfungen dazu, dass der im Gesamtzeitraum eingetretene Kaufkraftverlust (incl. Netto-lohnbezogener Obergrenze) um die entsprechende Differenz aus der Zeit bis zur zu Recht unterbliebenen Anpassung zu kürzen ist.

# Versorgungsordnungen und Änderungen der öffentlich-rechtlichen Rahmenbedingungen

1. Versorgungszusagen mit unterschiedlichen Steigerungssätzen für Entgeltanteile oberhalb und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze [BBG] (**gespaltene Rentenformel**) sind auch gegenüber Teilzeitkräften zulässig. Sie tragen der unzureichenden Abbildung des erreichten Einkommensniveaus durch die gesetzliche Rente und deren gleichmäßige Aufstockung Rechnung.

# Gespaltene Rentenformel

- Die an der allgemeinen Einkommensentwicklung orientierte Dynamik der BBG wurde durch die der Erhöhung des Beitragsaufkommens dienende außerplanmäßige Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze um 500 € systemwidrig gestört.
- BAG 2009: Ergänzende Vertragsauslegung > Berechnung nach „bereinigter BBG“ minus Mehrbetrag der gesetzlichen Rente.
- BAG 2013: Keine ergänzende Vertragsauslegung; allenfalls Störung der Geschäftsgrundlage, die aber bei einer (Gesamt-)Einbuße um rund 8% (und jedenfalls bis zu 15%) nicht anzunehmen ist  
> Berechnung nach der realen BBG.

# Gespaltene Rentenformel

## Offene Fragen:

1. Hat ein Versorgungsschuldner, der entsprechend der nun geänderten Rechtsprechung erfüllt hat, einen Bereicherungsanspruch?
2. Sind auf dieser Grundlage erteilte Auskünfte zu revidieren?
3. Was ist mit entsprechend geänderten Versorgungsordnungen?

# Versorgungsordnungen und Änderungen der öffentlich-rechtlichen Rahmenbedingungen

2. In einem in seiner Reichweite umstrittenen Urteil zu einer ablösenden Versorgungsneuregelung hat der 3. Senat darauf erkannt, eine vor der Anpassung des gesetzlichen Rentenzugangsalters geschaffene Versorgungsordnung, die für den Eintritt des Versorgungsfalles auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellt, sei regelmäßig dahin zu verstehen, dass auf die Regelaltersgrenze nach dem SGB VI Bezug genommen sei (also wie das Gesetz, das insoweit Mindestregelung schafft: § 2 Abs. 1 BetrAVG).

# Die schrittweise Erhöhung des Rentenzugangsalters

- Gilt diese Rechtsprechung für alle entsprechend „beziffer-ten“ Altersgrenzenregelungen?
- Gibt es überhaupt außerhalb von Gesamtversorgungssystemen eine Verknüpfung von gesetzlicher und betrieblicher Rente, die die Auslegungsregel rechtfertigt?
- Wie verhält es sich für Versorgungsordnungen, die erst nach dem Stichtag geschaffen wurden und Mitarbeiter, die nach dem Stichtag auf der Grundlage einer unverändert gelassenen Versorgungsordnung eingetreten sind?
- Wie verhält es sich mit beitragsorientierten und Festrentenzusagen?
- Wie ist es mit dem Wert unverfallbarer Anwartschaften je nach Zeitpunkt des Ausscheidens/Rentenzugangs?

# Ablösung einer rentenförmigen durch eine BetrAV durch Kapitalleistung

- Die Aussage zur dynamischen Altersgrenze auch in der BetrAV findet sich in einem Urteil, in dem die Ablösung einer rentenförmigen Altersversorgung durch eine Versorgung durch Kapitalleistung kontrolliert wurde. Es ist erfreulich, dass der 3. Senat in der gebotenen Deutlichkeit hohe Hürden für eine derartige Ablösung, die in der aktuellen Niedrigzinsphase attraktiv ist, errichtet hat (u.a. arg. § 3 BetrAVG).



# Diskriminierungen im Betriebsrentenrecht?

## ALTER und GESCHLECHT

1. Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten bei der Ermittlung der Unverfallbarkeit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 bzw. § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG (nach den Überleitungsregelungen in § 30 f BetrAVG) ist nicht diskriminierend.
2. Dasselbe gilt für Regelungen, die nur bis zu 40 Dienstjahre bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres bei der erreichbaren Betriebsrente berücksichtigen und hierbei auf die letzten Beschäftigungsjahre abstellen.
3. Auch eine Mindestwartezeit von 15 Jahren bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze hält einer AGG-Prüfung stand.

# Wichtige Einzelfragen

- Den Angriff gegen eine angeblich gleichheitswidrige Beitragspflicht zum PSV für rückgedeckte Zusagen mit anschließender Verpfändung des Versicherungsanspruchs hat das BVerfG ebenso zurückgewiesen, wie den gegen die gesetzliche Pflicht, ein Entgeltumwandlungsangebot anzunehmen. ( 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG war in diesem Zusammenhang nicht Verfahrensgegenstand).
- BAG bestätigt die zwingende, wenn auch subsidiäre Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Versorgung über einen Versorgungsträger, der aus satzungrechtlichen Gründen seine Leistungen reduziert hat (hier: Pensionskasse).

# Lücken im Insolvenzschutz?

- Nach meiner Auffassung ist die Pflicht aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG in aller Regel nicht insolvenzgeschützt. Die gesetzlich versicherten Risiken sind im BetrAVG abschließend beschrieben.
- Das löst die Frage aus, ob es insoweit einer Erweiterung der versicherten Risiken – und der Beitragspflicht zum PSV – bedarf.

# Wichtige Einzelfragen

- Der Widerruf einer Versorgungszusage wegen Rechtsmissbrauch kommt nur in Betracht
  - bei „Erschleichen der Unverfallbarkeit“
  - bei einer existenzgefährdenden, anders nicht reparablen Schädigung.
- Die Möglichkeit der doppelten rätierlichen Kürzung bei vorzeitigem Versorgungsbezug nach vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kommt auch bei versprochener Kapitalleistung in Betracht.

# Wichtige Einzelfragen

- Geht es um den Schutz erdienter Anwartschaften vor Ablösung („nur bei zwingendem Grund“) gilt dieser auch für – noch – nicht unverfallbare Versorgungsanwartschaften.
- Die Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers über eine Versorgungsanwartschaft aus einer Direktversicherung richtet sich danach, welches Bezugs-recht dem Arbeitnehmer eingeräumt ist. Die sich hieraus ergebende versicherungsrechtliche Zu-ordnung entscheidet auch über die insolvenz-rechtliche Behandlung.

# Wichtige Einzelfragen

- Durch die Erfüllung des Auskunftsanspruchs aus § 4a BetrAVG wird weder ein Versorgungsanspruch der Höhe nach anerkannt noch gehen aufgrund einer rügelosen Hinnahme einer solchen Auskunft von Rechts wegen Möglichkeiten verloren, letztlich einen höheren Anspruch geltend zu machen, als in der Auskunft mitgeteilt. Streitigkeiten über Grund und Höhe sind unabhängig von § 4a BetrAVG mit einer Feststellungsklage zu verfolgen.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**