Betriebliche Altersversorgung »DB1202959

RA Thomas Bader / Dipl.-Math. Jan Hartloff, beide München

Die „Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung" als Grund für den Eingriff in Versorgungsanwartschaften

RA Thomas Bader ist Partner bei maat Rechtsanwälte und **Dipl.-Math. Jan Hartloff** ist Mitglied der Geschäftsführung der H²B Aktuare GmbH in München.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Die andauernde Niedrigzinsphase führt bei Direktzusagen häufig zu einem erheblichen Anstieg von Pensionsrückstellung und Aufwand. Vor diesem Hintergrund stehen die Versorgungspläne bei zahlreichen Unternehmen derzeit auf dem Prüfstand. Nach der Rspr. des BAG sind jedoch Eingriffe in bestehende Zusagen durch Betriebsvereinbarungen insb. bei wirtschaftlich prosperierenden Unternehmen nur in engen Grenzen möglich. In einem neueren Urteil hat das BAG nunmehr Hinweise zu einer vom BAG seit langem genannten, aber bislang nicht näher bestimmten Kategorie der sachlich-proportionalen Gründe für den Eingriff in die künftig zu erdienenden Zuwächse gegeben: der Fehlentwicklung in der betrieblichen Altersversorgung. Der Beitrag setzt sich ausführlich mit diesen Hinweisen auseinander und geht dabei auch auf ihre Bedeutung für die aktuell dominierenden beitragsorientierten Zusagen ein.

I. Rechtskontrolle ablösender Betriebsvereinbarungen

1. Dreistufiges Prüfungsschema

Im Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zueinander gilt grds. das Ablösungsprinzip. Die Neuregelung ersetzt die ältere auch dann, wenn sie für die Arbeitnehmer ungünstiger ist. Allerdings kann die nachfolgende Betriebsvereinbarung nicht schrankenlos in Besitzstände eingreifen, es sind vielmehr die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten.[1]

Im Hinblick auf Eingriffe in Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) prüft das BAG die Beachtung dieser Grundsätze anhand eines dreistufigen Prüfungsschemas, das den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechende Eingriffsgründe gegenüberstellt:

1. Danach kann der erdiente und nach § 2 BetrAVG berechnete Teilbetrag allenfalls aus zwingenden Gründen, also nur in seltenen Ausnahmefällen, entzogen werden.
2. Eingriffe in die sog. erdiente Dynamik, d.h. in Zuwächse, die sich dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben, sind nur aus triftigen Gründen möglich.
3. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe.

Diese Grundsätze gelten auch für die Kontrolle von Eingriffen in individualrechtliche Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug (Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung, betriebliche Übung), soweit bei diesen ein verschlechternder Eingriff durch Betriebsvereinbarung möglich ist. Dies war nach langjähriger Rspr. nur dann der Fall, wenn der Arbeitgeber sich den Widerruf oder eine Neuregelung durch abändernde Betriebsvereinbarung vorbehalten hatte, die Neuregelung durch Betriebsvereinbarung zumindest bei kollektiver Betrachtung insgesamt nicht ungünstiger war als die abgelöste Zusage oder die Geschäftsgrundlage entfallen war.[2] Nach neuerer Rspr. des BAG sind individualrechtliche Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug hingegen grds. durch nachfolgende Betriebsvereinbarung und sogar durch nachfolgende Gesamtzusage ablösbar.[3] Dies lässt erwarten, dass dem dreistufigen Prüfungsschema künftig noch größere praktische Bedeutung zukommen wird.

2. Rechtfertigung von Eingriffen auf der dritten Besitzstandsstufe

Nach der Rspr. des BAG setzen Eingriffe in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse sachlich-proportionale Gründe voraus. Solche Gründe müssen nachvollziehbar und anerkennenswert und damit willkürfrei sein. Das Vertrauen der Arbeitnehmer in den Fortbestand der bisherigen Regelung darf nicht über Gebühr beeinträchtigt werden. Die sachlichen Gründe sind deshalb gegenüber den schützenswerten Interessen der Arbeitnehmer abzuwägen. Sie können – nach der vom BAG seit dem Jahr 1999 verwendeten Formulierung[4] – auf einer Fehlentwicklung der bAV[5] oder einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens beruhen.

II. Hinweise des BAG zum sachlichen Grund der Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung

Während zum sachlich-proportionalen Grund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten umfangreiche Rspr. existiert, spielte die Fehlentwicklung der bAV als Eingriffsgrund bislang kaum eine Rolle. In einem Urteil vom 10.11.2015[6] hat das BAG – soweit ersichtlich erstmals – Hinweise zu den Voraussetzungen eines Eingriffs in die künftig zu erdie-

1 Vgl. etwa Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 77 Rn. 192 f.

2 Grundlegend BAG vom 16.09.1986 – GS 1/82, DB 1987 S. 986; vom 17.06.2003 – 3 ABR 43/02, DB 2004 S. 714.

3 Vgl. BAG vom 10.03.2015 – 3 AZR 56/14, DB 2015 S. 1970; noch deutlicher zur einseitigen Änderung BAG vom 23.02.2016 – 3 AZR 960/13, RS1200454, Rn. 37; ausführlich zum Ganzen Huber/Betz-Rehm/Ars, BB 2015 S. 2869.

4 Erstmals BAG vom 11.05.1999 – 3 AZR 21/98, DB 2000 S. 525; nicht erwähnt wird damit die Harmonisierung der bAV, die ebenfalls als sachlich-proportionaler Grund in Betracht kommt, vgl. Rolfs, in: Blomeyer/Rolfs/Otto (Hrsg.), BetrAVG, 6. Aufl. 2015, Anhang zu § 1 Rn. 634, m.w.N.

5 Das BAG spricht z.T. von der „Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung" und z.T. von der „Fehlentwicklung in der betrieblichen Altersversorgung". Ein Unterschied in der Sache dürfte damit nicht verbunden sein.

6 BAG vom 10.11.2015 – 3 AZR 390/14, DB 2016 S. 540 (erneute Revision nach Zurückverweisung an das LAG Baden-Württemberg durch BAG vom 15.01.2013 – 3 AZR 705/10, RS0707403).

nenden Zuwächse wegen einer Fehlentwicklung in der bAV gegeben.

Gegenstand dieses Urteils waren Eingriffe in eine auf einer Betriebsvereinbarung beruhende Versorgungsordnung durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung. Die ursprüngliche Zusage sah eine Gesamtversorgung aus betrieblichem Ruhegeld und gesetzlicher Rente i.H.v. 75% des letzten ruhegeldfähigen Einkommens vor. Durch die Neuordnung wurde der Ruhegeldanspruch von der weiteren Entwicklung der gesetzlichen Rente abgekoppelt, was zu einem Eingriff in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse führte. Das LAG hatte eine Rechtfertigung dieses Eingriffs durch wirtschaftliche Gründe oder eine Fehlentwicklung des Versorgungssystems verneint.[7] Das BAG hob das Urteil auf und verwies den Rechtsstreit an das LAG zurück. Die für die erneute Verhandlung und Entscheidung erteilten Hinweise betreffen neben dem sachlichen Grund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten auch den der Fehlentwicklung in der bAV.

Das BAG führt hierzu aus, dass von einer solchen Fehlentwicklung ausgegangen werden könne, wenn eine erhebliche, zum Zeitpunkt der Schaffung des Versorgungswerks unvorhersehbare Mehrbelastung eingetreten sei, die auf Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung oder im Steuerrecht beruhe. Die Ermittlung des Anstiegs der Kosten sei anhand eines Barwertvergleichs festzustellen, der bezogen auf den Ablösestichtag einerseits und den Tag der Schaffung des Versorgungswerks andererseits vorzunehmen sei. Einzubeziehen sei ein identischer Personenbestand, nämlich die Gesamtheit der anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmer, denen zum Ablösestichtag eine Versorgung nach den Regeln zugesagt war, die verändert werden sollen. Maßgebend für die Durchführung des Barwertvergleichs seien die Rechnungsgrundlagen und anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik. Für den Vergleich sei der aktuelle Barwert – d.h. der Barwert der Pensionsverpflichtungen aus dem anzupassenden Versorgungswerk nach der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rechtslage zum Ablösestichtag – dem Ausgangsbarwert – d.h. dem Barwert der Pensionsverpflichtungen aus dem Versorgungswerk nach der bei dessen Schaffung maßgeblichen Rechtslage (gemeint ist wohl: ebenfalls berechnet zum Ablösestichtag) – gegenüberzustellen. Insoweit nimmt das BAG Bezug auf sein Urteil vom 19.02.2008.[8] Jedenfalls bei geschlossenen Versorgungssystemen seien weitere externe kostenverursachende Faktoren, wie die Entgeltentwicklung und der Anstieg der Lebenserwartung, nicht zu berücksichtigen. Bei der Prüfung der Proportionalität des Eingriffs sei zu berücksichtigen, dass nach der Neuregelung des Versorgungswerks der Gesamtbarwert für die bAV bezogen auf den einzubeziehenden Personenkreis nicht geringer sein dürfe als bei dessen Schaffung.

III. Voraussetzungen des Eingriffs wegen einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung

An der Bestimmung der Fehlentwicklung der bAV in den Hinweisen im Urteil vom 10.11.2015 fällt auf, dass die vom BAG gewählte Formulierung der Beschreibung der Äquivalenzstörung als Fall der Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) stark ähnelt. Damit ist die Frage aufgeworfen, in welchem Verhältnis die Äquivalenzstörung als Fall der Störung der Geschäftsgrundlage zum sachlich-proportionalen Grund der Fehlentwicklung der bAV steht und wie davon ausgehend dessen Voraussetzungen i.E. zu bestimmen sind.

1. Verhältnis zur Störung der Geschäftsgrundlage wegen Äquivalenzstörung

Nach st. Rspr. des BAG kann sich eine Befugnis zur Anpassung eines Versorgungswerks wegen Störung der Geschäftsgrundlage dann ergeben, wenn sich die zugrunde gelegte Rechtslage nach Schaffung des Versorgungswerks wesentlich und unerwartet geändert und dies beim Arbeitgeber zu erheblichen Mehrbelastungen geführt hat (Äquivalenzstörung), etwa wenn durch Änderungen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts nach Schaffung des Versorgungswerks der ursprünglich zugrunde gelegte Dotierungsrahmen ganz wesentlich überschritten wird.[9] Sämtliche Elemente dieses Begriffs der Äquivalenzstörung finden sich – mit geringfügigen Abweichungen – auch in den Hinweisen zur Fehlentwicklung der bAV als sachlich-proportionaler Grund im Urteil vom 10.11.2015.

Zum Verhältnis der Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage zu den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit finden sich kaum grundsätzliche Aussagen. Das BAG hat in seinem Urteil vom 14.07.2015[10] zum Fall einer Änderung von Versorgungsregelungen auf der Grundlage einer Jeweiligkeitsklausel ausgeführt, die Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage fänden neben den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit und damit neben dem dreistufigen Prüfungsschema Anwendung. Während die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit die Wirksamkeit dessen beträfen, was als Änderungsmöglichkeit im Vertrag angelegt ist, beträfen die Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage die Anpassung der vertraglichen Grundlagen selbst. In den praktisch wichtigen und in der Vergangenheit häufig von der Rspr. entschiedenen Fällen der Ablösung individualrechtlicher Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug durch nachfolgende Betriebsvereinbarung kamen die Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage und die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit allerdings vielfach eher nacheinander als nebeneinander zur Anwendung. Denn nach langjähriger Rspr. des BAG war der Wegfall der Geschäftsgrundlage in Fällen ohne Betriebsvereinbarungsoffenheit und ohne Wahrung der kollektiven Günstigkeit erforderlich, um einen Eingriff durch Betriebsvereinbarung überhaupt erst zu ermöglichen. Kam hiernach ausnahmsweise eine verschlechternde Neuregelung durch Betriebsvereinbarung in Betracht, war auf einer zweiten Stufe zu prüfen, ob die Neuregelung die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt hatte.[11]

In jedem Fall besteht zwischen den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage und den Grundsätzen von Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit ein grundlegender

7 LAG Baden-Württemberg vom 28.03.2014 – 14 Sa 34/13, RS0850439.

8 BAG vom 19.02.2008 – 3 AZR 290/06, DB 2008 S. 1387.

9 Vgl. zuletzt etwa BAG vom 17.01.2012 – 3 AZR 555/09, RS0707056, Rn. 23.

10 BAG vom 14.07.2015 – 3 AZR 517/13, DB 2015 S. 2823, Rn. 65.

11 BAG vom 17.06.2003, a.a.O. (Fn. 2), zu B. III. 2; zur geänderten Rspr. vgl. unter I. 1. und die Nachweise in Fn. 3.

Unterschied. Zwar bezwecken beide letztlich die Herstellung eines Ausgleichs zwischen Bestands- und Anpassungsinteresse.[12] Der Ausgangspunkt ist jedoch jew. ein anderer: Bei den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage geht es um die Ermöglichung einer nach dem Grundsatz der Vertragstreue grds. nicht vorgesehenen Vertragsanpassung. Dem Ausnahmecharakter entsprechend streng ist der an die Zulassung einer Vertragsanpassung anzulegende Maßstab. Eine Anpassung kommt nur in Betracht, wenn ein weiteres Festhalten an der ursprünglichen Vertragsregelung zu einem untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit schlechthin nicht mehr zu vereinbarenden Ergebnis führen würde.[13] Im Unterschied dazu betreffen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit die Beschränkung einer aufgrund Änderungsvorbehalts oder Zeitkollisionsregel grds. ohne Weiteres möglichen Änderung. Der Arbeitnehmer kann hier erkennen, dass die Versorgungszusage verschlechternden Eingriffen ausgesetzt ist, bei denen er nicht beteiligt werden muss und vor deren Wirkungen er nicht durch individualvertragliche Bestandsschutzregeln geschützt ist.[14] Insb. im Hinblick auf die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse geht mit der jederzeitigen Abänderbarkeit ein entsprechend eingeschränkter Vertrauensschutz einher. Dies schlägt sich im Prüfungsmaßstab nieder: Im Kern geht es bei der Überprüfung von Eingriffen in die dritte Besitzstandsstufe um eine Willkürkontrolle.[15]

Diese grundlegenden Unterschiede lassen es zweifelhaft erscheinen, die Anforderungen an eine Fehlentwicklung der bAV als sachlich-proportionalen Grund für den Eingriff in künftige dienstzeitabhängige Zuwächse unter Rückgriff auf die Voraussetzungen der Äquivalenzstörung als Fall der Störung der Geschäftsgrundlage zu bestimmen.

Will man trotz der strukturellen Verschiedenheit der beiden Rechtsinstitute einen „quantitativen" Vergleich der Anforderungen an die Schwere der jew. erforderlichen Störung anstellen, wird sich am ehesten sagen lassen, dass dann, wenn die Voraussetzungen einer Äquivalenzstörung gegeben sind, auch ein sachlich-proportionaler Grund vorliegen wird, umgekehrt aber das Vorliegen eines sachlich-proportionalen Grundes nicht erfordert, dass auch die Voraussetzungen einer Äquivalenzstörung vorliegen.[16]

2. Voraussetzungen im Einzelnen

Im Folgenden werden unter Berücksichtigung des eben Ausgeführten die Hinweise des BAG zu den Voraussetzungen des sachlich-proportionalen Grundes der Fehlentwicklung in der bAV näher untersucht.

12 Zur Störung der Geschäftsgrundlage Grüneberg, in: Palandt (Hrsg.), BGB, 75. Aufl. 2016, § 313 BGB Rn. 1.

13 Vgl. etwa Unberath, in: Beck'scher Online-Komm-BGB, 38. Ed., Stand: 01.03.2011, § 313 BGB Rn. 3.

14 Vgl. zu auf Betriebsvereinbarung beruhenden Versorgungszusagen BAG vom 11.05.1999, a.a.O. (Fn. 4), zu III. 2. a); nach der neuen Rspr. des BAG zur Ablösung von individualvertraglichen Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug (vgl. unter I. 1) muss das auch für diese gelten.

15 Vgl. etwa BAG vom 15.01.2013, a.a.O. (Fn. 6), Rn. 40: „Es geht nur darum, die Willkürfreiheit des Eingriffs in noch nicht erdiente Zuwächse zu belegen."; vgl. auch Schnitker/Granetzny, BetrAV 2014 S. 349 (351).

16 Im Sinne eines „Erst-recht-Verhältnisses" zwischen Äquivalenzstörung und sachlich-proportionalem Grund etwa LAG Hamburg vom 29.03.2007 – 2 Sa 35/05, zu II. 2. c); nachgehend BAG vom 21.04.2009 – 3 AZR 674/07, DB 2009 S. 2386, ohne Auseinandersetzung mit dieser Frage; vgl. auch Rolfs, a.a.O. (Fn. 4), Anhang zu § 1 BetrAVG Rn. 636.

a) Veränderung

Die Aussagen des BAG im Urteil vom 10.11.2015 – insb. die Formulierung im zweiten Orientierungssatz – scheinen nahezulegen, dass als Anknüpfungspunkt für eine Fehlentwicklung der bAV nur Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung oder im Steuerrecht in Betracht kommen. Dies würde bedeuten, dass eine Fehlentwicklung nahezu ausschließlich bei den heute seltenen Gesamtversorgungszusagen eintreten könnte, da sonstige Versorgungszusagen i.d.R. weitgehend unabhängig von Steuerrecht und gesetzlicher Rentenversicherung sind.

Ein solches Verständnis dürfte aber unzutreffend sein. Schon in seinem Urteil vom 22.04.1986[17] hat das BAG Eingriffe in dienstzeitabhängige Steigerungsbeträge wegen Kostensteigerungen durch Änderungen im Arbeitsrecht als zulässig angesehen. Im Hinblick auf die Äquivalenzstörung als Fall der Störung der Geschäftsgrundlage hat das BAG in neueren Urteilen die Formulierung „beispielsweise durch Änderungen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts" verwendet und damit zum Ausdruck gebracht, dass die möglichen Auslöser der Äquivalenzstörung nicht auf Änderungen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts beschränkt sind.[18] Für den sachlich-proportionalen Grund der Fehlentwicklung der bAV kann nichts anderes gelten. Damit kommen jedenfalls nicht nur Änderungen des Steuer- oder Sozialversicherungsrechts, sondern auch sonstiger Rechtsvorschriften mit Bedeutung für die bAV, insb. des BetrAVG, als Anknüpfungspunkt für eine Fehlentwicklung in Betracht. Die möglichen Auslöser einer Fehlentwicklung dürften aber auch nicht auf Rechtsänderungen beschränkt sein. So hat das BAG etwa eine Anpassung von Versorgungszusagen wegen der seit ihrer Erteilung erheblich gestiegenen Lebenserwartung nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage für grds. möglich gehalten.[19] Auch insoweit kann für den sachlich-proportionalen Grund der Fehlentwicklung nichts anderes gelten.[20]

Im Ergebnis dürfte der Rspr. des BAG eine Beschränkung auf bestimmte Gründe, die zu einer Überschreitung des Dotierungsrahmens führen, nicht zu entnehmen sein. Eine solche Beschränkung erscheint auch nicht gerechtfertigt. Der Grund für den Eingriff besteht in der Überschreitung des ursprünglichen Dotierungsrahmens. Worauf sie beruht, ist zunächst unbeachtlich.

...
Der komplette Beitrag kann unter
https://recherche.der-betrieb.de/document.aspx?
hitnr=0&t=636021847025809767&url=rn%3aroex%5e%5efile%3a%2f%
2fR%7c%2f03%2f02%2f01%2fzsa%2fdb%2f3b%2f2%
2f3b2c28114ec5be254b158f5a0af57350.xml&ref=hitlist_hl
abgerufen werden (als "DER BETRIEB"-Abonnent kostenfrei,
als Nicht-Abonnent kostenpflichtig).

17 BAG vom 22.04.1986 – 3 AZR 496/83, DB 1986 S. 1526.

18 Etwa BAG vom 17.01.2012, a.a.O. (Fn. 9), Rn. 23.

19 BAG vom 30.09.2014 – 3 AZR 402/12, DB 2015 S. 443, Rn. 23.

20 Siehe auch unter IV. 2.