

Neuordnung der bAV - die 3-Stufen-Theorie

Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung können einseitig gekündigt oder einvernehmlich durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Dabei sind Eingriffe in die Anwartschaften grundsätzlich wegen der Langfristigkeit der Verträge und ihrer Abhängigkeit von bei Vertragsabschluss nicht absehbaren Entwicklungen möglich.



Allerdings sind bereits erworbene Versorgungsanwartschaften als Besitzstand geschützt. Abgeleitet aus den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht zum Schutze des Besitzstandes die sogenannte 3-Stufen-Theorie entwickelt. Danach richtet sich die Zulässigkeit und Rechtfertigung des Eingriffs in die Anwartschaften nach der Stärke des Eingriffs und seiner Begründung.

Drei Schutzbereichen (erste bis dritte Besitzstandsstufe) stehen die durch das Bundesarbeitsgericht definierten zwingenden, triftigen und sachlich-proportionalen Eingriffsgründe gegenüber.

1. Besitzstandsstufe - Zwingende Gründe

Praktisch unantastbar ist die 1. Besitzstandsstufe. Sie umfasst den bereits erdienten Teil der Versorgungsanwartschaft. Dieser berechnet sich analog dem ratierlichen Berechnungsverfahren, welches zur Ermittlung des unverfallbaren Anspruchs bei Ausscheiden angewandt wird, § 2 BetrAVG. Der Berechnung werden die Bemessungsgrundlagen im Neuordnungszeitpunkt zu Grunde gelegt. Der Besitzstand der 1. Stufe ist damit ein statischer Betrag, der nicht weiterentwickelt wird. Eingriffe in den Besitzstand der 1. Stufe erlauben nur zwingende Gründe. Das können z. B. eine planwidrige Überversorgung oder eine gravierende Äquivalenzstörung im Sinne einer Störung der Geschäftsgrundlage sein.

2. Besitzstandsstufe - Triftige Gründe

Der Besitzstand der 2. Stufe umfasst zusätzlich die sogenannte zeitanteilig erdiente Dynamik einer Versorgungsanwartschaft. Darunter versteht man, dass die Anwartschaft auch ohne Steigerungen für künftige Dienstjahre noch eine Wertentwicklung erfährt.

Dies ist in allen Versorgungssystemen der Fall, in denen die Höhe der Betriebsrente abhängig vom Endgehalt ist. Erhält der Mitarbeiter pro Dienstjahr 0,5 % seines letzten Einkommens als Betriebsrente, so beträgt sein statischer Besitzstand (1. Stufe) nach 10 Jahren bei einem Einkommen von 4.000 € monatlich 200 € ($10 \cdot 0,005 \cdot 4.000$).

Auch ohne weitere Steigerungen für künftige Dienstjahre erhöht sich sein Besitzstand auf 400 €, wenn das Gehalt des Mitarbeiters bis zum Versorgungsfall auf 8.000 € steigen sollte ($10 \cdot 0,005 \cdot 8.000$). Bei Vorliegen triftiger Gründe kann dieser Wert bis auf den statischen Wert, im Beispielsfall also 200 €, reduziert werden.

Als triftiger Grund gilt u.a. eine drohende, langfristige Substanzgefährdung des Unternehmens. Es muss sich nicht bereits um eine akute wirtschaftliche Notlage handeln. Eine drohende Substanzgefährdung ist anzunehmen, wenn das Unternehmen die Verbindlichkeiten aus der betrieblichen Altersversorgung langfristig nicht aus den künftigen Erträgen finanzieren kann. An die Voraussetzungen für einen Eingriff in die zweite Besitzstandsstufe sind demnach ähnliche Voraussetzungen zu stellen, wie an die zulässige Aussetzung einer Anpassung der Betriebsrenten gemäß § 16 BetrAVG (vgl. hierzu die Erläuterungen in den monatlichen PBG-Infos zur Entwicklung des Verbraucherpreisindexes ([VPI](#))).

3. Besitzstandsstufe - sachlich-proportionale Gründe

Zur 3. Besitzstandsstufe gehören auch die noch nicht erdienten Zuwächse der Versorgung, also die Steigerungen, die erst in künftigen Dienstjahren erworben werden können bei einer unveränderten Beibehaltung der Versorgungsregelung. Für einen Eingriff in diese Besitzstandsstufe genügen sachlich-proportionale Gründe, die nachvollziehbar erkennen lassen, welche Umstände der Grund für die Änderung der Zusage waren. Die zulässige Intensität des Eingriffs liegt, abhängig von den entsprechend rechtfertigenden Eingriffsgründen, zwischen dem Aufrechterhalten der ursprünglichen Zusage und der Reduktion auf den dynamischen Besitzstand (2. Stufe).

Als sachlich-proportionaler Grund anerkannt ist eine wirtschaftlich ungünstige Entwicklung des Unternehmens, die aber noch keine Substanzgefährdung des Unternehmens bedeuten muss. Allerdings reicht der allgemeine Hinweis auf eine schlechte wirtschaftliche Lage nicht aus. Ebenfalls zu den sachlichen Gründen zählt das Ziel der Vereinheitlichung oder leistungsgerechteren Ausgestaltung der Altersversorgung sowie der Ausgleich unvorhersehbarer Mehrbelastungen durch Gesetzesänderungen oder die Entwicklung der Rechtsprechung.

Schwierigkeiten bereitet der Nachweis, dass der vorgenommene Eingriff in die betriebliche Altersversorgung gerechtfertigt ist. Hierfür bedarf es zumeist betriebswirtschaftlicher Auswertungen und versicherungsmathematischer Analysen des Versorgungssystems.

Für die Beurteilung des Besitzstandes in allen drei Stufen ist es unerheblich, ob der Mitarbeiter im Neuordnungszeitpunkt die Unverfallbarkeitsfristen bereits erfüllt hat oder nicht (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.03.2015, 3 AZR 56/14). Nur falls er vor dem Erreichen der Unverfallbarkeitsfristen das Unternehmen verlässt, geht der festgestellte Besitzstand verloren.

Bei Fragen zum Thema Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung, für die richtige Strategie bei den Verhandlungen mit dem Betriebsrat und eine professionelle Aufbereitung spezifischer Kennzahlen für eine erfolversprechende Argumentation sprechen Sie uns an. Schreiben Sie uns einfach eine E-Mail an info@pbg.de

Dienstleistungen rund um die betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten

Kompetenter, umfassender und unabhängiger Service für die Personalabteilung

In Kürze:

Gründungsjahr:	1981
Management Buy Out:	2004
Mitarbeiter:	25
Mathematiker, Juristen, Betriebswirte, IT-Spezialisten	
Standort:	Idstein

Arbeitsfelder:

Unternehmensberatung mit Spezialisierung auf die betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten, versicherungsmathematische Gutachten, Finanzierung der bAV, Insolvenzschutz, CTA-Modelle, Versicherungslösungen, Outsourcingservice, bAV-Software

Kunden:

mittelständische Unternehmen jeder Größe, deutschlandweit und branchenübergreifend

Kontakt:

Hartwig Kraft
PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH
Black & Decker-Str. 17b

65510 Idstein

Telefon: (06126) 589 -150
e-Mail: hartwig.kraft@pbg.de
Internet: www.pbg.de

Seit über 30 Jahren berät die PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH inhabergeführt mit jetzt rund 25 Mitarbeitern - Rechtsanwälten, Aktuaren, Betriebswirten und IT-Spezialisten - von Idstein aus ihre Kunden in allen Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und zu Lebensarbeitszeitkonten.

Als einem der wesentlichen Werkzeuge des Personalbereichs zur Rekrutierung, Bindung und Motivation von Mitarbeitern kommt der bAV zukünftig wieder eine größere Bedeutung zu. In Verbindung mit Lebensarbeitszeitkonten ergeben sich sinnvolle Lösungen für den Wunsch nach bezahlten Eltern- und Pflegezeiten, für Sabbaticals und für flexible Übergänge in den Ru-

hestand. Die Vorgaben einiger Tarifabschlüsse werden in sinnvolle unternehmensindividuelle Lösungen umgesetzt.

Der 360°-bAV Service©

Die PBG ist der ideale Partner der Personalabteilung, da ihre Dienstleistungen alle Aspekte einer bAV und bei Lebensarbeitszeitkonten abdecken. Von der Konzeption über die Fundierung bis hin zur Organisation und externen Abwicklung – mit oder ohne Integration von Versicherungskomponenten.

Der bAV-Sparplan© der PBG

Als Lösung bei der Neueinführung oder der Umgestaltung und Vereinheitlichung historisch gewachsener bAV-Systeme hat sich der bAV-Sparplan© der PBG bewährt.

Die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter, ein flexibler Unternehmensaufwand und optimale Liquiditätseffekte verbinden sich zu einem personalwirtschaftlich effektiven Instrumentarium.

Die Demografiestufe

Die Lebensarbeitszeitmodelle der PBG organisieren Arbeitszeitkonten für Unternehmen und Mitarbeiter und helfen den Übergang in die Rente flexibel zu gestalten.

Das bAV-Portal

Informationen zur bAV sind die unabdingbare Basis für alle Planungen und Entscheidungen von Mitarbeitern und Unternehmen. Das Internet-gestützte bAV-Portal der PBG hilft dem Personalbereich diese Informationen sofort und aktuell zur Verfügung zu stellen.

Der Gutachtenservice

Für ein gelungenes Zusammenspiel von Personal- und Finanzbereich liefert die PBG versicherungsmathematische Gutachten zur Bewertung von Versorgungs-, Jubiläums-, Altersteilzeit und Zeitwertkontenverpflichtungen nach allen nationalen und internationalen Vorschriften. Kompetent, zeitnah, flexibel und kostengünstig.

Die Versicherungslösungen

Versicherungslösungen sind in der bAV weit verbreitet und populär. Aber auch sie müssen verwaltet werden, auch sie benötigen Know-how und Erfahrung, um die für Mitarbeiter und Unternehmen richtige Lösung und den besten Anbieter zu finden. Der vollständige Service für Versicherungslösungen wird über die PBG Finance & Service GmbH abgewickelt.