

Augen auf bei der Wahl des externen Versorgungsträgers - Arbeitgeber haften für Rentenkürzungen der regulierten Pensionskassen

Erwartungsgemäß hat das BAG¹ die Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts² bestätigt, wonach ein Arbeitgeber, der seine betriebliche Altersversorgung über eine regulierte Pensionskasse durchführt, verpflichtet ist, die Rentenbeträge zu zahlen, um die die Pensionskasse die laufende Rente des Betriebsrentners gekürzt hat. Des Weiteren hat das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Betriebsrente gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG in Höhe des Kaufkraftverlustes anzuheben³.

Sachverhalt

Zusammengefasst lässt sich der dem Urteil zu Grunde liegende Sachverhalt wie folgt wiedergeben. Der Arbeitgeber hatte seinen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung über die PKDW versprochen. Aufgrund eines Verlustes der PKDW in 2002 in dreistelliger Millionenhöhe hatte die PKDW von der satzungsrechtlich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, zum Ausgleich des Fehlbetrags die laufenden Renten in den Jahren 2003 bis 2011 jeweils zum 01.07. herabzusetzen. Zusätzlich zu dem Ausgleich der Differenz zwischen der bei Rentenbeginn gezahlten und der jeweils reduzierten Rente verlangte der Betriebsrentner die Anpassung seiner Betriebsrente in Höhe des seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlustes. Teile der Forderung waren dem Betriebsrentner bereits in einem Vorprozess beim LAG Hessen rechtskräftig zugestanden worden und damit nicht mehr Gegenstand dieses Verfahrens.

Einstandspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss aufgrund der in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG geregelten Einstandspflicht für die Rentenkürzungen durch die PKDW eintreten. Es handelt sich insoweit um einen verschuldensunabhängigen Erfüllungsanspruch, wonach der Arbeitgeber im Versorgungsfall die Leistung aus eigenen Mitteln zu erbringen hat, wenn der von ihm gewählte Versorgungsträger nicht bzw. nicht in voller Höhe leistet. Die Erbringung der versprochenen Altersversorgung ist eine Grundverpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis, die auch nicht durch vertragliche Vereinbarung ausgeschlossen werden kann.⁴ Der Arbeitgeber konnte somit mit seinem Vorbringen, er habe nur eine Zusage entsprechend den satzungsrechtlichen Bestimmungen der PKDW erteilen wollen, keinen Erfolg haben. Abgesehen davon, dass dies eine elegante Umgehung des nicht abdingbaren Erfüllungsanspruchs bedeutet hätte, verweist nach Auffassung des BAG die Zusage trotz Bezugs auf die Satzung der PKDW nur auf die in der Satzung enthaltenen maßgeblichen Versorgungsbedingungen, die festlegen, in welcher Höhe und wann der Versorgungsberechtigte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verlangen kann. Der Verweis erstreckt sich jedoch nicht auf die satzungsrechtlichen Bestimmungen, die festlegen, unter welchen Voraussetzungen der externe Versorgungsträger berechtigt ist, die laufenden Leistungen herabzusetzen.

¹ BAG vom 30.09.2014 – 3 AZR 617/12

² Hessisches Landesarbeitsgericht vom 11.04.2012 – 8 Sa 1518/11

³ Im Zweifel fragen Sie Ihre Pensionskasse, ob es sich um einen regulierten Tarif handelt.

⁴ Zwingende Vorschriften des BetrAVG wie § 1 können nicht vertraglich abgeändert werden, § 17 Abs. 3 Satz 1

Das BAG lehnte es darüber hinaus ab, in dem Recht der PKDW auf eine Leistungsherabsetzung die Möglichkeit des Widerrufs zu sehen oder die Zusage als eine Beitragszusage mit Mindestleistung einzuordnen, bei der die Kürzung nach dem Verständnis des Klägers zulässig gewesen wäre, da sie nur aus den nicht zugesagten Überschüssen erfolgte.

Zu Recht wurde dem Kläger daher die Zahlung der ungekürzten Rente zugesprochen. Eine Befreiung des Arbeitgebers vom gesetzlich geregelten verschuldensunabhängigen Erfüllungsanspruch hätte einen Verstoß gegen das Grundprinzip der Arbeitgeberhaftung im Betriebsrentengesetz bedeutet.

Anpassungsverpflichtung

Darüber hinaus wurde der Arbeitgeber zur Anpassung der Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 BetrAVG in Höhe des Kaufkraftverlustes verurteilt. Das BAG ging von seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit aus und stellte fest, dass er sich nicht aufgrund von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG von der allgemeinen Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG befreien konnte, da die Zusage an den Kläger vor dem Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung (DeckRV) erteilt worden war.

§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG bietet Arbeitgebern, die ihre betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse oder Direktversicherung durchführen, die Möglichkeit sich von der Anpassungspflicht in Höhe des Kaufkraftverlustes zu befreien, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschüsse zur Erhöhungen der laufenden Leistungen verwendet werden und zur Berechnung der garantierten Leistungen der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 lit a VAG festgesetzte Höchstrechnungszins zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird.

Zwar gilt die Befreiung von der allgemeinen Anpassungspflicht auch für Rentenleistungen, die auf Zusagen beruhen, die vor der Aufnahme des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG zum 01.01.1999 in das Betriebsrentengesetz erteilt wurden, nach Auffassung des BAG aber nicht für Rentenleistungen, die auf Zusagen beruhen, die vor dem Inkrafttreten der DeckRV am 16.05.1996 erteilt wurden.

Das BAG stellt weiter fest, dass der Befreiungstatbestand des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG grundsätzlich auch für regulierte Pensionskassen gilt. Der Arbeitgeber könne aber nur von der Befreiung von der allgemeinen Anpassungspflicht profitieren, wenn der von der BaFin für die regulierte Pensionskasse genehmigte geschäftsplanmäßige Höchstrechnungszins dem durch die DeckRV festgelegten Höchstrechnungszins entspricht. Nur wenn der Versorgungsträger mit einem vorsichtigen Höchstrechnungszins kalkuliert, sei gewährleistet, dass in der Rentenbezugszeit hinreichend Überschüsse erwirtschaftet werden, die der Erhöhung entsprechend dem Kaufkraftverlust gleichwertig sind.

Trotz der möglichen Anwendung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG auf Renten von regulierten Pensionskassen werden die überwiegenden Bezieher einer Rente aus einer regulierten Pensionskasse gegen ihren Arbeitgeber einen Anspruch auf eine Betriebsrentenerhöhung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG in Höhe des Kaufkraftverlustes haben. Da der höhere Rechnungszins den entscheidenden Wettbewerbsvorteil der regulierten Pensionskassen darstellt, wurde in der Regel ein höherer Rechnungszins als der nach der DeckRV bekanntgegebene gewährt.

Fazit

Konsequenz dieser Rechtsauffassung ist, dass gerade die Rentenbezieher, denen aufgrund des erhöhten Garantiezinses bereits höhere Rentenleistungen zugesagt wurden - für die dann, wie das hier kommentierte Urteil zeigt, der Arbeitgeber einstehen muss - auch noch einen Rechtsanspruch gegen den Arbeitgeber auf eine Anpassung ihrer Renten in Höhe des Kaufkraftverlustes haben.

Dagegen ist es nicht auszuschließen, dass die Bezieher von Betriebsrenten aus Direktversicherungen oder deregulierten Pensionskassen, die eine mit dem vorsichtig kalkulierten Höchstrechnungszins nach der DeckRV berechnete Garantierente erhalten, keine oder nur eine geringe Anpassung ihrer Betriebsrente erhalten werden, falls der Versicherer ab Rentenbeginn keine Überschüsse erwirtschaftet. Es sei denn, das BAG würde eine dauerhafte Null-Verzinsung in der Rentenbezugszeit nicht akzeptieren und die allgemeine Anpassungspflicht als Auffangtatbestand einfordern.

Da der Befreiungstatbestand des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG grundsätzlich nicht für Zusagen vor dem Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung am 16.05.1996 gilt, ergeben sich durch die Entscheidung des BAG auch Auswirkungen auf Rentenzahlungen aus deregulierten Pensionskassen und Direktversicherungen, die auf Zusagen beruhen, die vor diesem Datum erteilt wurden. Soweit der Arbeitgeber hier in der Vergangenheit nur die Überschüsse weitergereicht hat, können Ansprüche auf ein Auffüllen der Rentenerhöhung bis zur Höhe des Kaufkraftverlustes entstehen.

Bei Fragen hierzu und für weitergehende Informationen schreiben Sie uns eine Email an email@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, 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 Ruhestand. 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.