

Wiesbadener Gespräche zur bAV 2018

(Kurzfassung des auf lbav.de veröffentlichten Berichts)

Am 7. Februar trafen sich Rechtsexperten in Wiesbaden und sprachen – über das BRSG, über das Sozialpartnermodell, über höchstrichterliche Entscheidungen und mehr.

Die Wiesbadener Gespräche zur bAV, ausgerichtet von der auf Fragen des Rechts der bAV sowie des Arbeitsrechts spezialisierten Kanzlei *Förster & Cisch*, fanden wieder vor den Toren Wiesbadens im pittoresken Anwesen der Domäne Mechtildshausen statt. Unter dem Thema *„Umbruchjahr 2018 – Chancen und Entwicklungen in der bAV“* tauschten sich Referenten und Teilnehmer zu den ersten Erfahrungen mit dem BRSG genauso aus wie über weitere aktuelle Entwicklungen in der einschlägigen betriebsrentenrechtlichen Rechtsprechung.

VW: Derzeit keine Notwendigkeit für die Einführung einer rBZ

Johannes Teslau, Leiter Grundsätze bAV und Zeit-Wertpapier bei der Volkswagen AG, gab den Teilnehmern einen Einblick in die Sichtweise eines großen Industriearbeitgebers auf das BRSG. Er betonte dabei, dass es sich hierbei nicht um die Sicht der Volkswagen AG handele, sondern Überlegungen eingeflossen seien, wie unterschiedlichste Arbeitgeber mit mehr oder weniger typischen Ausrichtungen in der bAV sich zum BRSG und den darin enthaltenen Neuregelungen positionieren könnten. Nichtsdestotrotz gewährte Teslau immer wieder Einblicke in Überlegungen der VW AG im Hinblick auf das BRSG. Er erklärte insoweit, dass die im Rahmen der derzeit auch bei der VW AG vorherrschenden Direktzusage übernommenen Risiken beherrschbar seien und auch daher derzeit keine Notwendigkeit dafür gesehen werde, eine reine Beitragszusage einzuführen. Gleichwohl beobachtete man das Marktumfeld aufmerksam und gespannt.

Insofern habe die VW AG sich zunächst für ein *„weiter wie bisher“* entschieden und lediglich Optimierungen beispielsweise im Bereich der Entgeltumwandlung beschlossen. Dies läge auch daran, dass die gegenwärtige Versorgung durch Entgeltumwandlung im Wege der Direktzusage nach wie vor höher sei als eine Entgeltumwandlung im Sinne des BRSG mit einem 15%-Zuschuss des Arbeitgebers.

SPM: Sicherheits- oder chancenorientiert

Zur Umsetzung des BRSG aus der Perspektive einer Versorgungseinrichtung sprach Marco Herrmann. Dabei stellte er nicht nur die Grundzüge eines überraschend knappen Entwurfs eines Mustertarifvertrags für das Sozialpartnermodell vor, sondern führte auch gleich zwei Varianten an, wie ein mögliches Produkt zur reinen Beitragszusage aus Sicht des BVV ausgestaltet sein könnte.

Eine eher sicherheitsorientierte Ausgestaltung im Durchführungsweg des Pensionsfonds könnte sich beispielsweise einer Rückdeckung gegen laufenden Beitrag durch eine Pensionskasse bedienen, um hierdurch die Änderungen zur *„bewährten Welt“* gering zu halten, einen Sicherheitsbeitrag ggf. überflüssig zu machen und dennoch die Möglichkeit der Entlastung für den Arbeitgeber zu schaffen.

Ein chancenorientiertes Produkt könnte hingegen ein Sondervermögen vorsehen, um mit diesem dann aufgrund der für den Pensionsfonds weniger reglementierten Anlagemöglichkeiten höhere Renditechancen fruchtbar zu machen.

Garantieanpassung auch für den Altbestand möglich

Mit dem Vortrag von Philipp A. Lampe, Rechtsanwalt bei *Förster & Cisch*, verließ die Veranstaltung den Themenbereich des BRSG und widmete sich der nicht minder spannenden Frage, ob die Einführung einer Garantieanpassung i.S.v. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG auch für den Bestand zulässig ist.

In diesem Zusammenhang stellte Lampe zunächst Entscheidungen des BAG aus dem Jahr 2011 (3 AZR 282/09 u.a.) vor, in denen die Rechtsprechung der Einführung einer 1% Anpassung durch eine Neuordnung, deren einziger Regelungsgegenstand die Veränderung des Anpassungsregimes war, eine Absage erteilte. Hinsichtlich der Fragestellung, ob diese Rechtsprechung auch dann gelte, wenn die Umstellung der Anpassung von § 16 Abs. 1 auf § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nur Teil einer Neuordnung sei, welche im Übrigen auch die Rentenformel und somit Grund und Höhe der Leistung verändere, trug er gleich mehrere Gründe vor, welche gegen die Übertragbarkeit der BAG-Rechtsprechung streiten. Er verwies in diesem Zusammenhang auch auf eine Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 12.05.2017 – 7 Sa 9/16, welches sich der von *Förster & Cisch* vertretenen Auffassung angeschlossen und die Einführung einer Garantieanpassung im Bestand für rechtmäßig erachtet hat. Die hiergegen eingelegte Revision wird voraussichtlich im Jahr 2019 zu einer Entscheidung des BAG zu dieser u.U. äußerst praxisrelevanten Frage führen.

Spannende Entscheidungen des BAG im 1. Halbjahr 2018

Zum Abschluss der Veranstaltung gab RA Cisch den Teilnehmern einen Ausblick auf die im 1. Halbjahr 2018 anstehenden Entscheidungen des BAG, welche z.B. möglicherweise hinsichtlich immer noch gebräuchlicher Altersabstandsklauseln eine Positionierung von grundsätzlicher Bedeutung für diese Thematik und damit die bisher für zulässig erachteten Grenzen verschieben könnte (BAG Verhandlung am 20.02.2018 – 3 AZR 43/17 – **vgl. dazu die beiliegenden Informationen zur bAV 01/2018**).

Darüber hinaus erwähnenswert seien Entscheidungen zu Fragen der gesetzlichen Insolvenzsicherung hinsichtlich der Einstandsverpflichtung des Arbeitgebers bei Pensionskassenzusagen einerseits (BAG 3 AZR 142/16) und der Reichweite des Missbrauchstatbestandes des § 7 Abs. 5 S. 3 BetrAVG im Hinblick auf rechtskräftige arbeitsgerichtliche Entscheidungen über die Anpassungsverpflichtung von Versorgungsschuldnern andererseits.

2019: Wiesbadener Gespräche wieder am Mittwoch vor Weiberfastnacht

Auch im Jahr 2019 werden die Wiesbadener Gespräche wie üblich am Mittwoch vor Weiberfastnacht, mithin am Mittwoch, den 27. Februar 2019, stattfinden und dann gut ein Jahr nach Einführung des BRSG die ersten Erfahrungen aus der Praxis beleuchten.