

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
02/2016

RECHTSPRECHUNG

NEUORDNUNGEN

Auskünfte eines Versorgungsschuldners binden auch den Rechtsnachfolger

Einführung einer Garantieanpassungsregelung i. S. d. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG für den Bestand

VERSORGUNGSORDNUNG

Unzulässiger Ausschluss geringfügig Beschäftigter von Leistungen der bAV?

Kombination einer Höchstbegrenzungsklausel mit einem Teilzeitquotienten

INVALIDENLEISTUNGEN

Auslegung des Begriffs „Ausscheiden“

RENTENANPASSUNG

Bündelung der Anpassungsprüfungsstichtage – Stichtag steht nicht zur Disposition!

INSOLVENZSICHERUNG

BEITRAGSSATZ 2015

PSV legt Jahresabschluss 2015 vor

PENSIONSKASSEN

Sicherung gerichtlicher Betriebsrentenanpassungsentscheidungen
und der Einstandspflicht des Arbeitgebers durch den PSV?

BEILAGE

BB-Rechtsprechungsreport zur betrieblichen Altersversorgung 2015/2016

(Sonderdruck aus Heft 17.2016 // Seiten 1014-1024, BetriebsBerater)

Sie möchten unsere „Informationen zur betrieblichen Altersversorgung“ zukünftig lieber digital beziehen?

Melden Sie sich an:

www.foerstercisch.de

NEUORDNUNGEN

Auskünfte eines Versorgungsschuldners binden auch den Rechtsnachfolger

LAG Baden-Württemberg
vom 13.02.2015 – 12 Sa 68/14

Der Inhalt einer Auskunft gemäß § 4a BetrAVG über eine erworbene unverfallbare Anwartschaft kann weder von dem die Auskunft erteilenden Arbeitgeber noch von dessen Rechtsnachfolger wirksam mit Nichtwissen bestritten werden. Zur Begründung führte das LAG Baden-Württemberg aus, dass der Arbeitgeber mit seiner Auskunft zwar kein Schuldanerkenntnis abgebe, wohl aber sein aktuelles Wissen über die Rechtsgrundlagen und sich daraus ableitenden Anwartschaften dokumentiere. Eine solche Auskunft könne daher in gerichtlichen Auseinandersetzungen nicht ignoriert werden, sondern müsse qualifiziert bestritten werden.

Insbesondere in Konstellationen mit zahlreichen Betriebsübergängen und/oder Verschmelzungen ist sicherzustellen, dass die Rechtsgrundlagen und sämtliche damit in Zusammenhang stehende Informationen im Falle einer Inanspruchnahme noch zur Verfügung stehen.

NEUORDNUNGEN

Einführung einer Garantieranpassungsregelung i.S.d. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG für den Bestand – Zulässigkeit vor dem Hintergrund des § 30 c Abs. 1 BetrAVG?

ArbG Stuttgart
vom 18.02.2016 – 15 Ca 2539/15

Berufung LAG Baden-Württemberg:
17 Sa 33/16

Die Einführung einer 1 %-Garantieranpassungsregelung ist im Rahmen einer vollständigen Neuordnung des Versorgungswerks – von der die Einführung einer Garantieranpassungsregelung lediglich einen Teil darstellt – auch dann mit Wirkung für den Bestand zulässig, wenn eine dem Versorgungsberechtigten ursprünglich vor dem 01.01.1999 erteilte Versorgungszusage eine Dynamisierung der laufenden Leistungen nach § 16 Abs. 1 BetrAVG vorsah. Auch die Regelung des § 30 c Abs. 1 BetrAVG steht der Anwendung der Garantieranpassungsregelung nicht entgegen. Aufgrund der vollständigen Neuordnung des Versorgungswerks beruhen die sodann bezogenen Leistungen des Berechtigten dem Grunde und der Höhe nach auf den neuordnenden Betriebsvereinbarungen und mithin auf Zusagen, die nach dem 01.01.1999 erteilt wurden. Nach Auffassung des ArbG Stuttgart stehen dem auch nicht die Entscheidungen des BAG vom 28.06.2011 (Az. 3 AZR 282/09 u. Parallelsachen) entgegen, da insofern Fälle betroffen waren, in denen durch Betriebsvereinbarung lediglich eine Garantieranpassungsregelung ohne Neuordnung und mithin ohne Ablösung der übrigen Versorgungsregelungen eingeführt wurde.

VERSORGUNGSORDNUNG

Unzulässiger Ausschluss geringfügig Beschäftigter von Leistungen der bAV?

LAG München
vom 13.01.2016 – 10 Sa 544/15

Revision:
3 AZR 83/16

Die besondere sozialversicherungsrechtliche Behandlung geringfügig Beschäftigter rechtfertigt nicht, diese Beschäftigten aus dem Kreis der nach einer Versorgungsordnung Begünstigten auszunehmen. Das LAG München setzt sich damit bewusst in Widerspruch zu der Rechtsprechung des EuGH und des BAG, wonach die Herausnahme der geringfügig Beschäftigten aus der Pflichtversicherung einem Strukturprinzip des deutschen Sozialversicherungsrechts entspreche, das es erlaubt, im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zu differenzieren. Jedenfalls in dem streiterheblichen Zeitraum seit 2007 sei aufgrund von sozialversicherungsrechtlichen Änderungen nicht mehr von einem sachlichen Differenzierungsgrund auszugehen.

VERSORGUNGSORDNUNG

Kombination einer Höchstbegrenzungsklausel mit einem Teilzeitquotienten

BAG-Entscheidung
vom 19.04.2016 – 3 AZR 526/14

Die Kombination einer Höchstbegrenzungsklausel mit einem Teilzeitquotienten ist grundsätzlich zulässig. Mit der Festlegung des maximalen Versorgungsprozentsatzes als möglichem Vollanspruch habe der Arbeitgeber die Gegenleistung für die volle Betriebstreue bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % zugesagt. Ein Anspruch auf Festschreibung des Teilzeitgrades nach 25 Dienstjahren (hier: maximale anrechnungsfähige Dienstzeit) folge dabei weder aus der Versorgungsordnung noch aus anderen rechtlichen Erwägungen – bspw. einem Verstoß gegen die Rechtsnormen des TzBfG oder dem Verbot der Altersdiskriminierung nach AGG.

Es besteht daher kein Anspruch auf Festschreibung eines Teilzeitgrades nach Erreichen der maximalen anrechnungsfähigen Dienstzeit im Sinne eines bis dahin „erdienten Besitzstandes“. Es handelt sich vielmehr um ein grundlegendes Fehlverständnis der tradierten Prinzipien der betrieblichen Altersversorgung, wenn der Versorgungsberechtigte davon ausgeht, dass er nach Ableistung von 25 Dienstjahren ohne darauffolgendes Ausscheiden mit Versorgungsfall einen „Besitzstand“ in unveränderlicher Höhe „erarbeitet“ habe.

Mehr dazu demnächst!

Setzt die Invalidenleistung ein Ausscheiden voraus, so erfordert dies – zumindest nach Ansicht des ArbG Berlin – nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Andernfalls würde der Betroffene vor die Wahl gestellt, endgültig auf die betriebliche Rentenaufstockung zu verzichten oder die Betriebszugehörigkeit aufgeben zu müssen. Dies sei jedoch mit dem verfolgten Zweck der konkreten Versorgungsbestimmung, eine Doppelzahlung von Invalidenleistungen und Arbeitsentgelt zu verhindern, nicht vereinbar, da es bereits ausreichend sei, das Arbeitsverhältnis ruhen zu lassen. Ferner sei eine solche Regelung zumindest unklar, stelle zudem eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des AGB-Rechts dar, und sei daher ohnehin unwirksam.

Die Entscheidung setzt sich bewusst in Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des BAG, wonach bei vergleichbaren Versorgungsbestimmungen stets davon ausgegangen wurde, dass das Arbeitsverhältnis beendet werden müsse und eine lediglich „realaktliche Unterbrechung“ des „betrieblichen Daseins“ als nicht ausreichend erachtet wurde. Es bleibt daher abzuwarten, ob die Rechtsauffassung des ArbG Berlin im Instanzenzug Bestätigung finden wird.

Die Prüfungs- und Entscheidungspflicht im 3-Jahres-Turnus nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zwingt nicht zu starren individuellen Prüfungsterminen. Die Bündelung aller in einem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermine ist nach der Rechtsprechung des BAG unter anderem aus Gründen der Vermeidung unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwands zulässig. Der erste gebündelte Anpassungsprüfungsstichtag darf sich dabei aber nicht um mehr als 6 Monate verzögern, da sich die wirtschaftliche Lage in dieser Zeit zu stark verändern könnte.

Die vom 3. Senat des BAG zugelassene Bündelung weicht dabei bereits vom gesetzlich grundsätzlich vorgesehenen 3-Jahres-Turnus ab, weshalb selbst mit Zustimmung des Versorgungsberechtigten nach Auffassung des Gerichts eine Verzögerung um mehr als 6 Monate nicht zulässig ist. Eine auf den falschen Anpassungsprüfungsstichtag gerichtete Klage ist daher bereits unschlüssig.

Der PSV hat seinen 41. Geschäftsbericht vorgelegt. Die große sozialpolitische Bedeutung der Insolvenzversicherung zeigt sich in den aus dem Geschäftsbericht ersichtlichen Fakten. Danach ergibt sich für das Jahr 2015 ein Beitragssatz von 2,4 Promille (Vorjahr: 1,3 Promille).

Zahl der Insolvenzen	467 (Vorjahr 587)
Zu sichernde Renten und Anwartschaften	18.667 (Vorjahr 11.605)
Schadenvolumen	862,0 Mio. € (Vorjahr 398,6 Mio. €)

Die Schadenentwicklung der ersten Monate des Jahres 2016 liegt auf dem Niveau des Vorjahres.

In seiner Entscheidung hat das Gericht den PSV über die unstreitig von ihm zu sichernde Altersversorgung hinaus zu zusätzlichen Zahlungen sowohl hinsichtlich der monatlichen Firmenrente als auch des Weihnachtsgeldes für Pensionäre verurteilt. Das Gericht ist der Auffassung, dass der Beklagte sowohl für die innerhalb von zwei Jahren vor der Insolvenz des Arbeitgebers durch rechtskräftiges Urteil erfolgte Anpassung der Betriebsrente für frühere – außerhalb der zwei Jahre liegende – Anpassungstermine als auch hinsichtlich der Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG wegen herabgesetzter Pensionskassenleistungen zur Insolvenzversicherung verpflichtet ist.

Wir sind der Auffassung, dass auf der Grundlage des Gesetzes und der bisherigen Rechtsprechung weder die gerichtlichen Betriebsrentenanpassungsentscheidungen noch die Einstandspflicht des Arbeitgebers durch den PSV insolvenzgesichert wird.

INVALIDENLEISTUNGEN

Auslegung des Begriffs „Ausscheiden“

Arbeitsgericht Berlin
vom 06.11.2015- 28 Ca 10279/15

Berufung LAG Berlin-Brandenburg:
16 Sa 2150/15

RENTENANPASSUNG

Bündelung der Anpassungsprüfungsstichtage – Stichtag steht nicht zur Disposition!

BAG-Entscheidung
vom 08.12.2015 - 3 AZR 475/14

BEITRAGSSATZ 2015

PSV legt Jahresabschluss 2015 vor

Mehr dazu:
www.psvag.de

PENSIONS KasSEN

Sicherung gerichtlicher Betriebsrentenanpassungsentscheidungen und der Einstandspflicht des Arbeitgebers durch den PSV?

LAG Köln
vom 02.10.2015 – 10 Sa 4/15

Revision:
3 AZR 142/16

Mehr dazu demnächst!

Ihre Kanzlei

Der Schwerpunkt unserer Tätigkeit liegt im Arbeitsrecht mit dem Fokus auf der betrieblichen Altersversorgung und artverwandten betrieblichen Leistungen.

Unsere Rechtsanwälte blicken auf eine zum Teil jahrzehntelange gerichtliche und publizistische Erfahrung insbesondere auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung zurück.

Die Förster & Cisch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH steht bundesweit insbesondere Unternehmen und Versorgungseinrichtungen in sämtlichen Durchführungswegen, Betriebspartnern und Tarifvertragsparteien, deren gemeinsamen Einrichtungen, sowie Verbänden und in der betrieblichen Altersversorgung tätigen Lebensversicherungsunternehmen zur Verfügung. In ihrem Spezialgebiet unterstützt sie auf Wunsch und im Interesse ihrer Mandanten diese durch fachliche Kooperation mit ihren jeweiligen Rechts- und Steuerberatern sowie Wirtschaftsprüfern und Unternehmensberatungen.

Ihre Ansprechpartner



Prof. Dr. Dr. Wolfgang Förster
Rechtsanwalt
wolfgang.foerster@foerstercisch.de
0611 988717 - 11



Theodor B. Cisch
Rechtsanwalt
theodor.cisch@foerstercisch.de
0611 988717 - 12



Philipp A. Lämpe
Rechtsanwalt
philipp.laempe@foerstercisch.de
0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner
Rechtsanwalt
nils.boerner@foerstercisch.de
0611 988717 - 16

Ausgesuchte Veranstaltungen & Veröffentlichungen

20./21.10.2016

28. Berliner Seminar für Alterssicherung (Berlin)
– Referent u. a. Herr RA Cisch

SAVE THE DATE:
22.02.2017

**„Wiesbadener Gespräche
zur betrieblichen Altersversorgung“**
(Anmeldung demnächst möglich!)

Cisch / Börner

**„Auf welchen Betrag ist die gesetzliche
Insolvenzversicherung für Betriebsrenten aus vor
dem 1.1.1999 eingetretenen Sicherungsfällen
begrenzt?“ – BetriebsBerater, Heft 24/2016**