

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung  
02/2017

**RECHTSPRECHUNG**

**ÄNDERUNG VON VERSORGUNGSZUSAGEN**

Einführung eines Antragserfordernisses ist nicht an 3-Stufen-Theorie zu messen

**VERSORGUNGSORDNUNG**

Berechnung einer vorgezogen in Anspruch genommenen Betriebsrente

**STREITWERTFESTSETZUNG**

Wiederkehrende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung

**NEUORDNUNGEN**

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

**GESETZGEBUNG**

Betriebsrentenstärkungsgesetz durch den Bundestag verabschiedet

**AUF DER WERKBANK**

**BEILAGE**

**BB-Rechtsprechungsreport zur betrieblichen Altersversorgung 2016/2017**

(Sonderdruck aus Heft 18.2017 // Seiten 1012-1022, BetriebsBerater)

## **ÄNDERUNG VON VERSORGUNGSZUSAGEN**

### **Einführung eines Antrags- erfordernisses ist nicht an 3-Stufen- Theorie zu messen**

*BAG-Entscheidung  
vom 21.02.2017 – 3 AZR 542/15*

Führt der Arbeitgeber in einem bestehenden Versorgungswerk hinsichtlich betrieblicher „Berufsunfähigkeitsleistungen“ ein Antragserfordernis für den Bezug derartiger Leistungen ein, liegt hierin zugleich eine Änderung respektive Ablösung der bisherigen Versorgungsbestimmungen. Eine solche Ablösung unterliegt derselben Inhaltskontrolle wie die Ablösung einer Betriebsvereinbarung und ist daher an den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen. Die Konkretisierung dieser Grundsätze in Form des dreistufigen Prüfungsschemas ist allerdings nur soweit von Relevanz, als in die Höhe der Versorgungsanswartschaften eingegriffen wird. Für sonstige Änderungen – wie die Einführung eines Antragserfordernisses für den Leistungsbezug – ist hingegen unmittelbar auf die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zurückzugreifen.

Zumindest soweit die Versorgungszusage hinsichtlich der Erwerbsunfähigkeitsleistungen nicht an die Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung zum Bezug einer Invaliditätsrente anknüpft, sondern werthaltigere betriebliche Berufsunfähigkeitsleistungen vorsehe, habe der Versorgungsschuldner – so das BAG – ein berechtigtes Interesse daran, alsbald zu erfahren, ob Arbeitnehmer entsprechende Ansprüche geltend machen. Der Versorgungsschuldner müsse sich auf die ihm gegenüber erhobenen Forderungen einstellen und ggf. zeitnah prüfen können. Ein Verstoß gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit liegt nach Auffassung des BAG in derartigen Fällen daher regelmäßig nicht vor.

## **VERSORGUNGSORDNUNG**

### **Berechnung einer vorgezogen in Anspruch genommenen Betriebsrente**

*BAG-Entscheidung  
vom 24.01.2017 – 3 AZR 372/15*

Beinhaltet eine Versorgungsordnung eine Klausel, nach der ein Versorgungsberechtigter eine Altersrente in voller Höhe unter Anrechnung der gesetzlichen Rente auch dann erhält, wenn er ausscheidet und (vorgezogenes) Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, so dürfen keine versicherungsmathematischen Abschläge vorgenommen werden. Es sei dem Versorgungsschuldner bei einer solchen Regelungslage nach Auffassung des BAG verwehrt, einerseits die anrechenbare gesetzliche Rente fiktiv auf die bei Inanspruchnahme ab Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbare Rente hochzurechnen und andererseits den sich ergebenden Betriebsrentenbetrag im Verhältnis tatsächlicher zu möglicher Betriebszugehörigkeit bis Alter 65 ratierlich zu kürzen.

Eine ratierliche Berechnung der vorgezogen in Anspruch genommenen Betriebsrente eines bis dahin betriebstreuem Arbeitnehmers entsprechend § 2 BetrAVG komme nur in Betracht, wenn die Versorgungsordnung selbst keine Regelung zur Berechnung der Betriebsrente bei deren vorgezogener Inanspruchnahme vorsehe. Auch die Berücksichtigung der fiktiven, auf die Altersgrenze 65 hochgerechneten Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung komme daher nur in Betracht, wenn dies vorgesehen oder wenn im Rahmen der Quotierung die fiktive Vollrente zu ermitteln sei. Enthalte die Versorgungsordnung hingegen eine abschließende eigenständige Regelung und mithin einen eigenen Berechnungsmodus, der eine solche Anrechnung nicht vorsehe, so scheidet eine Hochrechnung auf die feste Altersgrenze aus.

## **STREITWERTFESTSETZUNG**

### **Wiederkehrende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung**

*BAG-Entscheidung  
vom 08.03.2017 – 3 AZN 886/16*

Für die Ermittlung des Streitwerts bei Ansprüchen auf wiederkehrende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist nach § 42 Abs. 1 S. 1 GKG vor den Arbeitsgerichten grundsätzlich der 3-fache Jahresbetrag der wiederkehrenden Leistungen maßgebend.

Nach Auffassung des BAG ist für die Streitwertfestsetzung der gesamte monatliche – und vom Kläger vollständig gerichtlich geltend gemachte – Betrag der künftigen Betriebsrente maßgeblich und nicht lediglich der Wert des (streitigen) Teilbetrags, um den die Beklagte die monatliche Betriebsrente des Klägers tatsächlich gekürzt hatte. Insofern sei zum einen ohne Bedeutung, dass der Kläger seine Klage zulässigerweise auch auf den zwischen den Parteien tatsächlich umstrittenen Teil der künftigen monatlichen Betriebsrente hätte beschränken können (sog. Spitzenbetragsklage) und zum anderen, ob ein Klageantrag vom erkennenden Gericht als zulässig angesehen werde. ...

Zur Begründung führt das BAG aus, dass eine über die in § 42 Abs. 1 und 3 GKG normierten Begrenzungen des Streitwerts hinausgehende Begrenzung allenfalls durch eine teleologische Reduktion möglich sei, wenn die wirtschaftliche Bedeutung des Klageantrags eine andere Beurteilung erfordere. Wann dies der Fall sei, ließ das BAG allerdings offen, so dass eine Konkretisierung der Rechtsprechung abzuwarten bleibt

In unseren „Informationen zur betrieblichen Altersversorgung 02/2016“ wurde über eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 18.02.2016 berichtet. Überzeugenderweise hatte das Arbeitsgericht seinerzeit die Einführung einer 1 %-Garantieanpassungsregelung im Rahmen einer vollständigen rechtlichen und wirtschaftlichen Neuordnung des Versorgungswerks – von der die Einführung einer Garantieanpassungsregelung lediglich einen Teil darstellte – auch dann mit Wirkung für den Bestand für zulässig erachtet, 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 stehe der Anwendung der Garantieanpassungsregelung 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. Eine zunächst gegen diese Entscheidung eingelegte Berufung wurde als unzulässig verworfen.

Im Mai 2017 entschied das LAG Baden-Württemberg nunmehr aber in einer Parallelkonstellation und bestätigte die vorgeschilderte Rechtsauffassung für eine Sprecherausschussrichtlinie. In Kürze werden wir über die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg und das Verhältnis zur Rechtsprechung des BAG vom 28.06.2011 (Az. 3 AZR 282/09 u. Parallelsachen) ausführlich berichten.

Nach dem Kabinettsbeschluss zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) vom 21.12.2016, dem 1. Durchgang im Bundesrat am 10.02.2017 sowie der 1. Lesung im Bundestag am 10.03.2017, hatte sich der Fortgang der Verabschiedung des BRSG zunächst verzögert. Insbesondere im Mai 2017 schien das Vorhaben aufgrund des Widerstandes der CSU gegen das sog. „Garantieverbot“ wider Erwarten nochmals auf der „Kippe“ zu stehen. Der ursprünglich avisierte Zeitplan (vgl. „Informationen zur betrieblichen Altersversorgung 01/2017“) konnte jedenfalls nicht gehalten werden.

Ende Mai wurde zwischen den Koalitionsparteien jedoch endgültig eine Einigung erzielt. Die bedeutendste Veränderung des Rechts der betrieblichen Altersversorgung seit dem Altersvermögensgesetz des Jahres 2001 durchlief am 01.06.2017 die 2. und 3. Lesung im Bundestag, nachdem am Vortag im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales dem Gesetzesentwurf mit den Stimmen der CDU/CSU und der SPD zugestimmt worden war. Der Bundesrat wird – so die allseitige Erwartung – ebenfalls zustimmen. Das BRSG wird daher wie geplant zum 01.01.2018 in Kraft treten und als „Herzstück“ insbesondere die Erteilung von alsdann dem BetrAVG unterfallenden reinen Beitragszusagen nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG n.F. ohne Garantien durch die Sozialpartner ermöglichen. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer bei dieser Art der bAV somit „lediglich“ die Zahlung eines Beitrags an eine Versorgungseinrichtung („pay and forget“). Die Versorgungseinrichtung zahlt im Versorgungsfall basierend auf den eingezahlten Beiträgen eine Rente, deren Höhe weder die Arbeitgeber noch die Versorgungseinrichtungen garantieren dürfen, sog. Zielrente. Die tatsächliche Rentenzahlung kann aufgrund der erzielten Kapitalerträge steigen, aber ggf. – nach Verzehr eines Risikopuffers – auch abgesenkt werden.

- Pensionskassen in der Rechtsform einer AG: Voraussetzungen einer Absenkung von Pensionskassenleistungen in der Niedrigzinsphase.
- Gefahr der Doppelzahlung bei Kapitalzahlungen an Hinterbliebene nach Versorgungsausgleich.

## NEUORDNUNGEN

**UPDATE zu unseren  
„Informationen 02/2016“**

**Garantierenten-anpassungsregelung  
i.S.d. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG für  
den Bestand  
– Zulässigkeit vor dem Hintergrund  
des § 30 c Abs. 1 BetrAVG?**

*Entscheidung des  
LAG Baden-Württemberg  
– mehr dazu demnächst!*

## GESETZGEBUNG

**Betriebsrentenstärkungsgesetz durch  
Bundestag verabschiedet**

Mehr dazu – u.a. auch zur neuen Förderung von Geringverdienern – demnächst:

Cisch / Börner, „Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – garantiert eine Chance für die bAV“ in „Die erste Seite“ im BetriebsBerater

## AUF DER WERKBANK

## 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  
0611 988717 - 11



**Theodor B. Cisch**  
Rechtsanwalt  
0611 988717 - 12



**Philipp A. Lämpe**  
Rechtsanwalt  
0611 988717 - 17



**Dr. Nils Börner**  
Rechtsanwalt  
0611 988717 - 16



**Johannes Wickler**  
Rechtsanwalt  
0611 988717 - 13

## Veranstaltungen & Veröffentlichungen

**SAVE THE DATE:**  
**07.02.2018**

**2. Wiesbadener Gespräche**  
**zur betrieblichen Altersversorgung**

**Eine Einladung mit Anmeldemöglichkeit erhalten Sie mit den nächsten Informationen 03/2017!**

**Börner / Lämpe**

**„Hinterbliebenenversorgung – eine Form der Altersrente?“ – BetriebsBerater, Heft 21/2017**