

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
03/2019

RECHTSPRECHUNG

NEUORDNUNGEN

Kritik an 3-Stufen-Theorie (Teil I.)

Prüfung mehrerer Neuordnungen (Teil II.)

Bestimmung der sog. „erdienten Dynamik“ (Teil III.)

VERSORGUNGSZUSAGEN

Zusagen an Geschäftsführer / Einwand des Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB /
Widerruf von Versorgungszusagen

ANPASSUNG

Rüge einer Anpassungsentscheidung / Verwirkung des Klagerechts /
Besonderheiten bei der Versorgung im Konditionenkartell (Essener Verband)

SOZIALVERSICHERUNG

Referentenentwurf der Rechengrößen zur Sozialversicherung 2020

BEILAGEN

- **Einladung:**
Wiesbadener Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung am 19.02.2020

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

Melden Sie sich gerne an!

www.foerstercisch.de/betriebliche-altersversorgung/newsletter/

Ihre Kanzlei für **Arbeitsrecht & betriebliche Altersversorgung**

NEUORDNUNGEN

Kritik an der 3-Stufen-Theorie

*BAG vom 19.03.2019 – 3 AZR 201/17
(Teil I.)*

von RA Dr. Nils Börner

In seiner Entscheidung vom 19.03.2019 hatte sich das BAG abermals mit der Rechtfertigung von Eingriffen in Besitzstände im Sinne der 3-Stufen-Theorie auseinanderzusetzen. Es nutzte die Gelegenheit dazu, nicht nur die bisherige Rechtsprechung zu bestätigen, sondern sich auch mit der in den letzten Jahren in der Literatur geäußerten Kritik an der abgestuften Besitzstandsprüfung zu beschäftigen. Diese Kritik, welche bereits vom LAG Baden-Württemberg wohlwollend aufgegriffen, aber letztlich mangels Streiterheblichkeit unentschieden gelassen wurde, wies der Betriebsrentensenat zurück.

Den von Thüsing (FS Uebelhack 2019, S. 467, 469 f.) diskutierten Gedanken, die für Tarifverträge entwickelten Einschränkungen der rechtlichen Prüfung auf Betriebsvereinbarungen zu übertragen, lehnte das Gericht unter Verweis auf die „Verschiedenartigkeit beider Regelungsinstrumente sowie der Regelungsparteien“ ab.

Ebenfalls nicht gefolgt wurde der von Diller / Günther (DB 2017, 908, 909 ff.) formulierten Rechtsauffassung, dass an die Ablösung einer auf einer Betriebsvereinbarung beruhenden Versorgungsordnung keine höheren Anforderungen zu stellen seien, als an Ansprüche außerhalb des Betriebsrentenrechts, welche ebenfalls auf einer Betriebsvereinbarung beruhen. Dies begründete das Gericht zum einen mit der Langfristigkeit von Rentenzusagen und zum anderen mit der besonderen sozialpolitischen Funktion der betrieblichen Altersversorgung.

Unbenommen bleibt es – so der Senat weiter –, bei der Anwendung des 3-stufigen Prüfungsschemas zu berücksichtigen, dass die Ablösung von den Betriebsparteien und nicht vom Arbeitgeber allein vorgenommen wurde. Leider hat es das BAG verabsäumt, diesen Aspekt weiter zu konkretisieren und aufzuzeigen, inwiefern der einvernehmlichen Neuregelung besonderes Gewicht beizumessen ist. Aus früheren Entscheidungen ist zwar bekannt, dass das BAG der Beteiligung der Kollektivpartner eine Indizwirkung für die Angemessenheit der Neuordnung beimisst. Tatsächlich gibt es den Versorgungsschuldnern hierdurch jedoch Steine statt Brot, solange nicht geklärt ist, wie sich diese Indizwirkung zu den in den letzten Jahren stetig erhöhten Anforderungen an die Rechtfertigung eines Eingriffs, insbesondere in die niederrangigste 3. Besitzstandsstufe, verhält.

NEUORDNUNGEN

Prüfung mehrerer Neuordnungen

*BAG vom 19.03.2019 – 3 AZR 201/17
(Teil II.)*

von RA Dr. Nils Börner

Lesenswert ist die 50-seitige Entscheidung vom 19.03.2019 überdies auch wegen der Ausführungen zur Prüfung mehrerer zeitlich aufeinanderfolgenden Anpassungen der Versorgungsregelungen. Insoweit stellt das BAG klar, dass jede Ablösung für sich auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen sei und dass der maßgebliche Zeitpunkt für die rechtliche Überprüfung der von den Betriebsparteien bestimmte Zeitpunkt des Inkrafttretens der ablösenden Betriebsvereinbarung sei.

Wichtig ist die Feststellung, dass die zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit sich nur auf die jeweils zuvor geltende Versorgungsordnung beziehen. Hat es eine wirksame Ablösung gegenüber dem Arbeitnehmer gegeben, so kann er auf die Fortgeltung der alten Regelungen nicht mehr vertrauen. War die erste Neuordnung hingegen unwirksam, so sei es – je nach Auslegung der zweiten Neuordnung – denkbar, dass die zweite Neuordnung als Ablösung der aufgrund der Unwirksamkeit der ersten Neuordnung fortgeltenden Altregelung zu verstehen sei. Dies dürfte praxisrelevanter sein, als es auf den ersten Blick anmutet. Insbesondere aufgrund der zum Teil kritisierten ergebnisbezogenen Betrachtung, welche das BAG in bestimmten Konstellationen für die Ermittlung eines Eingriffs vorschreibt, ist es nicht ungewöhnlich, dass Versorgungsanwartschaften vor dem Eintritt des Versorgungsfalls von zwei oder mehr Neuordnungen betroffen sind.

Sollte eine dieser Neuordnungen nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen wirksam sein, so wäre es theoretisch denkbar, dass in einem scheinbar einheitlichen Bestand von Anwärtern trotz mehrfacher Neuordnungen unterschiedliche Versorgungsregelungen bzw. Zusageformen Jahre bzw. gar Jahrzehnte später zur Anwendung zu bringen sind.

NEUORDNUNGEN

Bestimmung der sog. „erdienten Dynamik“

*BAG vom 19.03.2019 – 3 AZR 201/17
(Teil III.)*

von RA Dr. Nils Börner

Schließlich hat sich das BAG mit Entscheidung vom 19.03.2019 auch mit der praxisrelevanten Ermittlung eines Eingriffs in die erdiente Dynamik (sog. 2. Besitzstandsstufe) befasst. Es komme insoweit auf die tatsächliche Entwicklung an. Daher habe ein Vergleich der tatsächlichen Betriebsrente mit dem geschützten Besitzstand zu erfolgen. Hierbei sei die tatsächliche betriebliche Rente um solche Aspekte zu bereinigen, die nicht mit den üblichen dynamischen Berechnungsfaktoren zu tun haben. Zu denken sei insoweit insbesondere an einen veränderten Umfang der geschuldeten Arbeitszeit - etwa durch Vereinbarung einer Altersteilzeit -, eine Veränderung der zum Ablösezeitpunkt maßgeblichen festen Altersgrenze oder auch eine vorgezogene Inanspruchnahme der betrieblichen Rente aufgrund eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis. Derartige Abweichungen haben mit den üblichen dynamischen Berechnungsfaktoren nichts zu tun. Soweit sie die Rentenhöhe beeinflussen, ist dies kein Eingriff in die erdiente Dynamik.

Mit Entscheidung vom 02.07.2019 hat sich der BGH der ständigen Rechtsprechung des BAG betreffend den Widerruf von Versorgungszusagen abermals angeschlossen und seine Rechtsprechung bestätigt. So könne eine GmbH Ansprüchen aus einer ihrem Geschäftsführer erteilten Versorgungszusage nur dann den Einwand des Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB entgegenhalten, wenn der Versorgungsberechtigte seine Pflichten in so grober Weise verletzt habe, dass sich die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue nachträglich als wertlos oder zumindest erheblich entwertet herausstellt. Dies setze voraus, dass die Gesellschaft durch das grobe Fehlverhalten des Begünstigten in eine ihre Existenz bedrohende Lage gebracht worden sei, zumindest aber einen außerordentlich hohen Schaden erlitten habe.

Diese Rechtsprechung beruhe in Übereinstimmung mit derer des BAG auf der Erwägung, dass das Versorgungsversprechen Teil des von dem Dienstberechtigten geschuldeten Entgelts sei. Ebenso, wie eine fristlose Kündigung des Dienstverhältnisses die Vergütungspflicht des Dienstherrn nicht rückwirkend beseitige, könne sich der die Versorgung Zusagende durch eine entsprechende Erklärung auch nicht von der Verpflichtung befreien, im Versorgungsfall den Teil der geschuldeten und versprochenen Vergütung zu leisten. Ob es insofern stets einer Existenzgefährdung bedürfe, wurde durch den BGH dabei wiederholt offengelassen (vgl. etwa BGH v. 17.12.2001 – II ZR 222/99).

Nach der Rechtsprechung des BAG ist es Ausfluss des in § 16 BetrAVG liegenden geschlossenen Systems aufeinander abgestimmter Stichtage und Fristen, dass ein Versorgungsberechtigter eine aus seiner Sicht fehlerhafte Anpassungsentscheidung dem Versorgungsschuldner gegenüber bis zum nächsten Anpassungsprüfungsstichtag zumindest außergerichtlich rügen muss, wenn er sich gegen diese zur Wehr setzen will. Nehme er eine solche Rüge rechtzeitig vor, verwirke er aber dann sein Klagerecht, wenn er nicht zumindest bis zum übernächsten auf die gerügte Entscheidung folgenden Anpassungsprüfungsstichtag eine Klage gegen den Versorgungsschuldner erhebe. Auch für die Anpassungsentscheidung nach § 9 Abs. 2 der Leistungsordnung des Essener Verbandes gelten diese Grundsätze zur Rügeobliegenheit und Verwirkung des Klagerechts entsprechend – insofern allerdings unter Berücksichtigung der in Jahresschritten erfolgenden Anpassungsstichtage. Auch der Essener Verband müsse seine Entscheidung unter Verweis auf die Entscheidung des Senats vom 30.09.2014 – 3 AZR 402/12 über die Anpassung gem. § 9 Abs. 2 seiner Leistungsordnung nach billigem Ermessen, § 315 Abs. 1 BGB, treffen. Nach dieser Bestimmung erfolge die Überprüfung der Zahlbeträge „regelmäßig“ seit dem Jahre 2002 stets zum 01.01. eines jeden Jahres und mithin ebenfalls zu bestimmten festgelegten Stichtagen. Auch ein Versorgungsempfänger nach der Leistungsordnung des Essener Verbandes müsse daher eine etwaig für fehlerhaft gehaltene Entscheidung bis zum nächsten Stichtag (also binnen eines Jahres) rügen und innerhalb von zwei Jahren nach dem jeweiligen Stichtag die Entscheidung treffen, ob er diese klageweise angreifen möchte.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat unter dem 06.09.2019 den Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2020 vorgelegt. Dieser dient der Bestimmung der maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung entsprechend den gesetzlichen Regelungen.

Es ergeben sich daraus folgende Werte:

| | West | | Ost | |
|--|-----------|----------|-----------|---------|
| | Monat | Jahr | Monat | Jahr |
| Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung | 6.900€ | 82.800€ | 6.450€ | 77.400€ |
| Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung | 8.450€ | 101.400€ | 7.900€ | 94.800€ |
| Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung | 6.900€ | 82.800€ | 6.450€ | 77.400€ |
| Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung | 5.212,50€ | 62.550€ | 5.212,50€ | 62.550€ |
| Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung | 4.687,50€ | 56.250€ | 4.687,50€ | 56.250€ |
| Bezugsgröße in der Sozialversicherung | 3.185€* | 38.220€* | 3.010€ | 36.120€ |
| vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung | 40.551€ | | | |

* In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gilt dieser Wert bundeseinheitlich.

VERSORGUNGSZUSAGEN

Zusagen an Geschäftsführer / Einwand des Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB / Widerruf von Versorgungszusagen

BGH vom 02.07.2019 – II ZR 252/16

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

ANPASSUNG

Rüge einer Anpassungsentscheidung / Verwirkung des Klagerechts / Besonderheiten bei der Versorgung im Konditionenkartell (Essener Verband)

BAG vom 14.05.2019 – 3 AZR 112/18

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

SOZIALVERSICHERUNG

Referentenentwurf der Rechengrößen zur Sozialversicherung 2020

Referentenentwurf über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung 2020 vom 06.09.2019

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

Ihre Kanzlei

Die *Förster & Cisch* Rechtsanwaltsgesellschaft mbH zeichnet sich durch eine bundesweit tätige hochspezialisierte anwaltliche Expertise im Bereich der **betrieblichen Altersversorgung** aus.

Die Rechtsanwälte und Fachanwälte von *Förster & Cisch* beraten und vertreten Sie zudem auch gerne im **Arbeitsrecht**, im **Versicherungsrecht**, im **Familienrecht** und im **Handels- und Gesellschaftsrecht**!

Unsere anwaltliche Tätigkeit geht bis in die 1970er Jahre zurück. Sie ist unter anderem verbunden mit dem anwaltlichen Wirken von Herrn Rechtsanwalt | Fachanwalt für Steuerrecht Peter Ahrend, Herrn Rechtsanwalt Professor Dr. Dr. Wolfgang Förster und Herrn Rechtsanwalt Jochen Rühmann.

Mit der Gründung der Kanzlei im Jahre 2011 wurden die Grundlagen für einen dauerhaften und nachhaltigen Fortbestand der Expertise gelegt. Im Sinne und im Interesse der Mandantschaft begleiten Sie die Rechtsanwälte und Fachanwälte von *Förster & Cisch* als mit unternehmerischen und betrieblichen Bedürfnissen vertraute Anwälte bundesweit und stehen Ihnen als kompetente **Ansprechpartner** zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartner



Prof. Dr. Dr. Wolfgang Förster
Rechtsanwalt

0611 988717 - 15



Theodor B. Cisch
Rechtsanwalt

0611 988717 - 12



Philipp A. Lampe
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner
Rechtsanwalt

0611 988717 - 16



Christopher Käss
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Handels-
und Gesellschaftsrecht

0611 988717 - 11

Veranstaltungen

19.02.2020

„Wiesbadener Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung“,
Domäne Mechtildshausen – Wiesbaden-Erbenheim

26.03.2020

aba Forum Arbeitsrecht, Mannheim

Besuchen Sie unsere Internetpräsenz: www.foerstercisch.de