

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
01/2020

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen mit den vorliegenden „*Informationen zur betrieblichen Altersversorgung*“ unseren aktuellen Newsletter in neuester Ausgabe zur Verfügung stellen zu können. Anders als in den Vorjahren erscheint die erste Ausgabe des Jahres 2020 zu einem Zeitpunkt, zu dem in den vergangenen Jahren gewöhnlicher Weise bereits die zweite Jahresausgabe erschien.

Der Grund hierfür hat uns alle in den vergangenen Monaten gefordert und fordert uns immer noch: die Corona-Pandemie. Sie führte bei uns zu so erheblichem Arbeitsaufkommen, dass eine Veröffentlichung im gewohnten Modus schwerlich möglich gewesen wäre. Daher trafen wir die Entscheidung: besondere Umstände, besonderer Erscheinungstermin – und dieses Jahr nur drei Mal die „Informationen“ von Förster & Cisch.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre der 1. Ausgabe 2020!

Ihre Kanzlei **FÖRSTER & CISCH**

RECHTSPRECHUNG

PENSIONSKASSEN | UMFASSUNGSZUSAGEN

Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Pensionskassenversorgung (Teil I.)

Anforderungen an eine Umfassungszusage (Teil II.)

INSOLVENZSICHERUNG

Aktuelles Insolvenzgeschehen / Möglicher PSV-Beitragssatz 2020

ANPASSUNG

Anpassung bei Gesamtversorgungszusagen

VERSORGUNGSZUSAGEN

Berücksichtigung von Altersteilzeit / Auslegung einer Versorgungsordnung

INFORMATIONSPFLICHTEN

Hinweis- und Informationspflichten / Anforderungen an Schadensersatz

BEILAGEN

- „*Besitzstände und Erwartungen eines Arbeitnehmers in Bezug auf die bAV sind anders zu behandeln als sonstige Besitzstände und Erwartungen*“
– Anmerkung zu BAG vom 22.10.2019 – 3 AZR 429/18
- Rückblick auf die Wiesbadener Gespräche 2020
- IN EIGENER SACHE
 - Rechtsanwälte Dr. Börner und Lämpe zu Geschäftsführern bestellt
 - Rechtsanwalt Martin Braun seit dem 01.07.2020 bei Förster & Cisch

Zukünftig lieber digital? Melden Sie sich gerne an!
www.foerstercisch.de/newsletter

Ihre Kanzlei für **Arbeitsrecht & betriebliche Altersversorgung**

PENSIONSKASSEN UMFASSUNGSZUSAGEN

Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Pensionskassen- versorgung

BAG vom 12.05.2020 – 3 AZR 157/19
(Teil I.)

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

Aufgrund von Leistungskürzungen verschiedener Pensionskassen wie z. B. dem BVV kommt der Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG eine immer größere Bedeutung sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Versorgungsberechtigten zu. Im vom BAG entschiedenen Fall verlangte ein Versorgungsanwärter vor Eintritt des Versorgungsfalls, dass der Arbeitgeber einen Zusatzbeitrag zur Pensionskasse leistet, um eine etwaige Deckungslücke zwischen Grund- und Valutaverhältnis zu schließen. Dieses Ansinnen wies das BAG zurück.

Der Senat betonte zwar, dass es sich bei der Einstandspflicht des Arbeitgebers um einen verschuldensunabhängigen Erfüllungsanspruch des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers handele. Indes könne eine solche Einstandspflicht erst bei Eintritt des Versorgungsfalls bestehen, da sie einen Vergleich der zugesagten und der von der Pensionskasse tatsächlich erbrachten Leistungen voraussetze.

Durch eine dynamische Verweisung in der arbeitsrechtlichen Zusage auf die Leistungen aus der jeweiligen Versorgungseinrichtung könne jedoch das Entstehen einer Einstandspflicht vermieden werden. Dies gelte aber nur soweit, wie der Arbeitgeber für die Leistungsreduktionen rechtfertigende Gründe im Sinne des bekannten dreistufigen Prüfungsschemas anführen könne. Fehlten derartige Gründe für die Änderung, so bliebe es bei der ursprünglichen Versorgungszusage mit der möglichen Folge einer Einstandspflicht für etwaige Differenzen bei der Leistungshöhe. Sofern diese Differenzen ein gewisses Maß überschreiten, könnte ein Fall der Störung der Geschäftsgrundlage vorliegen.

PENSIONSKASSEN UMFASSUNGSZUSAGEN

Anforderungen an eine Umfassungszusage

BAG vom 12.05.2020 – 3 AZR 157/19
(Teil II.)

unter Bezugnahme auf
BAG vom 12.05.2020 – 3 AZR 158/19

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

Jenseits der Ausführungen zur Einstandspflicht enthält die Entscheidung vom 12.05.2020 auch interessante Aussagen zur Umfassungszusage: Nach Ansicht des Senats kann sich das Vorliegen einer solchen Zusage – sofern es an einer ausdrücklichen Erklärung fehlt – auch aus den Gesamtumständen ergeben. Es ist insoweit zwischen Versorgungszusagen, welche vor bzw. nach der Inkorporation der Umfassungszusage in § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG am 01.07.2002 erteilt worden sind, zu differenzieren. An Zusagen vor dem genannten Stichtag sind erhöhte Anforderungen zu stellen.

Hinsichtlich der streitgegenständlichen, nach dem 01.07.2002 datierenden Zusage, ließ das BAG die gemeinsame, nicht freiwillige Finanzierung einer einheitlichen Altersrente als ausreichend für die Annahme einer Umfassungszusage genügen. Bei einer vor dem 01.07.2002 erteilten beitragsorientierten Versorgungszusage mit einer Co-Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer könne eine Umfassungszusage nach der Parallelentscheidung vom 12.05.2020 (Az. 3 AZR 158/19) dagegen nicht allein deshalb angenommen werden, weil auf die jeweils gültige Satzung einer Pensionskasse verwiesen sei, die eine Co-Finanzierung zulasse. Ebenso wenig reiche es aus, dass die Beteiligung durch den Arbeitnehmer nicht in seinem Belieben stehe. Der Arbeitgeber habe in diesem Fall für den Teil der Versorgungsrechte, die auf Beiträgen des Arbeitnehmers beruhen, nicht einzustehen.

INSOLVENZSICHERUNG

Aktuelles Insolvenzgeschehen / Möglicher PSV-Beitragssatz 2020

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

Aufgrund des maßgeblichen gesetzlichen Finanzierungsverfahrens wird der jährlich festzusetzende Beitragssatz des Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) durch den Schadensaufwand eines Kalenderjahres geprägt.

Der PSV teilte nun mit, dass die Anzahl der Insolvenzen, für die der PSV eintrittspflichtig geworden ist, sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöhte. Auch das den PSV treffende Schadensvolumen sei gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen. Aufgrund der Schadensentwicklung in den ersten Monaten des Jahres 2020 werde der Beitragssatz vss. höher ausfallen als der des Vorjahres. Aus Sicht des PSV (Stand Juli 2020) könnte sich ein Beitragssatz zwischen 4 und 5 Promille (2019: 3,1 Promille) ergeben. Die Angabe erfolgte indes „*ausdrücklich unter Vorbehalt*“, da aufgrund der Corona-Pandemie eine verlässliche Prognose derzeit nicht gegeben werden könne. Einen Vorschuss werde der PSV in 2020 aber vss. nicht erheben.

Mit der Festsetzung des Beitragssatzes für 2020 ist Anfang November 2020 zu rechnen. Der Beitragsbescheid wird alsdann nach Ankündigung des PSV in der 2. Novemberhälfte versendet.

Betrachtet man die Beitragsentwicklung der vergangenen 10 Jahre dürfte sich (nach dem Krisenjahr 2009 mit einem Beitragssatz in Höhe von 14,2 Promille) ein neuer Höchstwert ergeben:

Quellen:

- Mitteilung des PSVaG aus Juli 2020
- www.psvag.de

Entwicklung der Beitragssätze										
Geschäftsjahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Anzahl der Mitglieder (31.12.)	83.322	90.740	93.031	93.765	94.034	94.078	94.482	94.795	95.100	95.250
endgültiger Beitragssatz (in Promille)	1,9	1,9	3,0	1,7	1,3	2,4	--	2,0	2,1	3,1
Quelle: "Übersicht über die Entwicklung des PENSIONS-SICHERUNGS-VEREINS vom 01.01.1975 - 31.12.2019", https://www.psvag.de/fileadmin/doc/220/kennzahlen/kennzahlen_seit_1975.pdf (Abrufdatum: 15.07.2020)										

Bezugsobjekt der Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfung und Entscheidung über eine Anpassung der Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 BetrAVG – so stellt das BAG klar – ist grds. die vom Arbeitgeber geschuldete und gezahlte Betriebsrente und (in der Regel und anders als im Falle einer Gesamtrentenfortschreibung) nicht etwa eine Gesamtversorgungsleistung. Die Anpassungsprüfungsverpflichtung beziehe sich daher nur auf eine (im konkreten Sachverhalt nach Abschluss einer Sondervereinbarung maßgebliche) sog. „Pensionsergänzung“, nicht dagegen auf die zugesagte Gesamtversorgung, bestehend aus der gesetzlichen Rente, einer Rente aus einer Versorgungskasse und der Pensionsergänzung.

Dass sich die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ausschließlich auf die vom Arbeitgeber geschuldete und von diesem gezahlte Betriebsrente beziehe, ergebe sich auch daraus, dass die Belange des Versorgungsempfängers (wie aus § 16 Abs. 2 BetrAVG folge) im Ausgleich des Kaufkraftverlustes seit Rentenbeginn, also in der Wiederherstellung des ursprünglich vorausgesetzten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung, bestünden. § 16 BetrAVG wolle damit erkennbar eine Auszehrung der zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls geschuldeten und gezahlten Betriebsrente vermeiden und den realen Wert dieser Betriebsrente erhalten, nicht jedoch den Wert anderer Leistungen sichern.

Auf zwei zentrale Aspekte lässt sich die Entscheidung – stark verkürzt – reduzieren:

1. ATZ ist bei der Betriebsrentenberechnung nicht wie Vollzeit zu berücksichtigen.
2. Dies folgt weder aus dem Altersteilzeitgesetz noch aus § 4 Abs. 1 TzBfG.

Der Entscheidung lag ein Sachverhalt zugrunde, in dem die Klägerin Zeiten ihrer im Blockmodell geleisteten ATZ für die Berechnung des Teilzeitfaktors als Vollzeitarbeit berücksichtigt sehen wollte. Das BAG folgte dem nicht. In der maßgeblichen Versorgungsordnung hieß es, dass „*bei Mitarbeitern, die während ihrer Dienstzeit zeitweise oder mit unterschiedlichen Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigt waren, (...) die aus dem pensionsfähigen Dienstinkommen errechnete Betriebsrente im Verhältnis der persönlichen zur vollen tariflichen Arbeitszeit während der gesamten Dienstzeit erhöht oder gemindert*“ werden müsse. Obschon die Versorgungsordnung in der maßgeblichen Regelung ATZ als solches nicht ausdrücklich benenne, sei durch Auslegung zu ermitteln, dass auch Altersteilzeitbeschäftigung eine Form der Teilzeitbeschäftigung sei und zwar auch dann, wenn sie im Blockmodell erfolge. Die maßgebliche Versorgungsordnung sei nicht mit derjenigen in der Rs. 3 AZR 280/10 (BAG vom 17.04.2012) vergleichbar, da in jener ein Teilzeitfaktor nur auf eine begrenzte Zeit vor Eintritt des Versorgungsfalls bezogen gewesen sei. Seinerzeit war das BAG davon ausgegangen, dass bei der dort maßgeblichen Pensionszusage die Altersteilzeit nicht als Teilzeit, sondern wie Vollzeit zu bewerten sei. Weniger verkürzt sollte es daher heißen: Altersteilzeit kann auch bei der Betriebsrentenberechnung Teilzeit sein.

Besonders beachtenswert dürfte auch eine Anmerkung des BAG zur Auslegung sein: So sei der Wortlaut, wenig überraschend, Ausgangspunkt der Auslegung, ein Text – in dieser Prägnanz ggf. überraschender – jedoch „*immer mehrdeutig*“. Das Resümee des BAG, dass daher für den Normgeber stets die Schwierigkeit bestehe, „*textliche Eindeutigkeit*“ herzustellen, kann für den Rechtsanwender nur bedeuten, sehr aufmerksam bei der sprachlichen Gestaltung von Versorgungszusagen vorzugehen.

Ausweislich des BAG trifft den Arbeitgeber keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Erteilt er aber Auskünfte, ohne hierzu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet der Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet. Der Kläger begehrte im Wege des Schadensersatzes die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen von der Beklagten. Er vertrat die Auffassung, die Beklagte habe ihn vor Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung über das laufende Gesetzgebungsverfahren zur Einführung einer Beitragspflicht auch für Einmalkapitalleistungen informieren müssen, da er dann eine andere Form der Versorgung gewählt hätte.

Der 3. Senat ließ es offen, ob dem Arbeitgeber nach einer – indes überobligatorisch erteilten – richtigen Information über betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung, überhaupt weitere Hinweispflichten auf bis zum Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung erfolgende Gesetzesänderungen oder entsprechende Gesetzesvorhaben, die zulasten der Arbeitnehmer gehen könnten, treffe. Jedenfalls setze eine solche Verpflichtung voraus, dass der Arbeitnehmer konkret über diejenigen Sachverhalte informiert worden ist, die durch eine (geplante) Gesetzesänderung zu seinen Lasten geändert würden. Dies traf im vorliegenden Verfahren aber nicht zu, da auf einer Betriebsversammlung über die Beitragspflichten zur Sozialversicherung gar nicht unterrichtet worden sei. Daher konnte es das BAG auch dahinstehen lassen, ob der Beklagten das Verhalten eines Beraters (im vorliegenden Falle: eines Fachberaters der Sparkasse) zugerechnet werden müsse.

ANPASSUNG

Anpassung bei Gesamtversorgungszusagen

BAG vom 19.11.2019 – 3 AZR 281/18

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

VERSORGUNGSZUSAGEN

Berücksichtigung von Altersteilzeit / Auslegung einer Versorgungsordnung

BAG vom 21.01.2020 – 3 AZR 565/18

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

INFORMATIONSPFLICHTEN

Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers / Anforderungen an Schadensersatz

BAG vom 18.02.2020 – 3 AZR 206/18

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

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
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater

0611 988717 - 15



Theodor B. Cisch
Rechtsanwalt

0611 988717 - 12



Philipp A. Lämpe
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 16



Christopher Käß
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Handels-
und Gesellschaftsrecht

0611 988717 - 11



Martin Braun, LL.M.
Rechtsanwalt

0611 988717 - 13

Veranstaltungen

SAVE THE DATE:
10.02.2021

„Wiesbadener Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung“