

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
01/2021

RECHTSPRECHUNG

INSOLVENZSICHERUNG

Gesamtschuldnerische Haftung bei Spaltung | Übergang von Nebenrechten

VERSORGUNGSORDNUNG

Störung der Geschäftsgrundlage | gestiegene Pensionsrückstellungen | Niedrigzinsphase

Möglichkeit der (Teil)Kündigung einer Betriebsvereinbarung über bAV | 3-Stufen-Theorie

VERSORGUNGS AUSGLEICH

Versorgungsträger | Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit

ANPASSUNG

Vertragliche Anpassung von Betriebsrenten

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

Ihre Kanzlei für **Arbeitsrecht & betriebliche Altersversorgung**

INSOLVENZSICHERUNG

Gesamtschuldnerische Haftung bei Spaltung | Übergang von Nebenrechten

BAG vom 22.09.2020 – 3 AZR 304/18

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

Im Falle einer Spaltung eines Rechtsträgers schreibt § 133 Abs. 1 UmwG für die Verbindlichkeiten des übertragenden Rechtsträgers, die vor dem Wirksamwerden der Spaltung begründet worden sind, eine gesamtschuldnerische Haftung der an der Spaltung beteiligten Rechtsträger vor. Derjenige Rechtsträger, welchem die Verbindlichkeiten nicht zugewiesen worden sind, haftet für die Verbindlichkeiten, wenn es sich um Versorgungsverbindlichkeiten handelt, zehn Jahre, wenn sie vor Ablauf dieser Frist fällig werden (§ 133 Abs. 3 UmwG).

Das in § 133 UmwG niedergelegte Haftungssystem mit seiner beschränkten Gesamtschuld des Rechtsträgers, dem Verbindlichkeiten nicht zugewiesen werden, dient dazu, Missbräuchen – etwa durch Zuweisung von Aktiva, also Vermögen, an einen und Passiva, also Verbindlichkeiten, an einen anderen Rechtsträger – vorzubeugen (BT-Drs. 12/6699 S. 122). Den Gläubigern soll also die bisher vorhandene Haftungsmasse erhalten bleiben, indem eine unbeschränkte gesamtschuldnerische Haftung für Altverbindlichkeiten vorgesehen ist.

In Anbetracht dieser Zweckrichtung ist es folgerichtig, dass das BAG davon ausgeht, dass Ansprüche, die sich aus der - gesamtschuldnerischen - Mithaftung eines abgespaltenen Unternehmens für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 133 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 3 UmwG ergeben und die der Sicherung der Betriebsrentenansprüche dienen, Nebenrechte im Sinne von § 412 und § 401 Abs. 1 BGB analog sind. Sie gehen daher nach § 9 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers zusammen mit den Rechten der Versorgungsberechtigten gegen den Arbeitgeber auf den Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung - den Pensions-Sicherungs-Verein - über.

Die Herleitung dieses Ergebnisses überzeugt. Lesenswert sind insbesondere die Begründungen, warum trotz des Wortlauts von § 401 Abs. 1 BGB vorliegend eine analoge Anwendung der Norm auf die Ansprüche aus Mithaftung gem. § 133 Abs. 1, 3 UmwG zulässig und geboten ist. Die Sichtweise des BAG stellt ein Leerlaufen der gesetzlich angeordneten und gegenüber anderen Forderungen erheblich verlängerten Mithaftung sicher und ist daher aus Sicht der Gläubiger zu begrüßen.

VERSORGUNGSORDNUNG

Störung der Geschäftsgrundlage | gestiegene Pensionsrückstellungen | Niedrigzinsphase

BAG vom 08.12.2020 – 3 AZR 64/19

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

Steigende Pensionsrückstellungen und die sog. Niedrigzinsphase werden zuletzt vermehrt als Begründungsansätze bemüht, um Eingriffe in Versorgungszusagen zu rechtfertigen. Zumindest hinsichtlich laufender Betriebsrentenzahlungen (im konkreten Fall: Witwenrentenleistungen) hat das BAG mit seinem Urteil vom 08.12.2020 nunmehr Klarheit geschaffen.

Das Gericht hat betont, dass unvorhergesehene wirtschaftliche Belastungen den Widerruf oder die Änderung einer Versorgungszusage jedenfalls dann nicht rechtfertigen, wenn diese Belastungen bereits in der ursprünglichen Zusage angelegt waren. Eine Störung der Geschäftsgrundlage (im Folgenden: SGG) in Form einer Äquivalenzstörung liege in diesen Fällen nicht vor. Die Beklagte hatte hingegen argumentiert, zur Veränderung der bisherigen Anpassungsregelung berechtigt zu sein, weil sich die handelsbilanziellen Pensionsrückstellungen seit Einführung des BilMoG um 43,5 % erhöht hatten. Da dies jedoch auf die Berücksichtigung des Rententrends und der Gehaltsdynamik zurückzuführen war, lehnte das BAG ein Eingriffsrecht ab. Sowohl die Gehaltsdynamik als auch der Rententrend seien bereits Teil des Versorgungsversprechens gewesen. Dies schließe die Annahme einer SGG aus. Die mit erhöhten Rückstellungen u. U. einhergehenden negativen Auswirkungen auf den Verlauf eines Geschäftsjahres berechtigten weder zum Widerruf der Versorgungszusage noch zur Änderung der Anpassungsregelung für laufende Betriebsrentenleistungen.

Hinsichtlich des von der Beklagten zusätzlich bemühten Arguments, der Dotierungsrahmen habe sich erheblich erhöht, wandte das BAG ein, dass sich die finanziellen Belastungen nicht erhöht hätten, da Rententrend und Gehaltsdynamik unveränderter Inhalt der Versorgungszusage gewesen seien.

Unklar bleibt die Position des BAG hinsichtlich des Verweises auf die Niedrigzinsphase. Im Ergebnis konnte die Beklagte mit ihrer diesbezüglichen Argumentation nicht durchdringen. Ob dies am konkreten Vortrag lag oder ob das BAG den lediglich allgemeinen Verweis auf die Niedrigzinsphase generell nicht für tragfähig erachtet, kann nach Lektüre der Urteilsgründe nicht beurteilt werden. Nämliches gilt für die aus Sicht der Beklagten gestiegenen Kosten für die erteilte Zusage.

Es ist jedoch anzunehmen, dass aufgrund der Aktualität der aufgezeigten Argumentationen in den kommenden Jahren mit weiteren Urteilen zu rechnen ist. Dies böte die Gelegenheit einer weiteren Präzisierung und Ausdifferenzierung der Rechtsprechung zur SGG im Bereich der bAV.

Grundsätzlich sind Betriebsvereinbarungen nach § 77 Abs. 5 BetrVG uneingeschränkt kündbar. Ein die Kündigung rechtfertigender Grund ist auch bei bAV-Bezug – im Hinblick auf die rechtstechnische Möglichkeit der Kündigung – nicht erforderlich. Wird eine Kündigung uneingeschränkt etwa seitens des die Versorgung schuldenden Arbeitgebers ausgesprochen, so wird das Versorgungswerk für nach dem Kündigungstermin eintretende Arbeitnehmer geschlossen. Gleiches gilt im Grundsatz auch für aktive Versorgungsberechtigte. Allerdings ist die Wirkung der Kündigung hinsichtlich etwaig dadurch bedingter Eingriffe in die Höhe von Versorgungsansparungen anhand der sog. 3-Stufen-Theorie beschränkt. Die Notwendigkeit dieser Beschränkung auch im Falle der Kündigung folge aus dem Umstand, Wertungswidersprüche im Verhältnis zu einer durch die Betriebspartner vereinbarten, an der 3-Stufen-Theorie zu messenden, ablösenden Betriebsvereinbarung zu vermeiden. Der allein durch seine Kündigung Handelnde könne keine weitergehenden Regelungsmöglichkeiten haben als die Betriebspartner. Hierfür spreche auch die Möglichkeit einer Teilkündigung der Betriebsvereinbarungen, welche auch für die bAV bestehe. Eine Beschränkung etwa auf die 3. Besitzstandsstufe sei möglich, da durch das 3-Stufen-Schema eine Betriebsvereinbarung zwingend teilbar und sinnvoll teilweise aufrechterhalten werden könne. Das anerkannte Schema zum zulässigen Begrenzen von bAV-Ansprüchen sei sämtlichen Betriebsvereinbarungen zur bAV immanent und ermögliche eine sachgemäße Abgrenzung der Folgen einer Kündigung.

Neben diesen Darstellungen waren in der vorliegenden Entscheidung ergänzend die Ausführungen des BAG zu in der rechtswissenschaftlichen Literatur vertretenen Bedenken hinsichtlich der Sinnhaftigkeit von drei Besitzstandsstufen bzw. der dort geäußerten Kritik an der 3-Stufen-Theorie bedeutsam. Das BAG erteilte diesen eine Absage – die 3-Stufen-Theorie ergebe sich aus der dem BetrAVG immanenten Intention einer möglichst lückenlosen Sicherung der Ansprüche bis zum Versorgungsfall.

In einer Entscheidung vom 13.10.2020 beschäftigte sich das BAG unter anderem mit der Reichweite der Rechtskraft einer familienrechtlichen Entscheidung über den Versorgungsausgleich. Die Gestaltungswirkung des Beschlusses beschränke sich auf die Begründung einer Rentenanwartschaft zu Gunsten des Ausgleichsberechtigten bzw. auf die Ausgleichswirkung. Durch einen solchen Beschluss stehe im Fall seiner formellen Rechtskraft nur fest, dass keine weiteren Anrechte im Wertausgleich bei der Scheidung mehr auszugleichen seien, nicht jedoch, ob und in welchem Umfang zwischen einem der Ehegatten und seinem Arbeitgeber oder einem externen Versorgungsträger solche Anrechte bestünden.

Das BAG leitet aus § 53c FGG bzw. dessen Begründung ab, dass der Gesetzgeber der jeweils zuständigen Fachgerichtsbarkeit den Vorrang für die Klärung strittiger Vorfragen einräumen wollte. § 53c FGG liege die Vorstellung zugrunde, dass die Familiengerichte durch die Entscheidung über den Versorgungsausgleich nicht rechtskräftig über den Bestand und den Umfang der vom ausgleichspflichtigen Ehegatten erworbenen künftigen Versorgungsansprüche entscheiden. Die im Streitfall entscheidenden Fragen, wer Versorgungsschuldner ist und ob er berechtigt ist, Abzüge von der Versorgung zu machen, sei vielmehr von den zuständigen Fachgerichten – hier der Arbeitsgerichtsbarkeit- zu beurteilen.

Die Entscheidung des BAG vom 08.12.2020 beschäftigte sich mit der Frage, ob das Fristenregime der gesetzlichen Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG ohne Einschränkungen auch auf vertraglich zugesagte Anpassungspflichten anwendbar ist. Die für die gesetzliche Anpassungsprüfungspflicht geltenden Grundsätze sind nach Auffassung des Senats jedoch nur dann auf vertragliche Anpassungsklauseln anwendbar, wenn die diesbezüglich im jeweiligen Versorgungswerk vorgesehenen Ausführungsbestimmungen sich, sowohl nach dem Wortlaut als auch inhaltlich, an den Normgehalt des § 16 Abs. 1, 2 BetrAVG anlehnen und die Anpassungszusage auch ausdrückliche Regelungen vorsieht (bereits BAG vom 10.02.2009 – 3 AZR 783/07).

Anlass zur Entscheidung war eine auf § 72a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 ArbGG (grundsätzliche Bedeutung) gestützte Nichtzulassungsbeschwerde, die das BAG mit Hinweis auf die bereits eindeutige Rechtslage zurückwies. Die von der Beschwerdeführerin formulierte Frage: „Kann eine Entscheidung hinsichtlich einer vertraglich zugesagten Anpassung, die eine Ermessensentscheidung des Versorgungsschuldners enthält, zeitlich im gesamten Rahmen der nach § 18a S. 1 BetrAVG geltenden 30jährigen Verjährungsfrist des Rentenstammrechts und damit zeitlich länger als eine Entscheidung zur gesetzlichen Anpassung nach § 16 BetrAVG angegriffen werden?“, zielte nach Auffassung des Senats indes ausschließlich darauf ab, ob die Ratio Legis der §§ 16, 18a S. 1 BetrAVG nicht einen Rückschluss darauf zulasse, dass die Verwirkung des Rechts aus dem Einwand der Treuwidrigkeit gemäß § 242 BGB abgeleitet werden könne. Die Beschwerdeführerin hatte insoweit versucht, sich von einer Regelung in der Versorgungsordnung zur Anpassung der Leistungen nach billigem Ermessen durch den Einwand der Verwirkung zu lösen. Die Verwirkung des Rechts, eine unzutreffende Anpassungsentscheidung zu rügen, sei hingegen stets eine Frage der Umstände des konkreten Einzelfalls (Zeit- und Umstandsmoment) und daher einer abstrakten Klärung im Rahmen einer Nichtzulassungsbeschwerde nicht zugänglich.

VERSORGUNGSORDNUNG

Möglichkeit der (Teil)Kündigung einer Betriebsvereinbarung über bAV | 3-Stufen-Theorie

BAG vom 08.12.2020 – 3 ABR 44/19

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

VERSORGUNGS AUSGLEICH

Versorgungsträger | Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit

BAG vom 13.10.2020 – 3 AZR 130/20

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

ANPASSUNG

Vertragliche Anpassung von Betriebsrenten

BAG vom 08.12.2020 – 3 AZN 849/20

von RA Martin Braun, LL.M.

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. Lampe
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 16



Martin Braun, LL.M.
Rechtsanwalt
Maître en Droit

0611 988717 - 13

Veröffentlichungen

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht in 5. Auflage
Band 2 mit vollständig aktualisiertem Teil zur bAV durch Rechtsanwälte Cisch, Dr. Börner und Lampe
(erscheint in 2021)

Karst / Cisch – Kompaktcommentar zum BetrAVG in 16. Auflage
„Das Betriebsrentengesetz kompakt und prägnant erläutert“
(erscheint in 2021)