

Betriebliche Altersversorgung - Vorsicht bei Änderungswünschen des Arbeitgebers

von Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg - Spezialist für betriebliche Altersversorgung

Betriebsrenten werden in der persönlichen Altersvorsorge immer wichtiger. Gleichzeitig sehen die Unternehmen den langfristigen Aufwand, der die Bilanzen belastet.

Aber die Möglichkeiten, bestehende Versorgungssystem zu ändern, sind begrenzt. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) setzt klare Grenzen. Einmal gegebene Versorgungszusagen können praktisch nicht aufgehoben werden, Änderungen sind häufig nur für die Zukunft möglich. Selbst eine 'Kündigung' bestehender Regelungen wirkt lediglich für Neueintritte.

Betriebsräte müssen vor diesem Hintergrund sehr genau überlegen, ob überhaupt eine Notwendigkeit zur Änderung/Anpassung besteht und vor allem, ob sie tatsächlich in bestehende Besitzstände eingreifen können.

Klare Grenzen für Änderungen

Das BAG schreibt mit der sog. "3-Stufen-Theorie" ausdrücklich vor, ob und wie in die Vergangenheit (*so gut wie nie*) oder evtl. in zukünftig anwachsende Ansprüche eingegriffen werden kann.

Erdiente Anwartschaften können nur angefasst werden, wenn *zwingende Gründe* vorliegen. Gemeint ist der Teil der Versorgungsanwartschaft, der aus der dienstzeitabhängigen Berechnung ergibt, also die eingetretene *unverfallbaren Anwartschaft*.

Sollten *triftige Gründe* vorliegen, kann auch in die Dynamik, also die weitere Steigerung der bestehenden Anwartschaft eingegriffen werden.

Erst auf der Stufe, bei der *sachliche Gründe* ausreichen, kann das weitere Ansteigen von Anwartschaften teilweise eingeschränkt werden. Man spricht konkret von *sachlich-proportionalen* Gründen, weil nur in dem Umgang, wie ein Anlass besteht, tatsächliche (willkürfreie) Änderungen möglich sind. Als mögliche Gründe kommen hier in Betracht, die Versorgungsmittel neu zu verteilen, um bislang überhaupt nicht oder schlechter ver-

sorgte Mitarbeitergruppen in die Versorgung einzubeziehen (vgl. BAG v. 8.12.1981 – 3 ABR 53/80).

Keine Eingriffe in die Vergangenheit

Wollte man in bereits erdiente Anwartschaften, einschließlich deren Steigerungen eingreifen, müssten zwingende oder triftige Gründe (der 1 und 2. Stufe) vorliegen.

Das ist so gut wie nie der Fall. Selbst der Ansatz, für Generationengerechtigkeit sorgen zu wollen, trägt nicht. Das BAG hat hierzu ausgeführt, die erdienten Anwartschaften (der Vergangenheit) seien in der Regel ausfinanziert und die jüngeren Mitarbeiter hätte dazu schlicht nicht beigetragen oder beitragen können (vgl. BAG v. 07.07.1992 – 3 AZR 522/91).

Außerdem: Eine Umverteilung (*oder 'Umstrukturierung'*) wäre immer eine Kürzung, das heißt, es müssten immer gravierende wirtschaftliche Gründe zur Rechtfertigung vorliegen.

Besitzstände sichern

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) selbst schreibt die Regelung vor, wie und in welcher Höhe Besitzstände bei der betrieblichen Altersversorgung bestehen. Mit der sog. m/n-tel Methode, also dem Verhältnis von absolvierter Zeit (m) zu maximal möglicher Zugehörigkeit (n) lässt sich zu jedem beliebigen Zeitpunkt der Besitzstands-Prozentsatz errechnen.

Seminar Betriebsrat

Aktuelle Arbeitsrecht 2016 und Handlungstraining - **Schwerpunkt:**

Betriebsversammlungen, die beleben
im Hotel "StrandGut" in St. Peter Ording (Nordsee)

Mo. - Mi., 02. - 04. Mai 2016

Seminar aus Sicht des Arbeitsrechts und der Kommunikation

Kosten; € 890.00 zzgl. MWSt und Übernachtungskosten

Veranstalter: seminare37absatz6.de

Vorsicht ist allerdings geboten, weil es auf den - zukünftigen ! - Wert der Anwartschaft ankommt. Steigt dieser üblicherweise weiter an (z.B. durch regelmäßige

Gehaltserhöhungen), muss dieser als Basiswert der künftigen Anwartschaft ermittelt werden. Oder ein errechneter Besitzstand ist dann genauso, wie bei Fortführung einer bestehenden Regelung, an die künftige Dynamisierung anzupassen.

Aber die Zinsen sind so niedrig ...

Die aktuelle Diskussion (seit 2014) geht nun dahin, die Unternehmen müssten wegen der niedrigen Zinsen hohe versicherungsmathematische Verluste ausweisen, die Bilanzen würden 'verhagelt'.

ERFOLGSPRINZIPIEN

Seminar für BR-Vors. und -Stellvertreter
"Führen im Gremium" - Orientierung und
Unterstützung in der täglichen Führungsarbeit

Seminar **Mo.-Fr. 07. - 11. Sep. 2015** im
Hotel Camp Reinsehlen, Schnerverdingen
Kosten: € 1.350,00 zzgl. MWSt. und Hotel
pauschalen sowie Hotelübernachtung

Richtig ist, dass der künftige Aufwand für Versorgungsleistungen (hochgerechnet auf das Alter bei Ausscheiden aus dem Unternehmen) Rückstellungen in der Bilanz erfordert. Richtig ist aber auch, dass damit nur eine Bilanzgröße betroffen ist - eine tatsächliche Verbindlichkeit tritt dagegen noch nicht ein.

Wenn also die Unternehmen - versicherungsmathematisch gerechnet - Jahr für Jahr den (späteren) Anspruch berechnen, die entsprechenden Zinsen auf die Rückstellung aber nicht realisieren können, bedeutet dies bilanztechnisch zunächst eine Steigerung der Verluste. Nur ist dies eben alles eine Momentaufnahme, während die betriebliche Altersversorgung auf Langfristigkeit ausgelegt ist.

Niemand weiß, wohin *sich die* Zinsen entwickeln werden und einer Niedrigzinspolitik folgt regelmäßig eine Erhöhung des Zinsniveaus. Umgekehrt haben die Unternehmen in Hochzinsphasen eher davon profitiert, geringere Rückstellungen gebildet zu haben, was auch nicht etwa einen *Anpassungsdruck* ausgelöst hat.

Anpassungen nur für Neueintritte möglich

Nach dem Prinzip geschützter Besitzstände können Änderungen in betrieblichen Versorgungssystemen praktisch nur für neueintretende Mitarbeiter vorgenommen werden.

Selbst wenn ein Unternehmen die bestehenden Versorgungsregelung kündigt, wirkt eine solche Kündigung nicht auf *die Alten*. Eine Kündigung bedeutet nur, für Neue eine abweichende Regelung vorzusehen und - in der Regel - geringere Zusagen geben zu wollen.

Die "goldene Unterschrift" des Betriebsrates

Betriebsräte müssen also unbedingt darauf achten, nicht vordergründig vorgetragenen Argumenten (*Generationengerechtigkeit, Niedrigzinsphase*) zu folgen und so etwa bestehende Besitzstände - auch den Besitzstand künftiger Steigerungen - anzutasten.

Es gilt: Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend für alle beschäftigten Arbeitnehmer. Mit der Zustimmung zu einer Änderung von Versorgungsregelungen würde jeder Betriebsrat unmittelbar in bestehende Ansprüche eingreifen.

Vorsicht ist also geboten und dringend zu empfehlen, sich externen Sachverständigenrat einzuholen.

Wolfgang Steen

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg

www.gsp.de



Unser regelmäßiger Newsletter „Neues aus dem Arbeitsrecht“ für Betriebsräte erscheint regelmäßig ca. sechs Mal im Jahr – bitte bestellen unter www.gsp.de/newsletter.html