



Freshfields Bruckhaus Deringer

Externe Versorgungsträger und Haftungsrisiken für den Arbeitgeber

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG und die Voraussetzungen der Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Dr. Thomas Granetzny, 4. November 2014

Agenda

- Einführung
- Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV
- Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG
- Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG
- Fazit

Einführung

Krisenszenarien in der betrieblichen Altersversorgung

1. Wirtschaftliche Notlage des Arbeitgebers

- § 7 Abs. 1 Sätze 1 und 3 Nr. 5 BetrAVG in der bis zum 31.12.1998 geltenden Fassung lautete wie folgt:

(1) Versorgungsempfänger, deren Ansprüche aus einer unmittelbaren Versorgungszusage des Arbeitgebers nicht erfüllt werden, weil über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlass das Konkursverfahren eröffnet worden ist, und ihre Hinterbliebenen haben gegen den Träger der Insolvenzversicherung einen Anspruch in Höhe der Leistung, die der Arbeitgeber auf Grund der Versorgungszusage zu erbringen hätte, wenn das Konkursverfahren nicht eröffnet worden wäre. ... Der Eröffnung des Konkursverfahrens stehen bei der Anwendung der Sätze 1 und 2 gleich

...

5.

die Kürzung oder die Einstellung von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers, soweit dies durch rechtskräftiges Urteil eines Gerichts für zulässig erklärt worden ist.“

- Aufgrund des Wegfalls der Einstandspflicht des PSV bei wirtschaftlicher Notlage lehnt die Rechtsprechung ein Widerrufsrecht des Arbeitgebers ab, da anderenfalls das wirtschaftliche Risiko auf den Arbeitnehmer übergewälzt würde.
- Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers kann nur noch bei der Anpassung der Rente berücksichtigt werden.

Krisenszenarien in der betrieblichen Altersversorgung

2. Wirtschaftliche Notlage des Versorgungsträgers

Sparquote und Altersvorsorge

Die niedrigen Zinsen vernichten Vermögen

Krise der Versicherungen

Die Last der niedrigen Zinsen

Ob in der Lebens- oder in der Schadensparte - Versicherer hadern mit dem Kapitalmarktumfeld. Die Branche steht unter Druck und kämpft gegen ihren schlechten Ruf. Das führt zu Grundsatzdebatten und Nachdenken über neue Vertriebsansätze.

**Angst vor der Zinsfalle:
Betriebsrenten sind in Gefahr**



Einstandspflicht des Arbeitgebers

Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

§ 1 Abs. 1 BetrAVG – Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

Satz 1: “Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes.“



Die Versorgungszusage als Grundverpflichtung ist ein Zwei-Personen-Rechtsverhältnis.

Satz 2: “Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen.“



Zur Durchführung kann ein Dritter (sog. Versorgungsträger) eingeschaltet werden.

Satz 3: “Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“



Die mittelbare Durchführung lässt die Verpflichtung aus der Versorgungszusage unberührt.

Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

§ 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG – Die Versorgungszusage

„Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der **Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung** aus **Anlass seines Arbeitsverhältnisses** vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes.“

Eine dem Schutz des BetrAVG unterfallende Versorgungszusage setzt folglich voraus

1. Die Zusage dient einem **Versorgungszweck**.
2. Die Zusage wird aus **Anlass eines Arbeitsverhältnisses** erteilt.
3. Die Leistungspflicht wird durch ein **biologisches Ereignisses** ausgelöst.



Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Begründung von Versorgungszusage

Individualrechtlich begründete Versorgungszusagen

Individualzusagen werden Arbeitnehmern erteilt, bei denen auf individuelle Interessen Rücksicht genommen werden soll, wie z. B. bei bestimmten leitenden Angestellten. Häufig auch anzutreffen bei Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführern.

Bei einer **vertraglichen Einheitsregelung** wendet sich der Arbeitgeber mit vorformulierten Versorgungsbedingungen an die Arbeitnehmer. Der Abschluss des Versorgungszusage erfolgt sodann durch eine Annahme des Arbeitnehmers. Typisches Beispiel sind Versorgungszusagen in einem vorformulierten Arbeitsvertrag.

Eine **Gesamtzusage** richtet sich an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder an abgrenzbare Gruppen; das Angebot wird in allgemeiner Form (Schwarzes Brett, Intranet) bekanntgemacht. Eine ausdrückliche Annahmeerklärung wird nicht erwartet. Typisches Beispiel ist eine vom Arbeitgeber erlassene „Versorgungsordnung“.

Betriebliche Übung stellt ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers dar, aus dem die Arbeitnehmer schließen durften, ihnen werde die Leistung auch künftig gewährt. *Beispiel:* vorbehaltlose Gewährung einer „dreizehnten Zahlung“ (Rentnerweihnachtsgeld).

Arbeitsrechtlicher Grundsatz der Gleichbehandlung untersagt dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage schlechter zu stellen und zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung sachfremd zu differenzieren. *Beispiel:* Differenzierung Arbeiter und Angestellte.



Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Begründung von Versorgungszusage

Kollektivrechtliche begründete Versorgungszusagen

Tarifverträge zur Begründung und Gestaltung betrieblicher Versorgungsleistung zwischen den Sozialparteien haben insbesondere im öffentlichen Dienst und innerhalb von Konzernen eine besondere Bedeutung.

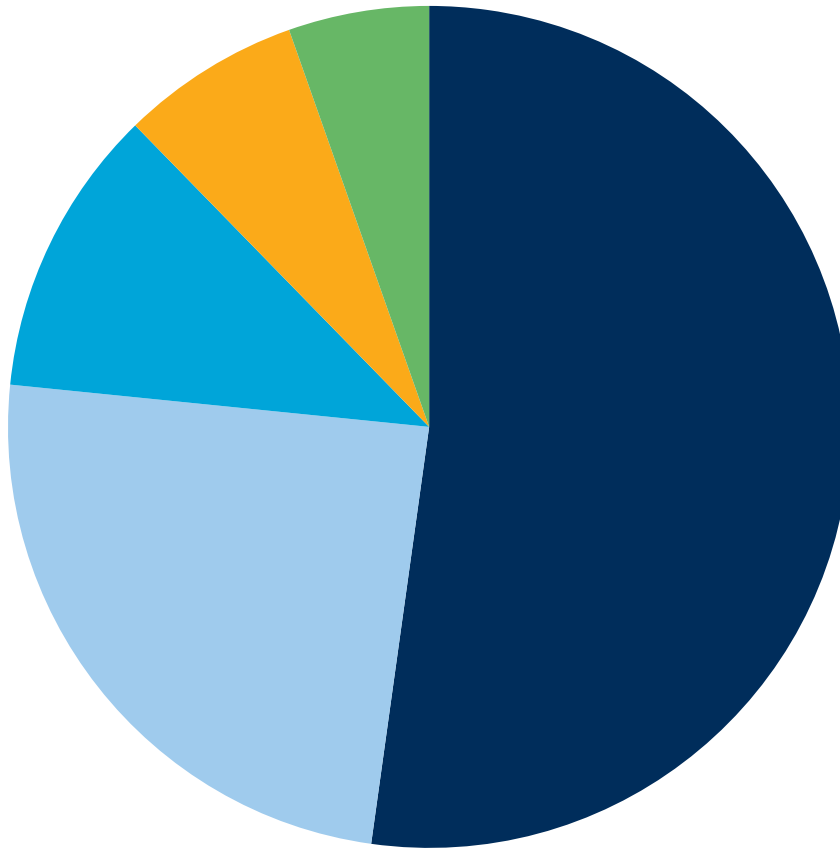
Betriebsvereinbarung stellt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat dar. Sie enthält Rechtsnormen über den Inhalt, Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, die gem. § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG mit normativer Wirkung den Inhalt der Einzelarbeitsverhältnisse für die Dauer der Betriebsvereinbarung bestimmen.

Dienstvereinbarungen im öffentlichen Dienst wird als Gegenstück zur Betriebsvereinbarung angesehen. Rechtsnatur der beiden Rechtsinstitute ist vergleichbar.

Richtlinien nach dem Sprecherausschußgesetz Nach § 28 Abs. 1 SprAuG kann der Sprecherausschuss mit dem Arbeitgeber Richtlinien über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen vereinbaren.

Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Deckungsmittel in der bAV im Jahr 2012 nach Durchführungswegen in %



Deckungsmittel 2012: 520, 8 Mrd. €

■ Direktzusagen 52,2 %

■ Pensionskasse 24,4 %

■ Direktversicherung 11,1 %

■ Unterstützungskasse 6,9 %

■ Pensionsfonds 5,4 %

Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Durchführung der bAV

Die Durchführung der bAV kann entweder unmittelbar über den Arbeitgeber oder mittelbar über einen in § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG genannten Versorgungsträger erfolgen.

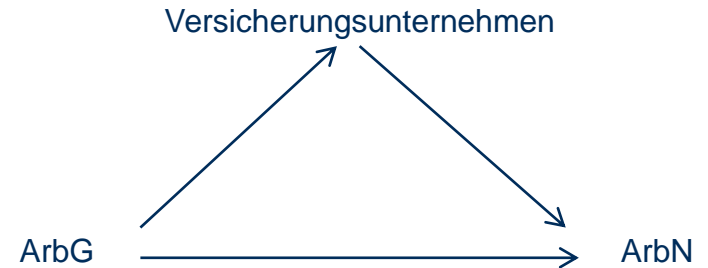
Direktversicherung, § 1b Abs. 2 BetrAVG	Pensionskasse, § 1b Abs. 3 BetrAVG	Pensionsfonds, § 1b Abs. 3 BetrAVG	Unterstützungskasse, § 1b Abs. 4 BetrAVG
Wird für die betriebliche Altersversorgung eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen und sind der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt (Direktversicherung), ...	Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt (Pensionskasse und Pensionsfonds), ...	Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (Unterstützungskasse), ...	Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (Unterstützungskasse), ...



Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Direktversicherung, § 1b Abs. 2 BetrAVG

- Legaldefinition
 - Lebensversicherung
 - abgeschlossen durch AG auf das Leben des AN
 - mit Bezugsberechtigung des AN
- Dreiecksverhältnis zwischen AG, VU und AN
 - Versorgungsverhältnis zwischen AG und AN
 - Versicherungsvertrag zwischen AG und VU
 - Versicherungsrechtliches Bezugsrechtsverhältnis zwischen VU und AN
- Bezugsrecht des AN
 - Grds. **widerrufliches Bezugsrecht**, sofern nicht unwiderrufliches Bezugsrecht ausdrücklich vereinbart (§ 159 Abs. 1 VVG)
 - Einseitige Berechtigung des AG, die Person des Bezugsberechtigten zu verändern
 - Beachte: Nach Eintritt der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen ist der Widerruf zwar versicherungsrechtlich noch möglich, arbeitsrechtlich jedoch unzulässig
 - **Unwiderrufliches Bezugsrecht** verschafft dem AN bei Eintritt des Versorgungsfalles bedingtes, vom AG nicht mehr beeinflussbares Recht auf die Leistung aus dem Versicherungsvertrag



Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Pensionskasse, § 1b Abs. 3 BetrAVG

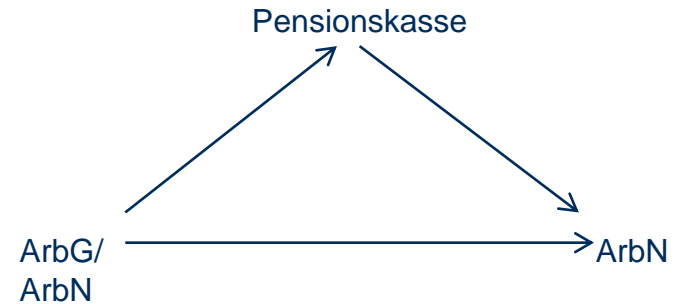
- Legaldefinition im BetrAVG
 - rechtsfähige Versorgungseinrichtung
 - die dem AN auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt

- Weitere Merkmale in § 118a VAG

- Differenzierung zwischen „regulierter“ und „deregulierter“ PK

Deregulierte PK sind grundsätzlich wie Lebensversicherungsunternehmen zu behandeln und unterliegen bei Versicherungsverträgen dem Höchstzinssatz nach § 2 Abs. 1 DeckRV. Anerkennung als „regulierte“ PK (Firmenpensionskasse) erfordert Antragsstellung und Erfüllung der Voraussetzungen des § 118b Abs. 3 BetrAVG, u.a.:

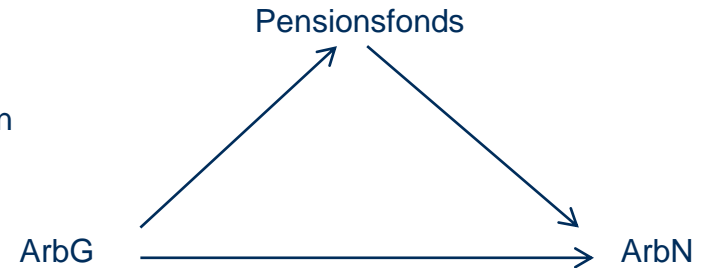
- Rechtsform des VVaG,
 - Beschränkungen auf die Versicherung von Personen iSd § 17 BetrAVG,
 - keine Erhebung von Abschlusskosten,
 - die Satzung vorsieht, dass Versicherungsansprüche gekürzt werden dürfen.
- Besonderheiten:
AN werden bei regulierten PK idR selbst „Mitglied“ der PK und damit Versicherungsnehmer



Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Pensionsfonds, § 1b Abs. 3 BetrAVG

- Legaldefinition im BetrAVG
 - eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung
 - die dem AN (oder seinen Hinterbliebenen) auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt.
- Besonderheiten des Pensionsfonds
 - Weitere Merkmale in § 112 VAG
 - Unterliegt im Rahmen der Vermögensanlage eigenen Regeln (Pensionsfonds-Kapitalanlage-Verordnung, PfKapAV)



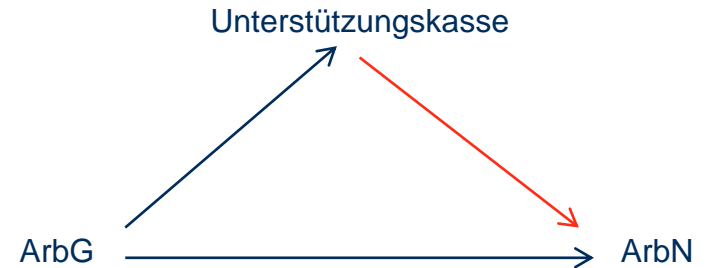
Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Unterstützungskasse, § 1b Abs. 4 BetrAVG

- Legaldefinition
 - Rechtsfähige Versorgungseinrichtung
 - Die eine bAV durchführt
 - Und auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt
 - ▶ Befreiung von der Versicherungsaufsicht

- Aber tatsächlich kein Rechtsanspruch des AN?

BAG: „Ausschluss des Rechtsanspruchs“ meint ein an sachliche Gründe gebundenes Widerrufsrecht.



Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Die mittelbaren Durchführungswege im rechtlichen Vergleich - Teil I

	Direkt- versicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds	Unterstützungs- kasse
Eigener Leistungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Versorgungsträger	+	+	+	(+)
Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortführung der Versorgung nach Arbeitgeberwechsel	+	+	+	-
Garantierte Mindestverzinsung der eingezahlten Beiträge	+	+	-	-

Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

Die mittelbaren Durchführungswege im rechtlichen Vergleich - Teil II

	Direkt- versicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds	Unterstützungs- kasse
Anlage- beschränkungen	+	+	teilweise	-
Versicherungs- aufsicht durch die BaFin	+	+	+	-
Gesetzlicher Insolvenzschutz durch den PSV	unter bestimmten Voraussetzungen	-	+	+

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG – Die Einstandspflicht des Arbeitgebers

„Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“

Verständnis der Rechtsprechung von § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

- Die Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG richtet sich darauf, eine Lücke zu schließen, die sich aus der Versorgungszusage einerseits und der Ausgestaltung des Durchführungsweges andererseits ergeben kann. Sie stellt sicher, dass bei Schwierigkeiten im Durchführungsweg gleichwohl der Versorgungszusage entsprechende Leistungen erbracht werden.
- Im Betriebsrentenrecht ist daher stets zwischen der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung und den Durchführungswegen zu unterscheiden.
- Der eingeschaltete externe Versorgungsträger ist seiner Funktion nach nur ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten.



Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Hintergrund der Vorschrift

- Schon vor der Kodifikation des § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG entsprach es ständiger Rechtsprechung des BAG, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall die Versorgungsleistungen im versprochenen Umfang **erforderlichenfalls auch aus dem eigenen Vermögen** verschaffen muss, wenn die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg erbracht wird (BAG v. 7.3.1995 - 3 AZR 282/94) .
- Mit der Kodifikation der Einstandspflicht des Arbeitgebers durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) vom 26.6.2001 in das BetrAVG ist daher „lediglich aus Gründen der Klarstellung ausdrücklich geregelt worden, dass unabhängig von der Durchführungsform der betrieblichen Altersversorgung „**immer eine arbeitsrechtliche Grundverpflichtung des Arbeitgebers zur Erbringung der zugesagten Leistung besteht.**“ (BT-Drucks. 14/4595, S. 67).



Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Die Einstandspflicht als kehrseitiger Erfüllungsanspruch

- Inhalt der Einstandspflicht?
 - Die Einstandspflicht des Arbeitgebers führt nicht lediglich zu einem Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen Nichterfüllung, sondern verschafft dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer **einen eigenständigen Erfüllungsanspruch**.
 - Wichtig gegebenenfalls für die Verjährung der Ansprüche gegen den Arbeitgeber
- Resultiert aus der Einstandspflicht des § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG eine nachrangige „Schuldnerschaft“ oder schulden Arbeitgeber und externer Versorgungsträger gemeinsam (Gesamtschuldner)?
 - e.A.: Nachrangigkeit der Einstandspflicht des Arbeitgebers
Arg.: Gegen eine Gesamtschuldnerschaft spricht insbesondere, dass der mittelbare Versorgungsträger nach §§ 669, 670 BGB gegen den Arbeitgeber einen Vorschuss- und Aufwendungsersatzanspruch hat.
 - BAG: (18.11.2008 - 3 AZR 417/07):
„**Die Beklagten sind gesamtschuldnerisch verpflichtet**, an die Klägerin auch für die Zeit ab Oktober 2004 die Betriebsrente in der bisherigen Höhe von 570,00 Euro weiterzuzahlen.
Die Klägerin hatte zunächst auf der Grundlage der Versorgungszusage der Beklagten zu 1.) gegen beide Beklagten einen Anspruch auf eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 570,00 Euro erworben. Die Versorgungszusage wurde über den Beklagten zu 2.), eine Unterstützungskasse in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, abgewickelt. Daher ist der Beklagte zu 2.) Anspruchsgegner. Daneben bleibt auch die Beklagte zu 1.) als Arbeitgeber Versorgungsschuldner. Sie ist aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis verpflichtet, die geschuldete Versorgung zu leisten und dem Arbeitnehmer eine der Versorgungszusage entsprechende Versorgung zu. **Das gilt jedenfalls dann, wenn - wie hier - die Unterstützungskasse sich weigert, weitere Leistungen zu erbringen.**“



Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Haftet der Arbeitgeber seinen Betriebsrentnern auch dann, wenn eine regulierte Pensionskasse ihre Leistungen aufgrund einer wirtschaftlichen Krise kürzen muss?

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Leistungsherabsetzung durch den mittelbaren Versorgungsträger

- Regulierte PK können nach der Legaldefinition des § 118b VAG nur Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG) sein. Daraus ergibt sich für die regulierte PK die zusätzliche Geltung der §§ 15 bis 53b VAG.
- Wie in § 118b Abs. 3 Nr. 1 VAG für die regulierte PK zwingend vorgesehen, ermöglicht § 24 Abs. 2 VAG eine Leistungsherabsetzung durch die Satzung der regulierten PK zur Abdeckung von Fehlbeträgen.
- Solche Leistungskürzungen können insbesondere wegen der fehlenden Bindung der regulierten PK an den Höchstrechnungszins aus § 2 DeckRV nicht gänzlich ausgeschlossen werden.
 - Ein von der BaFin genehmigter, über den gesetzlichen Höchstrechnungszins hinausgehender Rechnungszins für die Deckungsrückstellungen hat zur Folge, dass der Arbeitgeber der regulierten PK weniger Mittel zur Ausfinanzierung zur Verfügung stellen muss.
 - Zugleich birgt ein höherer Rechnungszins aber das Risiko, dass dieser genehmigte, garantierte Zinssatz wegen schlechten Entwicklungen am Kapitalmarkt nicht realisiert werden kann, was sodann zu Leistungsausfällen führt.
- Eine gerichtliche Kontrolle dieser Leistungskürzung ist grundsätzlich auf die Einhaltung der satzungsrechtlichen Voraussetzungen und dem Grundsatz der Billigkeit nach § 315 BGB beschränkt.



Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Herabsetzung von Leistungen und Einstandspflicht des Arbeitgebers

- Zu einer Leistungskürzung kann es zudem gemäß § 89 VAG zudem aufgrund einer Anordnung der BaFin als Aufsichtsbehörde kommen.
- Dies setzt voraus, dass eine Unternehmensüberprüfung ergibt,
 - dass ohne das Eingreifen der Aufsichtsbehörde eine Zahlungsunfähigkeit in absehbarer Zeit bevorsteht und
 - die Vermeidung des Insolvenzverfahrens zum Besten der Versicherten geboten ist.
- Nicht ganz eindeutig ist allerdings das Verhältnis des § 89 VAG zu § 125 Abs. 2 VAG
 - § 125 VAG regelt die Aufrechterhaltung der Versicherungsverträge bei drohender Insolvenz durch einen Sicherungsfonds (Protector AG).
 - Vorschriften haben eine unterschiedliche Stoßrichtungen. § 89 VAG zielt auf den Fortbestand des Unternehmens, § 125 Abs. 2, 4 und 5 VAG setzen dessen Abwicklung voraus.
 - Allerdings sind regulierte Pensionskassen grundsätzlich nicht über den Sicherungsfonds erfasst.



Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Herabsetzung von Leistungen und Einstandspflicht des Arbeitgebers

Kurz Sachverhalt (BAG v. 19.6.2012 – 3 AZR 408/10)

Der Kläger war von 1989 bis 2000 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte versprach ihm im Anstellungsvertrag:

„[Der Arbeitgeber] gewährt eine zusätzliche, unverfallbare Altersversorgung dergestalt, dass sie zu Gunsten des Angestellten an die Pensionskasse [...] einen Betrag in Höhe von 300 DM pro Monat abführt.“

Seit Ende 2003 bezieht der Kläger Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus der Pensionskassenzusage. Die regulierte Pensionskasse beschloss in der Folgezeit in Übereinstimmung mit ihrer Satzung eine Herabsetzung der Rentenleistung für die Jahre 2004 bis 2008. Die Herabsetzung war auf die in der Vergangenheit gewährten Gewinnanteile beschränkt.

Der Kläger verlangt mit seiner Klage u.a. die Zahlung des Betrages, um den die Pensionskasse die Rente herabgesetzt hat. ArbG und LAG gaben der Klage statt.

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Herabsetzung von Leistungen und Einstandspflicht des Arbeitgebers

Amtliche Leitsätze des BAG

1. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden, und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung ihrer Leistungen auszugleichen, hat der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG dem Versorgungsempfänger im Umfang der Leistungskürzung einzustehen.
2. Von dieser Einstandspflicht kann der Arbeitgeber sich durch vertragliche Abreden nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer befreien. Deshalb begründet eine in der Versorgungszusage enthaltene (dynamische) Verweisung auf die Satzung der Pensionskasse kein akzessorisches Recht des Arbeitgebers zur Kürzung laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.



Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Herabsetzung von Leistungen und Einstandspflicht des Arbeitgebers

Kritische Würdigung der Entscheidungsgründe

- **Keine Geltung des Kürzungsvorbehalts?**

- Arbeitsvertragliche Geltung? – Auslegung der Versorgungszusage
 - Auslegung als reine Beitragszusage? (-) Terminologie („zusätzliche, unverfallbare Altersversorgung“) und Verlust der sozialversicherungsrechtlichen Privilegien lässt Schluss auf Versorgungszusage im Sinne des BetrAVG zu.
 - Dynamische Inbezugnahme der Satzung? Mit dem BAG ist von einer *dynamischen* Inbezugnahme auszugehen, da sich mangels anderweitiger Regelungen im Arbeitsvertrag die Voraussetzungen unter denen eine bAV gewährt werden soll erst aus den jeweils geltenden Regelungen der Satzung der PK ergeben.
 - Keine arbeitsvertragliche Inbezugnahme des Kürzungsvorbehalts?
 - BAG: Die Inbezugnahmeklausel umfasst nur die anspruchsentstehenden Voraussetzungen. Der satzungsrechtliche Kürzungsvorbehalt regelt lediglich die Befugnisse der PK gegenüber dem Arbeitgeber.
Kein akzessorisches Recht zur Kürzung der Leistungen.
 - Kritik: Eine derartige Differenzierung überspannt den Wortlaut der Inbezugnahmeklausel und widerspricht dem tatsächlichen Willen des Arbeitgebers.
 - Aber: Die Inbezugnahme des Kürzungsvorbehalts ist aber möglicherweise nach § 134 BGB i.V.m. § 17 Abs. 3 S. 3 BetrAVG nichtig.

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Herabsetzung von Leistungen und Einstandspflicht des Arbeitgebers

Kritische Würdigung

- **Ausfallhaftung des Arbeitgebers und die Tragung des Insolvenzrisikos**

- Spricht die Belastung des Arbeitgebers mit dem Insolvenzrisikos der PK gegen eine Nichtgeltung des Kürzungsvorbehalts? Das BAG verneint dies mit der folgenden Feststellung:

„Der von den Parteien bestimmte externe Versorgungsträger „Pensionskasse“ unterliegt der Rechts- und Finanzaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Insolvenzfälle sind selten. Angesichts dessen ist es unbedenklich, dieses Restrisiko dem Arbeitgeber aufzuerlegen.“

- Diese pauschale Feststellung überzeugt nur bedingt.
 - Die Seltenheit von Insolvenzfällen ist dem Umstand geschuldet, dass das Zinsniveau an den Kapitalmärkten relativ stabil war. Eine anhaltende Niedrigzinsphase wie derzeit hat es in der Vergangenheit nicht gegeben.
 - Die Rechts- und Finanzaufsicht der BaFin ist für den Arbeitgeber ein zahnloser Tiger. Regressansprüche gegen die BaFin wegen fehlerhafter Aufsicht kommen nicht in Betracht.



Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Herabsetzung von Leistungen und Einstandspflicht des Arbeitgebers

Kritische Würdigung

• **Einstandspflicht und Besonderheiten der Überschussbeteiligung?**

- Das BAG bejaht eine Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Zahlung der Beträge, „um die die Pensionskasse [...] den auf Beiträgen der Beklagten beruhenden Teil der Pensionskassenrente herabgesetzt hat“.
- Besonderheit des Falles: Kürzung der PK war auf „den Wert der in der Vergangenheit gewährten Gewinnanteile“ beschränkt.
- Überschussanteile werden von der ursprünglichen Versorgungszusage aber nicht erfasst, da der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Zusage die Überschüsse noch gar nicht prognostizieren kann.
- Vor diesem Hintergrund käme bei Zusagen, die nach dem 1.1.2002 erteilt worden sind, auch eine Auslegung als Beitragszusage mit Mindestleistung in Betracht. Eine derartige Auslegung entspricht wohl dem wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers. Bei derartigen Beitragszusagen ist die Haftung des Arbeitgebers auf die Summe der eingezahlten Beiträge beschränkt, § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG.
- Nicht unüblich, vgl. etwa § 26 Abs. 3 S. 3 des Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes .

„Unbeschadet etwaiger von der Zusatzversorgungseinrichtung übernommener Zinsgarantien, haftet der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nur für den Erhalt der eingezahlten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.“

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Herabsetzung von Leistungen und Einstandspflicht des Arbeitgebers

Interpretation der Entscheidung des BAG in der Instanzgerichtsbarkeit

- **LAG München v. 12.11.2013 – 6 Sa 508/13 (anhängig beim BAG, Az.: 3 AZR 65/14)**

Amtlicher Leitsatz:

Eine Einstandsverpflichtung des Arbeitgebers besteht allerdings nicht für bei der Altersversorgung berücksichtigte (befristete) Gewinnanteile, die nicht auf der Beitragszahlung des Arbeitgebers, sondern auf dem Wirtschaften der Pensionskasse beruhen.

- **LAG Baden-Württemberg v. 4.6.2014 – 13 Sa 7/14 (anhängig beim BAG, Az.: 3 AZR 505/14)**

Amtlicher Leitsatz:

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers beschränkt sich auf den auf seinen Beiträgen beruhenden Teil der Pensionskassenrente. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers umfasst nicht den auf Beiträgen des Arbeitnehmers beruhenden Teil der Pensionskassenrente, auch wenn es sich dabei um Pflichtbeiträge handelt, und auch nicht von der Pensionskasse ursprünglich befristet gewährte Gewinnzuschläge.

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Möglichkeiten der Absicherung für den Arbeitgeber

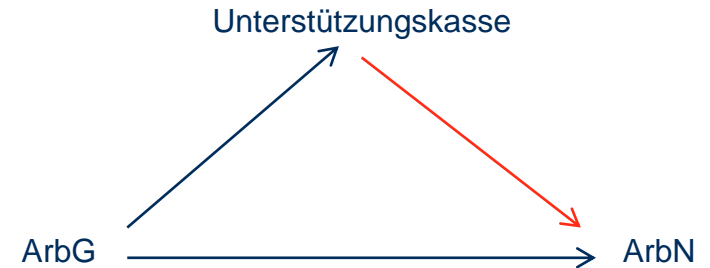
- Reine Beitragszusage
 - Vorteil: Arbeitgeber wird von sämtlichen Verpflichtungen, insbesondere nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG und § 16 Abs. 1 BetrAVG, frei.
 - Nachteil: Arbeitgeber verliert die beitragsrechtlichen Privilegien, der Arbeitnehmer die steuerlichen Vorteile. Zudem wird das Haftungsrisiko wegen Ausfall einer Pensionskasse/-fonds bzw. eines Versicherers durch die Mechanismen im Versicherungsaufsichtsrecht kompensiert.
- Beitragszusage mit Mindestleistung
 - Vorteil: Haftung des Arbeitgebers ist beschränkt.
 - Nachteil: Die Nachteile einer Beitragszusage mit Mindestleistung treffen allein den Arbeitnehmer, wenn es zu einem Ausfall der Leistung kommt, weil dann nur der eingezahlte Beitrag mit Abschlag für biometrischen Risikoausgleich garantiert ist.

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Einstandspflicht bei Unterstützungskassenleistungen?

Arbeitsrechtliche Grundlagen der bAV

- Auch hier besteht grundsätzlich Einstandsverpflichtung
- Freiwilligkeitsvorbehalt wird von der Rspr. in einen Widerrufsvorbehalt umgedeutet
- Widerrufsvorbehalt hat auch Bedeutung im Versorgungsverhältnis



BAG v. 17.4.1985 - 3 AZR 72/83

„Der Ausschluss des Rechtsanspruchs bei Unterstützungskassen ist nur als Vorbehalt des Widerrufs aus sachlichen Gründen anzuerkennen. Der Widerruf muss in genereller Form ausgeübt werden und der Billigkeit entsprechen. Daraus folgt das Gebot einer Interessenabwägung: Die Widerrufsgründe müssen umso schwerer wiegen, je stärker die betroffenen Besitzstände sind und je tiefer in diese eingegriffen werden soll (ständige Rechtsprechung des Senats).“

Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

§ 16 BetrAVG - Anpassungsprüfungspflicht

(1) [Grundsatz] Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

...

(3) [Ausnahmen] Die Verpflichtung nach Absatz 1 entfällt, wenn

1. ...
2. die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung im Sinne des § 1b Abs. 2 oder über eine Pensionskasse im Sinne des § 1b Abs. 3 durchgeführt wird, ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschußanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a des Versicherungsaufsichtsgesetzes festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird oder
3. ...

Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Die Anpassung nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

- **Einführung durch das RRG**

Durch das Rentenreformgesetz 1999 vom 16.12.1997 zum 1.1.1999 wurde § 16 Abs. 3 Nr. 2 in das BetrAVG eingefügt. Die Vorschrift gilt auch für Versorgungszusagen, die vor dem 1.1.1999 erteilt worden sind (Umkehrschluss aus § 30c Abs. 1 BetrAVG).

- **Kein Ausnahme zu Abs. 1, sondern eigenständige Anpassung**

Zwar ist § 16 Abs. 3 BetrAVG terminologisch mit dem Begriff „Ausnahmen“ überschrieben. Dies ist aber ungenau. Bei § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG handelt es sich nicht um eine Ausnahme von § 16 Abs. 1 BetrAVG im Sinne eines Grundsatz-Ausnahmeregel. Es handelt sich vielmehr um einen eigenständigen Anpassungsregel, mit der der Arbeitgeber seine Anpassungsprüfungspflicht aus § 16 Abs. 1 BetrAVG alternativ erfüllen kann.

- **Vor- bzw. Nachteile der Regelung**

Diese alternative Anpassung hat für den Versorgungsempfänger den Vorteil, dass er bei niedrigen Teuerungsraten in der Regel eine Anpassung erfährt, die über den Teuerungsausgleich hinausgeht, und dass Steigerungen bereits jährlich und nicht erst nach jeweils drei Jahren erfolgen. Nachteilig ist sie dann, wenn die Teuerungsrate höher ist als die Überschussbeteiligung.

Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

1. Versicherungsförmiger Durchführungsweg

- Direktversicherungen nach § 1b Abs. 2 BetrAVG
- Pensionskasse im Sinne von § 1b Abs. 3 BetrAVG
- Rückgedeckte Unterstützungskasse?

2. Verwendung der Überschussanteile ab Rentenbeginn

- ab Rentenbeginn

Der Rentenbeginn ergibt sich aus dem Versorgungsverhältnis, zu dessen Erfüllung der Versorgungsträger eingeschaltet wurde.

- sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile

Überschussanteile i. S. der gesetzlichen Regelung sind nur solche, die infolge der Kapitalanlage durch den Versicherer über die vertraglich vereinbarte Mindestverzinsung hinaus erwirtschaftet werden. Das zeigt, dass die Höhe des Überschusses von dem Zinssatz abhängt, mit dem die Deckungsrückstellung berechnet wird. Ein hoher Zinssatz führt folglich zu geringeren Überschüssen. Diese Überschussanteile müssen zur Leistungssteigerung verwendet werden, die „auf den Rentenbestand entfallen“.

- zur Erhöhung der laufenden Leistungen

Nicht erforderlich ist, dass eine kontinuierliche Steigerung der laufenden Leistungen durch die Auskehrung der Überschussanteile erzielt wird. Vielmehr können die Überschussanteile derart verwendet werden, dass mit ihnen eine von Rentenbeginn an höhere Versorgungsleistung finanziert wird, die dann nicht weiter ansteigt.



Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

3. Berechnungsgrundlage der garantierten Leistung: Höchstzinssatz nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) VAG

- Nach § § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a) VAG ist das BMF ermächtigt mittels Rechtsverordnung einen Höchstrechnungszins für die Berechnung von Deckungsrückstellungen für Versicherungsverträge zu erlassen.

§ 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a) VAG

„(1) 1Das Bundesministerium der Finanzen wird ermächtigt, zur Berechnung der Deckungsrückstellung unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung **durch Rechtsverordnung**,

1.bei Versicherungsverträgen mit Zinsgarantie einen oder mehrere Höchstwerte für den Rechnungszins festzusetzen, ausgehend

a)...“

- Von diesem Recht hat das BMF durch die Deckungsrückstellungsverordnung Gebrauch gemacht. Derzeit liegt der Höchstrechnungszins nach § 2 Abs. 1 DeckRV bei 1,75 %

§ 2 Abs. 1 DeckRV

„(1) Bei Versicherungsverträgen mit Zinsgarantie, die auf Euro oder die nationale Währungseinheit eines an der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion teilnehmenden Mitgliedstaates lauten, wird der Höchstzinssatz für die Berechnung der Deckungsrückstellungen auf **1,75 vom Hundert** festgesetzt.“

Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Das Lebensversicherungsreformgesetz

Modalitäten des LVRG

- Das Gesetz zur Absicherung stabiler und fairer Leistungen für Lebensversicherte (Lebensversicherungsreformgesetz - LVRG) vom 1.8. 2014 ist am 8.8.2014 in Kraft getreten.
- Als eine der wichtigsten Änderung dieses Gesetzes wurde der Höchstrechnungszins des § 2 der DeckRV von 1, 75 % auf 1, 25 % gesenkt. Diese Änderung tritt zum 1.1.2015 in Kraft (vgl. Art. 10 des LVRG).
- Die Änderung geht u.a. zurück auf den Zinsbericht der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) vom 7. Januar 2014, mit dem die DAV vor dem Hintergrund der unveränderten Niedrigzinsphase im Euroraum für Lebensversicherungsverträge mit Zinsgarantie eine Senkung des Höchstrechnungszinses empfohlen hat.

Zu Artikel 4 (Änderung der Deckungsrückstellungsverordnung)

Zu Nummer 1

Nach § 65 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a VAG darf der Rechnungszins 60 Prozent des arithmetischen Mittels der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen nicht überschreiten. Der Zinssatz wurde zuletzt am 1. Januar 2012 angepasst. Die Rendite 10jähriger Anleihen mit AAA-Rating von Staaten des Euro-Währungsgebiets lag 2013 im Schnitt bei rund 1,9 Prozent. Legt man nur dieses Niveau zugrunde, dürfte der Höchstrechnungszins nicht über 1,14 Prozent liegen. Um eine allzu kurzfristige Betrachtung zu vermeiden, empfiehlt es sich jedoch – wie in den Vorjahren – bei der Prüfung nach § 65 VAG den Durchschnitt der Umlaufrendite mehrerer Jahre zu Grunde zu legen, woraus sich deutlich höhere Werte ergeben. Um der gestiegenen Volatilität der Renditen Rechnung zu tragen, muss dabei jedoch auf kürzere Zeiträume als in der Vergangenheit abgestellt werden. Nach diesen Maßgaben durchgeführte Berechnungen haben gezeigt, dass der Höchstrechnungszins in den kommenden Jahren weiter fallen wird, selbst wenn für die Zukunft ein Zinsanstieg unterstellt wird. Um eine mehrfache Herabsetzung des Rechnungszinses innerhalb eines kurzen Zeitraums zu vermeiden ist es daher geboten, den Höchstrechnungszins bereits jetzt auf 1,25 Prozent herabzusetzen. Im Hinblick auf den erheblichen Aufwand, der sich für die Versicherer aus der damit notwendigen Umstellung ihrer Tarifikalkulation ergibt, sollte die Änderung erst zum 1. Januar 2015 in Kraft treten.



Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Ist § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG auch dann anwendbar, wenn der für regulierte Pensionskassen kennzeichnende aufsichtsbehördlich geprüfte und genehmigte Rechnungszins den Höchstrechnungszins nach der DeckRV überschreitet?

Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Anwendbarkeit auf regulierte Pensionskassen

Kurz Sachverhalt (LAG Hessen v. 3.3.2010 – 8 Sa 187/09)

Der Arbeitgeber war arbeitsvertraglich verpflichtet, den Arbeitnehmer bei einer im Sinne von § 118b Abs. 3 VAG regulierten Pensionskasse anzumelden und bestimmte Beiträge an diese abzuführen. Als im Jahr 2003 der versicherungsmathematische Sachverständige bei der Pensionskasse einen bilanziellen Fehlbetrag von 153, 5 Mio. € zum 31.12.2002 feststellte, beschloss die Mitgliederversammlung am 27.6.2003 zum Ausgleich des Fehlbetrags die Rückstellung für Beitragsrückerstattungen zum 31.12.2002 aufzulösen und die Leistungen aufgrund des Fehlbetrages herabzusetzen. Daraufhin nahm ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber u.a. für Anpassungsleistungen nach § 16 BetrAVG in Anspruch.

Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Anwendbarkeit auf regulierte Pensionskassen

Entscheidungsbegründung bezüglich § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

- Nach der Auffassung des Gerichts hatte die Beklagte zum einen nicht hinreichend dargelegt, dass sämtliche Überschüsse, die auf die Versicherung des Arbeitnehmers entfallen, zur Erhöhung laufender Leistungen verwendet worden sind. So heißt es im Urteil:

„[Die Beklagte] hat zur Verwendung der zwischen 2003 und 2008 angefallenen Überschüsse vorgetragen. Daraus ergibt sich aber nicht, dass sämtliche Überschüsse, die auf die Versicherung des Klägers seit Rentenbeginn entfallen sind zur Erhöhung laufender Leistungen verwendet wurden. So wurde die Rückstellung für Beitragsrückerstattung gemäß dem Beschluss der Mitgliederversammlung vom 27. Juni 2003 zum 31.12.2003 zur Deckung des aufgelaufenen Fehlbetrages aufgelöst. Der Vortrag, dass die Rentner insgesamt angemessen an den Überschüssen beteiligt worden wären genügt jedenfalls nicht.“

Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Anwendbarkeit auf regulierte Pensionskassen

Entscheidungsbegründung bezüglich § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

- Zudem verneinte das LAG die Anwendbarkeit des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, weil eine eine regulierte Pensionskasse i.S.v. § 118b Abs. 3 VAG den Tatbestands nur erfüllen könne, wenn der bei ihr verwendete Berechnungszins nicht höher als der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1a VAG festgesetzte Höchstzinssatz nicht überschritten werde. Dabei stützte sich das LAG insbesondere auf den Wortlaut der Norm.

„Es ist auch nicht dargetan, dass zur Berechnung der garantierten Leistungen der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wurde. Die Beklagte hat mehrfach dargelegt, dass sie einen Rechnungszins von 4% zugrunde gelegt habe. Ihr Vortrag in dem nicht nachgelassenen Schriftsatz vom 18. Februar 2010, der Rechnungszins für den Kläger habe 3,5% betragen und habe dem genehmigten Rechnungszins entsprochen ist unsubstantiiert und als verspätet zurückzuweisen. Jedenfalls lag der aufsichtsrechtliche Höchstzinssatz bis Ende 1985 bei 3% und der Höchstzinssatz nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Versicherungsaufsichtsgesetz seit dem 1.7. 2000 bei 3,25% (Höfer, Randziffer 5464) und damit sowohl bei dem Beginn des Versicherungsverhältnisses wie während des hier relevanten Anpassungszeitraums unter dem niedrigsten von der Beklagten behaupteten Rechnungszins für die garantierte Leistung. **Es kann daher dahinstehen, ob es auf den festgesetzten Höchstzinssatz zu Beginn der Versicherung oder ab Beginn des Versorgungsverhältnisses ankommt. Zu Beginn des Versicherungsverhältnisses des Klägers jedenfalls gab es einen Höchstzinssatz im Sinn des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG noch nicht. Die Vorschrift des § 65 Abs. 1 Nr. 1b des Versicherungsaufsichtsgesetzes wurde erst 1994 eingeführt. Gab es aber einen solchen Höchstzinssatz zu Beginn des Versicherungsverhältnisses nicht, kann auch die Ausnahme des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nicht greifen. Dass der Rechnungszins für die garantierte Leistung jeweils von der Aufsichtsbehörde genehmigt war genügt nicht den Anforderungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG. Für die Pensionskassen ist hinsichtlich des Höchstzinssatzes keine Ausnahme vorgesehen. Die Vorschrift nennt ausdrücklich allein den nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Versicherungsaufsichtsgesetz festgesetzten Höchstzinssatz (vergleiche Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar, Randziffer 5464. 1; Blomeyer, Rolfs, Otto, Betriebsrentengesetz, Kommentar, § 16 Randziffer 324). Hätte der Gesetzgeber anderes gewollt, so hätte er nicht auf einen aufgrund eines bestimmten Gesetzes durch Verordnung festgesetzten Höchstzinssatz verwiesen, sondern allgemein auf aufsichtsrechtliche Höchstzinssätze.“**



Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Anwendbarkeit auf regulierte Pensionskassen

Auslegung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG kann nicht überzeugen

- Historischer Kontext der Vorschrift

§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG ist auf der Grundlage von des RRG zum 1.1.1999 in Kraft getreten. Zu diesem Zeitpunkt hatte aber die Deregulierung der Pensionskassen noch nicht vollständig stattgefunden, diese erfolgte erst mit der 7. VAG-Novelle im Jahr 2005. Die Pensionskassen operierten bis dahin also noch weitgehend auf der Grundlage von genehmigten Zinssätzen. Da aber § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG bereits von Anfang an – also ab 1999 – Pensionskassen seinem Wortlaut nach erfasst hat, würde eine Auslegung, wie sie das LAG Hessen vorgenommen hat, dazu führen, dass die gesetzliche Regelung zu Beginn ihres In-Kraft-Tretens für Pensionskassen einen sehr reduzierten Anwendungsbereich hatte. Dass dies intendiert war, kann nicht angenommen werden.

- Systematik des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Es ist nicht erkennbar, dass der Gesetzgeber mit der Regelung unterschiedliche Aufsichtsstandards im Sinne einer Unterscheidung zwischen regulierten und deregulierten Pensionskassen schaffen wollte. Beide Einrichtungen unterstehen grundsätzlich der Aufsicht durch die BaFin.

Zum Rechnungszins bei genehmigungspflichtigen Tarifen bei Pensions- und Sterbekassen

„Bei bestehenden Tarifen wird die BaFin verstärkt darauf achten, dass die Verantwortlichen Aktuarien (bzw. die versicherungsmathematischen Gutachter bei von der Bestellung eines Verantwortlichen Aktuars befreiten Kassen) bei der Überprüfung der Sicherheiten in der Rechnungsgrundlage "Zins" die anerkannten aktuariellen Verfahren beachten und die Ergebnisse und die wesentlichen Schritte dieser Untersuchung im versicherungsmathematischen Gutachten und ggf. den Erläuterungsberichten zur versicherungsmathematischen Bestätigung nachvollziehbar darstellen. Dabei ist bei Tarifen, die für den Neuzugang offen sind, gesondert festzustellen, ob der geschäftsplanmäßige Rechnungszins auch für Neuzugänge weiter verwendet werden kann, oder ob der Tarif zu schließen ist.“ (VerBaFin, August 2003, S. 2 VA 51 - PK - 38/03)



Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Anwendbarkeit auf regulierte Pensionskassen

Auslegung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG kann nicht überzeugen

- Sinn und Zweck der Regelung

Ausweislich der eindeutigen Gesetzesbegründung war Zweck der Regelung, einen Mechanismus zu schaffen durch den die Verbreitung der bAV durch Erhöhung der Kalkulationssicherheit für den Arbeitgeber gefördert wird. Dieser Gesetzeszweck spricht für eine Einbeziehung auch regulierter Pensionskassen, die auf der Basis eines genehmigten Zinssatzes operieren. Anderenfalls würde nämlich gerade für den Bereich der regulierten Pensionskassen der Verbreitungszweck verfehlt werden.

- Im Übrigen: Auch der individuell genehmigte Zins einer regulierten Pensionskasse ist so strukturiert, dass er grundsätzlich im Zeitpunkt seiner Genehmigung vorsichtig bemessen ist und Überschussleistungen grundsätzlich möglich machen soll. Anders als der pauschale Zins der DeckRV, der wegen der Vielzahl der erfassten Versicherungsunternehmen von sehr zurückhaltenden Annahmen ausgehen muss, kann bei dem individuell genehmigten Zinssatz den spezifischen Besonderheiten der jeweiligen Pensionskasse Rechnung tragen.

Aktenzeichen der neuen Verfahren des BAG zur Einstandspflicht und zur Escape-Klausel

- BAG - 3 AZR 617/12
LArbG Frankfurt am Main - 8 Sa 1518/11
- BAG - 3 AZR 618/12
LArbG Frankfurt am Main - 8 Sa 1528/11
- BAG - 3 AZR 619/12
LArbG Frankfurt am Main - 8 Sa 1529/11
- BAG - 3 AZR 620/12
LArbG Frankfurt am Main - 8 Sa 1530/11
- BAG - 3 AZR 616/12
LArbG Frankfurt am Main - 8 Sa 1514/11
- BAG - 3 AZR 614/12
LArbG Frankfurt am Main - 8 Sa 1510/11
- BAG - 3 AZR 613/12
LArbG Frankfurt am Main - 8 Sa 1509/11
- BAG - 3 AZR 615/12
LArbG Frankfurt am Main - 8 Sa 1511/11

Zusammenfassung

- Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung sollte stets zwischen den einzelnen Rechtsverhältnissen zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und externem Versorgungsträger differenziert werden
- Die Rechtsprechung des BAG tendiert dazu, die Einstandspflicht des Arbeitgebers sehr weitgehend zu bejahen. Dynamische Bezugnahmen auf Kürzungsregelungen werden grundsätzlich nicht als wirksam angesehen. Das ist vor allem bei Kürzungen im Bereich von Überschüssen kritisch zu sehen.
- Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG bietet nach der derzeitigen Rechtsprechung keine sichere Grundlage, um bei regulierten Pensionskassen auf die Anpassungsprüfung zu verzichten. Es ist nicht auszuschließen, dass auch bei Lebensversicherungsunternehmen die Anpassungsregelung nicht greift, soweit der Versicherungsvertrag vor 1994 abgeschlossen wurde.

**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT !**





Dr. Thomas Granetzny

T +49 221 20 50 242

E thomas.granetzny@freshfields.com

© Freshfields Bruckhaus Deringer LLP 2014

Diese Informationen sind nicht als umfassende Darstellung gedacht und können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.