

- I. Versorgungszusage als langfristige Verbindlichkeit
- II. Tarifvertragliche bAV

ONLINE - JOURNAL

24. AUSGABE | 2. QUARTAL | 2015

I. Versorgungszusage als langfristige Verbindlichkeit

Verpflichtet sich ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern aus Anlass eines bestehenden Arbeitsverhältnisses zur Absicherung des Alters, der Invalidität oder der Hinterbliebenen (Versorgungszweck) betriebliche Versorgungsleistungen zu erbringen, verpflichtet er sich in der Regel, sofern er keine Kapitalleistung zugesichert hat, über Jahre hinweg, im regelmäßigen Turnus, meist monatlich, Rentenzahlungen zu erbringen.

In Anbetracht der langfristigen finanziellen Verpflichtung, die der Arbeitgeber mit Einführung einer Versorgungsordnung eingeht, ist es daher dringend anzuraten, die Implementierung des Versorgungswerks sorgfältig vorzubereiten. Insbesondere bei Versorgungsregelungen, die die Höhe der tatsächlichen Versorgungsleistung von variablen Berechnungsfaktoren (wie z.B. vom Endgehalt des Versorgungsberechtigten im Zeitpunkt seines Ausscheidens) abhängig machen, empfiehlt sich die künftige Entwicklung der Versorgungsverbindlichkeiten aufgrund einer sachkundig erstellten Prognose im Voraus berechnen zu lassen, damit der Arbeitgeber eine Vorstellung darüber erhält, welche finanziellen Verpflichtungen in der Zukunft auf ihn – z.B. je nach Entwicklung der Gehaltshöhe – zukommen können. Denn hat sich der Arbeitgeber zu einer Versorgungszusage verpflichtet, kann er diese entsprechend dem Grundsatz „pacta sunt servanda“ einseitig nur in Ausnahmefällen widerrufen.

Auch Versorgungsordnungen, die über eine Betriebsvereinbarung implementiert wurden, können nicht ohne weiteres durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Vielmehr werden bereits erdiente Besitzstände, erdiente Dynamiken und dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwächse über den Grundsatz der Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, der von der Rechtsprechung in diesem Zusammenhang durch ein dreistufiges Prüfungsschemata präzisiert wurde, geschützt. D.h. ohne einen ausreichenden Grund, der die rechtlichen Vorgaben des BAG erfüllt, kann ein Eingriff nicht erfolgen. Dabei bedürfen Eingriffe in Versorgungsordnungen umso gewichtigere Eingriffsgründe je schützenswerter das Vertrauen auf die erreichte Rechtsposition ist. Vgl. zu diesem Problemkomplex z.B. BAG, Urteil vom 09.12.2014 – 3 AZR 323/13.

Möchte ein Arbeitgeber demnach beispielsweise die Endgehaltsabhängigkeit einer Versorgungszusage ändern, wäre ein solcher Eingriff u.a. nur dann gerechtfertigt, wenn der Fortbestand des Versorgungswerks langfristig zu einer Substanzgefährdung des Unternehmens führen würde.

Impressum

AETAS GmbH & Co. KG
Kanzlei für Betriebsrentenrecht
und gesetzliches Rentenrecht
Schürerstr. 3
97080 Würzburg

Tel.:
0931 – 32 09 32 - 40

Fax:
0931 – 32 09 32 - 45

E-Mail:
journal@kanzlei-aetas.de

Sitz:
97080 Würzburg

Gerichtsstand:
Amtsgericht Würzburg

Handelsregistereintrag:
Amtsgericht Würzburg
HRA 7377

**Geschäftsführender
Gesellschafter:**
AETAS GmbH (HRB 11814)
vertr. durch den Geschäftsführer
Andreas Jakob

USt.-Ident-Nummer:
DE269007541

Zulassung zur Rentenberatung
erteilt durch das
Landgericht Würzburg
Ottostr. 5
97070 Würzburg

zur Rechtsdienstleistung
zugelassene Personen:

Andreas Jakob, LL.B.
Melanie Anger, Ass.jur.

II. Tarifvertragliche betriebliche Altersversorgung (bAV)

In vielen Branchen wurden in der Vergangenheit tarifvertraglich begründete Versorgungswerke installiert. Dabei wurden neben den unzweifelhaft der Tarifaufonomie zuzuordnenden materiell-rechtlichen Regelungen nicht selten auch unmittelbar und zwingend anzuwendende, i.d.R. aber unnötige Normen zum Durchführungsweg und sogar zur Auswahl des versicherungsförmigen externen Versorgungsträgers verabschiedet. Dieser nach § 17 Abs. 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zulässige „Eingriff“ in den Grundsatz der bAV, wonach die Arbeitgeberseite gemäß der Legaldefinition der bAV in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG über das „ob“ und die Arbeitnehmerseite (z.B. nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)) über das „wie“ der betrieblichen Altersversorgung entscheidet, ist in der Vergangenheit leider zu häufig von Interessenkonflikten der Tarifvertragspartner begleitet worden. Gegen das eigentlich im Vordergrund stehende Interesse an einer für den Arbeitnehmer notwendigen und in der Höhe auskömmlichen sowie für den Arbeitgeber nachhaltig kalkulierbaren und finanzierbaren bAV wurde sowohl von der Arbeitgeberseite als auch von der Arbeitnehmerseite immer wieder verstoßen.

Zusätzlich bleibt dem erfahrenen Rechtsanwender bei Sichtung verschiedener Tarifverträge der Eindruck nicht verwehrt, dass die Verhandlungspartner bei der Verfassung der Tarifverträge über die entsprechende notwendige Sachkunde nicht selbst verfügt haben. Dies ist bei der komplexen Materie der bAV nicht weiter tragisch, sofern externer Rechtsrat im Einzelfall hinzugezogen worden wäre. Diesen externen Sachverstand grob fahrlässig jedoch nicht einzubinden sondern z.B. den durch Interessenkonflikte beeinflussten Versorgungsträgern zu überlassen, wird der Verantwortung der Tarifvertragsparteien für eine neben der gesetzlichen Altersversorgung notwendigen betrieblichen Altersversorgung bei weitem nicht gerecht.

Sofern nun durch die Tarifvertragspartner die aktuellen politischen Aktivitäten zur Stärkung der bAV („Nahles-Rente“) der Sache nach berechtigt kritisiert werden, muss jedoch entschieden darauf hingewiesen werden, dass die gesetzlich verankerte Tarifaufonomie auch in der betrieblichen Altersversorgung verantwortungsbewusst wahrgenommen werden muss. Dazu ist die Hinzuziehung externer Berater aufgrund der Komplexität und langfristigen Bindungswirkung unabdingbar.