

Lang geplant, kurzfristig geändert

PRAXIS. Verträge der bAV müssen Veränderungen bei den rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen standhalten können. Flexibilität ist gefragt.



Kleine Veränderungen bringen das gesamte System in Bewegung – das gilt auch in der bAV.

Von **Bernd Wilhelm**

Erhebliche Änderungen bei den Rahmenbedingungen der bAV stellt Arbeitgeber vor die Aufgabe ihre doch sehr langfristigen Verpflichtungen durch die bAV inhaltlich anzupassen. Der frühere Eintritt der Unverfallbarkeit, die Förderung von arbeitnehmerfinanzierter bAV oder die Anhebung der Regelaltersgrenzen in der Rentenversicherung sind nur einige der neuen Regelungen. Andere Motive können auch die Senkung der Verwaltungskosten, die Sicherstellung einer langfristigen Finanzierung oder bilanzielle Erwägungen sein. Dem Wunsch des Arbeitgebers, ein möglichst flexibel gestaltbares Altersversorgungssystem

zu haben, steht das Interesse der Arbeitnehmer gegenüber, sich auf die Zusagen verlassen und die eigene Finanzplanung danach ausrichten zu können. Die Flexibilität des Altersversorgungssystems hängt daher entscheidend von der Gestaltung bei der Einrichtung der bAV ab.

Ein Altersversorgungssystem beruht auf einer vertraglichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern oder einer Arbeitnehmervertretung wie dem Betriebsrat. Eine „Vertragsänderung“ der bAV bedarf daher grundsätzlich der Zustimmung der jeweils anderen Vertragspartei. Unternehmen sind also gut beraten, wenn sie bereits vor Einrichtung des Versorgungssystems genau überlegen, wie das zukünftige Vertragswerk aussehen soll.

So können Nachbesserungen ohne größeren Aufwand vorgenommen werden.

Änderungen der Versorgungssituation

Ausschließliche Verbesserungen von Versorgungszusagen sind unproblematisch. Da sie lediglich vorteilhaft für die Arbeitnehmer sind, wird üblicherweise auf eine ausdrückliche Annahme verzichtet. Beispiele sind:

- Erhöhung der Versorgungsleistungen
- Leistungseinschränkungen werden aufgehoben (zum Beispiel: Wartezeit)
- Erweiterung des Leistungsumfangs einer Altersrente um eine Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgung
- der Kreis der Begünstigten wird erweitert (zum Beispiel: alle Arbeitnehmer statt nur leitende Angestellte)

Bei einer Verschlechterung der Versorgungszusage ist hingegen eine ausdrückliche Zustimmung der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmervertretung erforderlich. Es ist dabei von entscheidender Bedeutung, ob die Versorgungszusage individualrechtlich oder kollektivrechtlich, zum Beispiel durch eine Betriebsvereinbarung, erteilt wurde.

Individual- oder kollektivrechtlich begründete Altersversorgung

Eine individualrechtlich, also durch Einzelvertrag begründete Versorgungszusage kann nur umständlich abgeändert werden, da der Arbeitgeber mit jedem einzelnen Arbeitnehmer über dessen Vertrag verhandeln muss.

Bei entsprechender Gestaltung können individualrechtliche Zusagen auch durch eine spätere Betriebsvereinbarung abge-

löst werden. Aber Achtung: Diese Möglichkeit gilt nicht für echte individuell ausgehandelte Einzelzusagen, sondern nur für individualrechtliche Zusagen, die einen kollektiven Bezug aufweisen. Dieser liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber stets gleichlautende Einzelzusagen – quasi „formulärmäßig“ – erteilt oder die bAV auf einer sogenannten Gesamtzusage beruht. Bei einer Gesamtzusage liegt meist eine Versorgungsordnung vor, die für viele Arbeitnehmer gilt.

Die Möglichkeit, eine individualrechtliche Zusage durch eine Betriebsvereinbarung abzulösen, hängt auch davon ab, ob es sich um eine „umstrukturierende“ oder eine „verschlechternde“ Betriebsvereinbarung handelt. Eine umstrukturierende Betriebsvereinbarung kennzeichnet, dass der Dotierungsrahmen für die bAV insgesamt erhalten bleibt. Hierbei kann es zwar für einen Teil der Arbeitnehmer zu einer Verschlechterung kommen, bezogen auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer ändert sich der Gesamtwert aller Zusagen aber nicht. Im Gegensatz dazu führt eine verschlechternde Betriebsvereinbarung zu einer Verringerung des Gesamtaufwands für den Arbeitgeber. Daher sollte schon bei der Erteilung der Versorgungszusage die Regelung aufgenommen werden, dass eine spätere Änderung auch zum Nachteil für die Arbeitnehmer durch eine Betriebsvereinbarung möglich ist.

Kollektivrechtlich begründete Versorgungszusagen können einvernehmlich geändert oder auch vom Arbeitgeber einseitig gekündigt werden. Letzteres verhindert aber lediglich, dass die bisherige Betriebsvereinbarung für neue Mitarbeiter eine Wirkung entfaltet.

Drei-Stufen-Modell des BAG

Sind mit einer Änderung der Versorgungszusage Verschlechterungen für die Versorgungsberechtigten verbunden, sollte bei kollektivrechtlicher Änderung eine eingehende Überprüfung durch den Betriebsrat erfolgen. Hierbei ist zu klären, ob zu stark und somit un-

verhältnismäßig in die Besitzstände der Versorgungsberechtigten eingegriffen wird. Außerdem muss der Vertrauensschutz der Versorgungsberechtigten ausreichend berücksichtigt sein. Das heißt, die Eingriffe müssen in Anbetracht der Maßnahme geeignet, erforderlich und angemessen sein. Diese Überprüfung erfolgt im Rahmen des vom BAG entwickelten „Drei-Stufen-Modells“.

Auf der ersten Stufe wird überprüft, ob in bereits erdiente Versorgungsansparungen eingegriffen wird. Ein Eingriff auf dieser Stufe setzt zwingende Gründe wie eine wirtschaftliche Notlage, schwere Treupflichtverletzung oder eine außergewöhnliche Mehrbelastung voraus.

Auf der zweiten Stufe wird überprüft, ob in die bereits erdiente Dynamik, in der Regel bei endgehaltsbezogenen Zusagen, eingegriffen wird. Das bedeutet, die Leistungshöhe hängt direkt oder mittelbar vom zuletzt maßgeblichen Gehalt ab. Ein Eingriff auf dieser Stufe setzt triftige Gründe voraus, zum Beispiel eine langfristige Substanzgefährdung.

Auf der dritten Stufe wird überprüft, ob künftig erdienbare Versorgungsansparungen betroffen sind. Hier genügt das Vorliegen sachlich proportionaler Gründe wie die Beseitigung von Ungleichbehandlungen oder der Abbau von Überversorgungen.

Zusammenfassung

Auch individualrechtliche Zusagen können kollektivrechtlich geändert werden, wenn bei der Begründung der bAV eine Öffnungsklausel eingebaut wird. Für neue Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber jederzeit einseitig und stichtagsbezogen die bAV ändern, indem er entweder individualrechtlich den Versorgungsplan schließt oder die entsprechende Betriebsvereinbarung kündigt. ■

FALLBEISPIEL

Geeignet? Erforderlich? Angemessen?

Wie die Überprüfung einer Veränderung der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen erfolgen muss, zeigt der nachstehende Fall.

Der Fall: Aufgrund der Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung möchte der Arbeitgeber den Rentenbeginn in der bAV von der Vollendung des 65. Lebensjahres einheitlich auf die Vollendung des 67. Lebensjahres hochsetzen. Die Altersrente wird dabei prozentual vom letzten Monatsgehalt ermittelt und beruht auf einer Betriebsvereinbarung. Im Fall einer vorgezogenen Altersrente wird die Rente für jeden Monat um 0,5 Prozent der vorzeitigen Inanspruchnahme gekürzt. Ist dies zulässig?

Lösung: Für Bestandsmitarbeiter wäre zunächst eine Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Der Eingriff ist verschlechternd, da die Rente später einsetzt und es bei Inanspruchnahme mit der Vollendung des 65. Lebensjahres zu einer Rentenkürzung käme. Da hier ein Eingriff auf der ersten Stufe vorliegt, sind zwingende Gründe zur Rechtfertigung des Eingriffs nötig. Diese liegen nicht vor, wenn bAV und gesetzlicher Renteneintritt auseinanderfallen und der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine ungekürzte bAV erhalten kann. Für Neuzugänge dagegen ist die Anhebung unproblematisch.



Bernd Wilhelm

Rechtsanwalt, Fachbereichsleiter für Recht und Steuern der Longial GmbH