

Newsletter I. Quartal 2023

Liebe Leserinnen und Leser,

Freiburg, den 23.06.2023

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe unseres Newsletters zur Verfügung stellen zu können, in der wir Sie über die BAG-Rechtsprechung hinsichtlich der Wirksamkeit eines Arbeitgeberwahlrechts zwischen laufenden Renten- und Kapitalzahlungen informieren möchten. Zusätzlich enthält unser Newsletter eine Auswahl aus den aktuellen Gesetzesänderungen, Verwaltungsanweisungen und Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung, welche unter „Aktuelles in Kürze“ aufgeführt ist.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BAV Ludwig

Thema: Arbeitgeberwahlrecht zwischen Renten- und Kapitalzahlungen

In den Urteilen vom 17.01.2023 3 AZR 220/22 und 3 AZR 501/21 hatte der 3. Senat des BAG zum Arbeitgeberwahlrecht zwischen einer Auszahlung als Rente oder Kapital zu entscheiden.

Das Urteil - 3 AZR 220/22

Im ersten Fall wurde die mittelbare Versorgungszusage im Durchführungsweg der Unterstützungskasse (polsterfinanziert/pauschal dotiert) erteilt. Dabei behielt sich die Versorgungskasse im Leistungsplan das Wahlrecht vor, anstelle einer laufenden Rente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe der 10-fachen Jahresrente zu zahlen. Die Regelung der Höhe nach hat sicherlich ihren Ursprung in der Anlage 1 zu § 4d Abs. 1 EStG und der damit verbundenen Ermittlung des Deckungskapitals.

Von dieser Regelung wurde zum Rentenbeginn Gebrauch gemacht, womit sich der Arbeitnehmer nicht einverstanden erklärte und den Betrag zurücküberwies. Das BAG entschied, dass es sich bei der vorliegenden Regelung um keine Wahlschuld i.S.v. § 262 BGB handelt, sondern um eine Ersetzungsbefugnis des Arbeitgebers. Nach Ansicht des BAG werden nicht mehrere verschiedene Leistungen, welche nach späterer Wahl nur eine, die Gewählte bewirken, geschuldet. Im vorliegenden Fall ist eine bestimmte

Leistung – die Zahlung einer Rente - unter dem Vorbehalt anstelle der Rente ein einmaliges Kapital zu leisten, vereinbart.

Bei dem Leistungsplan der Unterstützungskasse handelt es sich um AGB i.S.d. §§ 305 ff. BGB. § 308 Nr. 4 BGB erfasst Leistungsänderungs- und Leistungsabweichungsvorbehalte, welche unter der Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar sein müssen. Das BAG kommt zu dem Ergebnis, dass eine Ersetzung durch den Arbeitgeber in Höhe einer nicht mindestens (bar)wertgleichen Kapitalleistung für den Arbeitnehmer unzumutbar ist.

Der BAG sieht weiter keine Möglichkeit der ergänzenden Auslegung dahingehend, dass die Ersetzung der Rente durch eine einmalige Kapitalleistung in Höhe des Barwerts erfolgen kann, da ein solcher Vorbehalt vor dem Versorgungsfall nicht erklärt wurde. Ein solches vorgesehene Kapitalwahlrecht des Arbeitgebers, kann jedoch nur bis zu Beginn des Leistungszeitraums ausgeübt werden, da es sich andernfalls um eine Abfindung bereits laufender Leistungen handelt, welchen die Verbotsnorm des § 3 BetrAVG entgegen steht.

Das Urteil - 3 AZR 501/21

Im zweiten Urteilsfall handelte es sich um eine unmittelbare Versorgungszusage (Direktzusage). In der ursprünglichen Versorgungszusage aus 1997 sowie dem Nachtrag aus 2005 war eine Regelung enthalten, welche dem Arbeitgeber vorbehielt anstelle der Renten, eine einmalige wertgleiche Kapitalzahlung in Höhe des nach den Rechnungsgrundlagen nach § 6a EStG ermittelten Barwerts der künftigen Versorgungsansprüche zu leisten. Nach Ansicht des BAG hatten die Parteien damit eine wertgleiche Ersetzung der monatlichen Rentenzahlungen durch eine einmalige Kapitalzahlung in Höhe des versicherungsmathematisch ermittelten Barwerts der Rentenleistung vereinbart. Eine wertgleiche Ersetzungsklausel i.S.d. § 308 Nr. 4 BGB steht nicht bereits der Zumutbarkeit entgegen. Die Abwägung der wechselseitigen Interessen erfolgt jedoch nach den bei der Ausübung durch den Arbeitgeber vorliegenden Umständen. Dabei muss die Ausübung durch den Arbeitgeber nach § 315 Abs. 1 BGB im Zweifel billigem Ermessen entsprechen. Das BAG hat den Fall daher an das LAG Hamm zurückverwiesen.

Fazit

Das BAG hat mit dem Urteil 3 AZR 220/22 hinsichtlich der bei polsterfinanzierten/pauschaldotierten Unterstützungskassenzusagen verbreiteten Vorbehalt einer Kapitalisierung in Höhe eines 10-fachen der Jahresrente eine Unwirksamkeit festgestellt. Zusätzlich wurde in beiden Urteilen eine klare Abgrenzung zwischen einer Abfindung i.S.d. § 3 BetrAVG von laufenden Rentenzahlungen und einer Ersetzungsbefugnis vorgenommen.

Aktuelles in Kürze

Zulässigkeit eines Kapitalwahlrechts des Arbeitgebers

(BAG-Urteil vom 17.01.2023 – 3 AZR 220/22)

Leitsatz:

Ein in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Versorgungsschuldners geregeltes Recht, nach seiner Entscheidung anstelle der Zahlung laufender Renten eine einmalige Kapitalzahlung zu leisten, ist mit § 308 Nr. 4 BGB unvereinbar und unwirksam, wenn die Kapitalleistung nicht mindestens dem versicherungsmathematisch ermittelten Barwert der laufenden Renten entspricht.

Im Urteil 3 AZR 501/21 scheint der BAG in dem vorliegenden Vorbehalt auf den ersten Blick eine barwertgleiche Kapitalermittlung zu sehen, welche § 308 Nr. 4 BGB genügt. Dies wäre bemerkenswert, da bei einem Rechnungszinssatz von 6 % und einer Nicht-Berücksichtigung einer Rentendynamik, sich deutlich niedrigere Barwerte als bspw. nach § 253 HGB ergeben. Ob das BAG-Urteil dahingehend zu verstehen ist oder das BAG die Wertgleichheit der Klausel nicht entschieden hat, sondern nur die Zumutbarkeit einer barwertgleichen Klausel im Allgemeinen, wird die Zukunft zeigen.

Allerdings ist zu beachten, dass die konkrete Ausübung der Ersetzungsbefugnis die Grenzen billigen Ermessens i.S.v. § 315 BGB wahren muss. Hierbei sind wiederum die Interessen des Arbeitnehmers an einer wertgleichen Versorgung und damit die der Ermittlung zu Grunde liegenden Rechnungsgrundlagen zu berücksichtigen. Für den Arbeitgeber erscheint eine solche Abwägung unter Beachtung der Interessen des Arbeitnehmers im Einzelfall als schwierig durchzuführen.

Hinsichtlich der Übertragbarkeit auf kollektivrechtliche Regelungen ist festzustellen, dass eine AGB-Kontrolle nur bei Gesamtzusagen und vertraglichen Einheitsregelungen stattfindet. Allerdings gelten für Betriebsvereinbarungen ebenfalls die allgemeinen Rechtsgrundsätze wie Verhältnismäßigkeit. Es bleibt abzuwarten, ob und welchen Einfluss die vorliegende Rechtsprechung auf diese Zusageform hat.

Zulässigkeit eines Kapitalwahlrechts des Arbeitgebers

(BAG-Urteil vom 17.01.2023 – 3 AZR 501/21)

Leitsatz:

Ein in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Versorgungsschuldners geregeltes Recht, nach seiner Entscheidung anstelle der Zahlung laufender Renten eine mindestens barwertgleiche, einmalige Kapitalzahlung zu leisten, ist mit § 308 Nr. 4 BGB vereinbar. Die konkrete Ausübung der Ersetzungsbefugnis muss jedoch die Grenzen billigen Ermessens iSv. § 315 BGB wahren.

Anspruch eines Betriebsrentners auf Weitergewährung eines Energiekostenrabatts

(BAG-Urteil vom 15.11.2022 – 3 AZR 457/21)

Orientierungssätze:

1. Die Tarifbestimmung in § 5 Abs. 2S. 1 TV-SR ist dahin auszulegen, dass sie den von der Arbeitgeberin gewährten Energiekostenrabatt als „gewährte betriebliche Sozialleistung“ in diesem Sinne erfasst und damit für zum Stichtag bestehende Arbeitsverhältnisse als Anspruch aus einem Tarifvertrag auch für Betriebsrenter fortführt (Rn.21).

2. Der Rabatt ist den Arbeitnehmern auch dann zu gewähren, wenn sie nach dem Stichtag in den Ruhestand treten, da der Energiekostenrabatt nicht nur während des aktiven Arbeitsverhältnisses, sondern auch im Ruhestand gewährt wurde (Rn.21).

3. Die Tarifnorm unterscheidet nicht danach, ob die Arbeitnehmer von der Spaltung unmittelbar betroffen sind und den Arbeitgeber im Rahmen der Spaltung etwa aufgrund Betriebsübergang nach § 324 UmwG i.V.m. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB wechseln (Rn. 24 ff).

4. Aus dem Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit als Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips folgt, dass tarifliche Regelungen, die Ansprüche ausschließen oder einschränken, dies hinreichend erkennbar und eindeutig im Tarifvertrag regeln müssen. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, in welcher Höhe er oder seine Angehörigen im Versorgungsfall Leistungen zu erwarten haben, um etwaige Versorgungslücken schließen zu können (Rn. 36).

Einfluss eines Gewinnabführungsvertrages auf die Anpassung von Betriebsrenten

(BAG-Urteil vom 15.11.2022 – 3 AZR 505/21)

Leitsatz

Das Bestehen eines isolierten Gewinnabführungsvertrags rechtfertigt im Rahmen der Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG keinen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage der herrschenden Gesellschaft.

Antrag auf Abänderungsverfahren nach §§ 31,51 VersAusglG durch Hinterbliebene

(BGH-Beschluss vom 14.12.2022 – XII ZB 318/22)

Leitsätze:

a) Ist der geschiedene Ehegatte nach Durchführung des Versorgungsausgleichs verstorben, richtet sich das Verfahren auf Abänderung gegen die Erben, die als Antragsgegner hinzuzuziehen sind.

b) Das Abänderungsverfahren nach §§ 31, 51 VersAusglG kann auch durch Hinterbliebene eines ausgleichspflichtigen Ehegatten beantragt werden.

Reichweite der Rechtskraft eines Beschwerdeverfahrens im Versorgungsausgleich

(BGH-Beschluss vom 11.01.2023 – XII ZB 433/19)

Leitsätze:

a) Ficht ein Verfahrensbeteiligter die Entscheidung des Beschwerdegerichts zum Versorgungsausgleich nur wegen einzelner Versorgungsanrechte mit der Rechtsbeschwerde an, ohne dass eine wechselseitige Abhängigkeit die Einbeziehung weiterer Anrechte erfordert, können die nicht angefochtenen Teile der Entscheidung in (Teil-)Rechtskraft erwachsen, wenn der Rechtsbeschwerdeführer seinen Antrag auf der Grundlage seiner Rechtsbeschwerdebegründung nicht mehr erweitern kann und es nach Ablauf der einmonatigen Anschlussfrist gemäß § 73 FamFG für keinen anderen Beteiligten mehr möglich ist, die vom Hauptrechtsmittel nicht betroffenen Anrechte durch Anschließung zur Überprüfung und Abänderung durch das Rechtsbeschwerdegericht zu stellen (Abgrenzung zum Senatsbeschluss vom 3. Februar 2016 XII ZB 629/13 - FamRZ 2016, 794).

b) Eine Bestimmung in der Teilungsordnung eines Versorgungsträgers, die es ihm gestattet, bei einer auf das Ende der Ehezeit bezogenen Ermittlung des Barwerts einer Versorgungszusage den am Ehezeitende maßgeblichen handelsbilanziellen Rechnungszins als Abzinsungsfaktor nach billigem Ermessen durch den im Zeitpunkt des gerichtlichen Auskunftersuchens geltenden handelsbilanziellen Rechnungszins ersetzen zu können, ist unabhängig davon, ob eine interne oder eine externe Teilung angestrebt wird, unwirksam.

c) Ein Ehegatte ist im Versorgungsausgleichsverfahren nur dann materiell beschwert, wenn die von ihm angefochtene Regelung zum Versorgungsausgleich mit einer unberechtigten wirtschaftlichen (Mehr-)Belastung für ihn verbunden ist; kann er dies nicht begründet geltend machen, ist sein Rechtsmittel in jedem

Fall unbegründet, ohne dass es auf die objektive Richtigkeit der Entscheidung oder darauf ankommt, ob die Entscheidung nachteilig in die subjektiven Rechte anderer Verfahrensbeteiligter insbesondere des anderen Ehegatten oder des Versorgungsträgers eingreift.

IMPRESSUM

Herausgeber:

BAV Ludwig GmbH
Sasbacher Straße 6
79111 Freiburg

Tel.: 0761 / 477455 - 0
Fax.: 0761 / 477455 - 20

E-Mail: info@bav-ludwig.de
Internet: www.bav-ludwig.de

Der Inhalt dieses Newsletters dient nur der allgemeinen Information und kann natürlich kein Beratungsgespräch ersetzen. Er stellt keine steuerliche, juristische oder Beratung anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.