

Aktuelle Entwicklungen

ARBEITGEBERFINANZIERTE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

von Dr. Sebastian Campagna

Mitbestimmungsportal – www.mitbestimmung.de
10 Themenkarten, aktualisiert am 18.05.2016

Warum steht die betriebliche Altersversorgung gerade ganz oben auf der Agenda?	2
Welche Gefahren bestehen grundsätzlich bei der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung?	2
Welche Gefahren birgt die aktuelle Niedrigzinsphase?	3
Was sind Pensionsrückstellungen? Wie werden sie bewertet?	4
Was ist ein Deckungs- bzw. Planvermögen?	5
Was sind Contractual Trust Arrangements (CTA)?	7
Worauf ist aus Sicht der Beschäftigten bei CTAs zu achten?	9
Was passiert, wenn der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung kündigt?	10
Welche Ansprüche sind bei einer Kündigung der Betriebsvereinbarung geschützt?	11
Weiterführende Informationen	14

Warum steht die betriebliche Altersversorgung gerade ganz oben auf der Agenda?

Derzeit gehen viele Arbeitgeber auf die Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat zu, um über die betriebliche Altersversorgung zu verhandeln. Schuld daran ist die gegenwärtige Niedrigzinsphase, die so manches Unternehmen hinsichtlich seiner Pensionsrückstellungen vor Herausforderungen stellt. Viele Betriebsräte suchen daher Rat, denn sie sind aufgrund der Komplexität des Themas oftmals unsicher: Sind die Forderungen des Arbeitgebers gerechtfertigt? Oder wird die Niedrigzinsphase als Grund vorgeschoben, Kosten in der betrieblichen Altersversorgung zu sparen? Ein Aspekt sei bereits an dieser Stelle klargestellt: Niedrigzinsphase hin oder her – aktuell ist nicht von einem pauschalen Problem in den Unternehmen zu sprechen, vielmehr muss der Einzelfall genau analysiert werden. Ein grundsätzlicher Rat an die Betriebsräte lautet demnach: Sobald der Arbeitgeber auf sie zugeht, sollten sie sich von externen Experten unterstützen lassen.

Darüber hinaus ist die betriebliche Altersversorgung ebenso ein Thema für den Aufsichtsrat. Er beschäftigt sich in diesem Zusammenhang mit Risikoaspekten wie zum Beispiel Liquiditätsrisiken etc. sowie mit Pensionsrückstellungen im Jahresabschluss.

In diesem Kartenstapel werden in der gebotenen Kürze wichtige Aspekte skizziert, die mit der Niedrigzinsphase zusammenhängen und sich auf die betriebliche Altersversorgung in den Unternehmen auswirken. Im Mittelpunkt steht der Effekt der niedrigen Zinsen auf die Pensionsrückstellungen in den Jahresabschlüssen: Welche Parameter sollten dabei aus Arbeitnehmerperspektive besonders beachtet werden? Darüber hinaus werden Contractual Trust Arrangements (CTA) bzw. Treuhandkonstrukte beschrieben: Warum werden sie zunehmend beliebter? Worauf sollte aus Mitbestimmungssicht geachtet werden? Schließlich thematisiert der Kartenstapel auch die Fragen: Welche Maßnahmen ergreifen Arbeitgeber, wenn sie die Bedingungen der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung verschlechtern wollen? Welche Ansprüche aus Sicht der Mitbestimmung sind besonders geschützt?

Welche Gefahren bestehen grundsätzlich bei der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung?

Wesentliche Risiken für eine zugesagte betriebliche Altersversorgung (bAV) können sich ergeben aus einer Veränderung der Situation und der Verhaltensweise des Arbeitgebers, aus veränderten Rahmenbedingungen sowie in Übergangssituationen. Die größte Gefahr für die betriebliche Altersversorgung stellt die derzeit herrschende, historisch einzigartige globale Niedrigzinsphase dar. Sie verschärft die Probleme auf zwei Weisen: Sie führt dazu, dass die Erträge der angesparten Anwartschaften für die Betriebsrenten niedriger ausfallen. Darüber hinaus führt sie zu

höheren Pensionsrückstellungen in den Unternehmensbilanzen für Leistungszusagen des Arbeitgebers, die in der Vergangenheit ausgesprochen wurden.

Nachfolgend werden weitere Gefahrenpotenziale für die betriebliche Altersversorgung stichpunktartig skizziert, quasi als Checkliste für Betriebsräte: Treten die skizzierten Gegebenheiten ein, sollten sie sich auf mögliche Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung in ihren Unternehmen vorbereiten:

- **Veränderung der Situation und der Verhaltensweise des Arbeitgebers (ggf. auch des externen Trägers der bAV):**
 - Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens
 - veränderte Einstellung des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung

- **Veränderung von (externen) Rahmenbedingungen**
 - wirtschaftliche Niedrigzinsphase (siehe [Welche Gefahren birgt die aktuelle Niedrigzinsphase?](#))
 - politische Gestaltung der Besteuerung im Rahmen der bAV
 - politische Gestaltung in Bezug auf die Förderung der bAV
 - wirtschaftliches Umfeld: Konjunktur, Arbeitsmarktbedingungen, Inflation, Wettbewerbsbedingungen, Käufe und Verkäufe von Unternehmen etc.

- **Übergangssituationen**
 - Arbeitsunterbrechungen mit und/oder ohne Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses
 - Wechsel des Durchführungsweges
 - Unternehmensumstrukturierung
 - Betriebsübergänge

Welche Gefahren birgt die aktuelle Niedrigzinsphase?

Die größte Gefahr für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung geht gegenwärtig von der globalen Niedrigzinsphase aus. Sie ist durchaus vielschichtig:

- Erstens führt diese Phase zu höheren Pensionsrückstellungen in Unternehmen, die in der Vergangenheit eine Leistungszusage ausgesprochen haben. Denn sinkende Zinsen wirken sich negativ auf den Abzinsungssatz von Rückstellungen aus. Eine gängige Faustformel besagt: Eine Absenkung des Abzinsungssatzes um 1 Prozentpunkt lässt die Pensionsrückstellungen um 10 bis 25 Prozent steigen. Der Anstieg der Pensionsrückstellungen führt bilanziell auch zu einem Anstieg des Pensionsaufwandes in der Gewinn- und Verlustrechnung. Dies schmälert zum einen den Jahresüberschuss und lässt zum anderen die Eigenkapitalquote sinken. Rückstellungen führen jedoch, egal für welchen Zweck sie bilanziell gebildet werden, grundsätzlich zu-

nächst nicht zum Abfluss von liquiden Mitteln aus dem Unternehmen – dies ist weithin ein Irrglaube. Liquide Mittel fließen dann aus dem Unternehmen, wenn a) der Arbeitgeber einen Sparstrumpf für Betriebsrenten füllt oder b) Beschäftigte in Rente gehen.

- Zweitens führt die Niedrigzinsphase dazu, dass Erträge aus Vermögen (siehe [Was ist ein Deckungs- bzw. Planvermögen?](#)) spärlicher ausfallen – sofern der Arbeitgeber Vermögen zur künftigen Bezahlung der Betriebsrenten anspart. Das Kapitaldeckungsverfahren in der betrieblichen Altersversorgung wird letztlich stark beeinflusst von den Zinserträgen. Dieser Effekt betrifft letztlich alle Zusageformen und Durchführungswege.
- Drittens lässt sich ein weiteres Phänomen beobachten: Die Niedrigzinsphase verleitet einige Arbeitgeber dazu, sich zunehmend der gesellschaftspolitischen Verantwortung der Alterssicherung für die Beschäftigten zu entziehen. Sie verweisen auf die in diesem Zusammenhang höheren Betriebskosten und den Anstieg ihrer bilanziellen Pensionsverpflichtungen, um ihre Leistungen weiter zu kürzen bzw. sich allmählich aus der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung zu verabschieden. Oftmals sind sie nur noch bereit, Entgeltumwandlung anzubieten und die Verwaltungskosten hierfür zu übernehmen, wozu sie jedoch ohnehin gesetzlich verpflichtet sind.

Was sind Pensionsrückstellungen? Wie werden sie bewertet?

Für Direktzusagen des Arbeitgebers werden in der Handels- und in der Steuerbilanz Pensionsrückstellungen gebildet. Diese bilden die Pensionsverpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber den Kolleginnen und Kollegen ab. Es handelt sich hierbei um zukünftige, finanzielle Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten.

Bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen zum aktuellen Bilanzstichtag wird ein sogenannter Barwert angesetzt. Die Logik hierbei: Eine zukünftige Schuld (= zugesagte Rentenzahlungen) ist zum heutigen Zeitpunkt weniger wert als in der Zukunft. Finanzmathematisch wird unterstellt, dass Geld bei einer Bank angelegt wird und dafür Zinseszinsen erzielt. Daher muss die kalkulierte Schuld aus Pensionsverpflichtungen in der Zukunft auf den heutigen (Bar-)Wert abgezinst werden. Mit anderen Worten: Der Zinseszinsprozess wird umgedreht. Man geht davon aus, den Wert der Schuld in der Zukunft zu kennen, und errechnet: Wie viel Geld muss zu einem geschätzten Zins angelegt werden, damit ich diese zukünftige Schuld bei Fälligkeit begleichen kann? Dabei handelt es sich um den sogenannten Barwert.

Nach deutschem Handelsrecht wird dieser geschätzte Zins – in diesem Fall spricht man von Abzinsungsfaktor bzw. Rechnungszins – von der Deutschen Bundesbank monatlich vorgegeben. Gegenwärtig liegt der Abzinsungsfaktor für das laufende Geschäftsjahr (Stand März 2016) bei etwa 4,24 Prozent (Heubeck 2016a). Nach internationaler Rechnungslegung (IFRS) orientiert sich dieser Rechnungszins an

Unternehmensanleihen erster Güte. Gegenwärtig liegt er für das Geschäftsjahr 2016 (Stand März 2016) bei etwa 1,70 Prozent (Heubeck 2016b).

Darüber hinaus sind bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen weitere Schätzparameter zu berücksichtigen. Diese Berechnung erfordert (objektivierbare) Annahmen über die zukünftigen Entwicklungen von Löhnen, Gehältern und Renten sowie Fluktuationsraten und Sterbewahrscheinlichkeiten. Die Folge: Der Erfüllungsbetrag wird im Regelfall durch externe Gutachter, meist Versicherungsmathematiker, geschätzt. Durch diese Schätzungen ergeben sich Spielräume in der Bewertung von Pensionsrückstellungen – die Fachwelt spricht von Bilanzpolitik. Die Berücksichtigung von Lohn-, Gehalts- und Rentenentwicklungen, Renteneintrittsalter sowie Fluktuation der Belegschaft erlaubt bei der Bewertung der Pensionsrückstellungen, obschon diese objektivierbar sind, durchaus Spielräume. Denn im Regelfall beruhen sie auf zukünftigen Schätzungen. Niemand kann in die Glaskugel schauen: Ist die Lohnentwicklung mit 2 Prozent, 2,3 Prozent oder gar mit 2,7 Prozent richtig geschätzt? Unter Umständen und mit dem Segen des Wirtschaftsprüfers kann sogar jede der drei Alternativen richtig sein, sofern sie plausibel erscheint. Die Variation dieser Effekte hat einen direkten Einfluss auf die Bilanz sowie auf die Gewinn- und Verlustrechnung.

Für die Analyse der Pensionsrückstellungen sollten Betriebsräte folgende Aspekte verinnerlichen:

- Annahmen zur Berechnung des Erfüllungsbetrags
 - Lohn-, Gehalts- und Rentenentwicklung
 - Sterbe- und Invalidisierungswahrscheinlichkeiten
 - Renteneintrittsalter (tatsächliches unternehmensinternes Eintrittsalter berücksichtigen)
 - Fluktuation (unternehmensinterne Erfahrungswerte)

- Barwert der Pensionsrückstellung
 - Eine Schuld in der Zukunft ist nicht gleichbedeutend mit einer Schuld heute: Die Schuld in der Zukunft ist geringer einzuschätzen.
 - Frage: Welcher Betrag müsste heute in bar verfügbar sein, damit er – mit Zins- und Zinseszins angelegt – ausreicht, um die zukünftige Schuld zu begleichen? Dieser Betrag wird als „Barwert der Schuld“ bezeichnet.

Was ist ein Deckungs- bzw. Planvermögen?

Unternehmen, die von steigenden Pensionsrückstellungen aufgrund der Niedrigzinsphase betroffen sind, suchen nach Lösungen für dieses Problem. Denn: Bei Pensionsrückstellungen handelt es sich bilanziell um Fremdkapital. Steigen die Pensionsrückstellungen, so hat dies negative Effekte auf die Eigenkapitalquote (Eigenkapital/Fremdkapital * 100). Eine Möglichkeit ergibt sich aus den handelsbilanziellen Regeln, Vermögen auf der Aktivseite der Bilanz mit Pensionsrückstellungen

auf der Passivseite der Bilanz zu verrechnen. Der technische Begriff für dieses spezifische Vermögen ist Deckungsvermögen (Bilanzierung nach deutschem Handelsrecht) bzw. Planvermögen (Bilanzierung nach internationalen Rechnungslegungsstandards). Bei der Erstellung der Unternehmensbilanz muss das Deckungs- bzw. Planvermögen, sofern vorhanden, mit den Pensionsrückstellungen saldiert werden. Immer mehr Unternehmen ziehen diese Option in Betracht. Daher sehen sich viele Arbeitnehmervertreter mit diesem Thema konfrontiert – zumal es in der Bilanz nicht auf den ersten Blick ersichtlich ist, ob solches Vermögen vorhanden ist bzw. wenn ja, wie hoch dieses Vermögen zur Deckung von Pensionsverpflichtungen ist.

Es stellt sich nun die Frage: Welche Bedingungen muss dieses spezifische Vermögen für die Saldierung erfüllen? Der Gesetzgeber gibt drei Kriterien vor:

- Im Insolvenzfall dürfen außer den Beschäftigten, die einen Rechtsanspruch auf eine Betriebsrente haben, keine weiteren Gläubiger auf diese als Deckungsvermögen deklarierten Vermögensgegenstände zugreifen.
- Diese Vermögensgegenstände müssen ausschließlich zur Begleichung der Schulden aus Pensionsverpflichtungen vorgesehen sein.
- Deckungsvermögen darf kein betriebsnotwendiges Vermögen darstellen wie z. B. Anlagen und Maschinen.

Grundsätzlich kommen als Deckungsvermögen liquide Mittel, Wertpapiere oder Rückdeckungsversicherungen in Betracht, die diese Kriterien erfüllen. Die Bewertung dieses Deckungsvermögens erfolgt jährlich zum Bilanzstichtag nach seinem Marktwert.

Das Saldierungsgebot kommt denjenigen Unternehmen entgegen, die sich überwiegend am Kapitalmarkt finanzieren. Für sie können sich durch die Saldierung Bilanzkennziffern verbessern.

Beispiel für Saldierungsvorgang

Im Folgenden wird der Saldierungsvorgang exemplarisch illustriert: Bei einem Deckungsvermögen von 100 Mio. Euro und Pensionsrückstellungen von 150 Mio. Euro zum Bilanzstichtag führt eine Saldierung (Nettoausweis) dazu, dass insgesamt 50 Mio. Euro auf der Passivseite der Bilanz als Pensionsrückstellung ausgewiesen werden müssen.

Bilanz vor der Saldierung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen

Aktiva		Passiva	
Anlagevermögen		Eigenkapital	150
Deckungsvermögen	100	Pensionsrückstellungen	150
Sonstiges Anlagevermögen	200	Sonstiges Fremdkapital	100
Umlaufvermögen	100		
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Bilanzsumme	400	Bilanzsumme	400

Bilanz nach der Saldierung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen

Aktiva		Passiva	
Anlagevermögen	200	Eigenkapital	150
Umlaufvermögen	100	Pensionsrückstellungen	50
		Sonstiges Fremdkapital	100
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Bilanzsumme	300	Bilanzsumme	300

Was sind Contractual Trust Arrangements (CTA)?

Wie in [„Was ist ein Deckungs- bzw. Planvermögen?“](#) beschrieben, können Unternehmen ihre Pensionsrückstellungen in der Bilanz reduzieren, indem sie sie mit Deckungs- bzw. Planvermögen auf der Aktivseite der Bilanz saldieren. Genannt wurden auch bestimmte Voraussetzungen, die hierfür erfüllt sein müssen. Die angesetzten Kriterien sind grundsätzlich sehr rigide. Sie werden regelmäßig vom Wirtschaftsprüfer bei der Prüfung des Jahresabschlusses einbezogen.

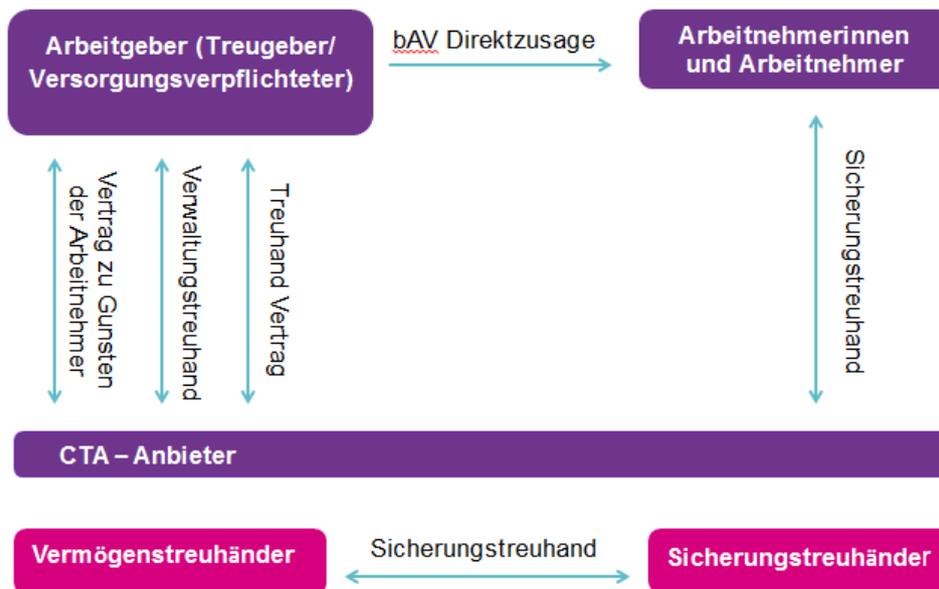
Eine in der Praxis weit verbreitete Möglichkeit, Deckungsvermögen zu bilden, stellen Treuhandkonstrukte dar, auch bekannt als Contractual Trust Arrangement (CTA). Seit 2009 nehmen diese Konstrukte im Zuge des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes in Deutschland stark zu. Dies hat Beratungshäuser und Versicherungsunternehmen dazu bewogen, dieses Konstrukt als lukratives Geschäftsmodell aufzunehmen. Zwei Aspekte sind für Unternehmen besonders attraktiv und verleiten dazu, ein CTA zu gründen: Diese Konstrukte sind mitbestimmungsfrei und wenig bis gar nicht reguliert (siehe [Worauf ist aus Sicht der Beschäftigten bei CTAs zu achten?](#)). Bei einem CTA handelt es sich inhaltlich um ein Treuhandverhältnis zwischen einem Treuhänder und einem Treugeber (Arbeitgeber). Es dient beispielsweise der Sicherung von Vermögensansprüchen der Arbeitnehmer in Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung. In der Praxis können einzelne oder mehrere Unternehmen ein CTA gründen. Letztere werden als Gruppen-CTA bezeichnet.

Bei solch einem Modell wird zunächst Vermögen aus dem Unternehmen auf einen rechtlich selbstständigen Versorgungsträger (Treuhand) übertragen. Damit wird das Treuhandvermögen dem Zugriff anderer Gläubiger entzogen, indem es vom übrigen Vermögen des Unternehmens getrennt wird. „Auf Grundlage eines Treuhandvertrags wird den abgesicherten Arbeitnehmern bei Eintritt des Sicherungsfalls (insbesondere bei Insolvenz des Arbeitgebers) ein eigenständiger Anspruch gegen den Treuhänder eingeräumt.“ (Campagna/Röhricht 2012, S. 36) Das erforderliche Vermögen zur Deckung der Ansprüche der Arbeitnehmer (Treuhandvermögen) umfasst das an die Treuhand übertragene Vermögen zuzüglich

- der erwirtschafteten Erträge aus diesem Vermögen bzw.
- der Erlöse aus der Veräußerung und Verwertung des Vermögens.

Der Treuhänder ist ein rechtlich selbstständiger Versorgungsträger. Er kann in der Form eines eingetragenen Vereins errichtet werden oder in einer Kapitalanlagegesellschaft bestehen. Der Treuhandvertrag umfasst eine Verwaltungstreuhand und eine Sicherungstreuhand. Im Rahmen der Verwaltungstreuhand verpflichtet sich der Treuhänder, das Treuhandvermögen zu verwalten und ertragsbringend anzulegen. Bei Eintritt des Versorgungsfalls zahlt der Arbeitgeber die Versorgungsleistungen an die Arbeitnehmer, erhält aber vom Treuhänder eine entsprechende Erstattung. Alternativ kann der Arbeitgeber den Treuhänder beauftragen, fällige Versorgungsleistungen direkt an die Arbeitnehmer zu zahlen.

In der Praxis kommt, wie die folgende Graphik veranschaulicht, die sogenannte doppelseitige Treuhand in Betracht: Hierbei tritt zu der Verwaltungstreuhand eine Sicherungstreuhand. Letztere soll die Insolvenzfestigkeit des Treuhandvermögens sicherstellen. Dabei handelt es sich um einen Vertrag zugunsten Dritter. Den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern wird im Sicherungsfall ein direkter Anspruch gegen den Treuhänder eingeräumt.



Darstellung: Hans Riegel (2016), forba Partnerschaft Berlin

Worauf ist aus Sicht der Beschäftigten bei CTAs zu achten?

Die Gründung eines CTA ist mitbestimmungsfrei. Eine Beteiligung des Betriebsrates kann folglich nur auf freiwilliger Basis erfolgen. In der Praxis existieren Fälle, in denen Betriebsratsmitglieder beispielsweise in einem Beirat vertreten sind; dort werden sie zumindest über das Vermögen, die Anlagestrategie sowie die Vermögensentwicklung informiert. Darüber hinaus sollten die betrieblichen Interessenvertreterinnen und -vertreter wissen: Diese Konstrukte unterliegen – anders als etwa Pensionsfonds und -kassen etc. – keiner Regulierung. Für die Vermögensanlage bestehen grundsätzlich keine gesetzlichen Vorschriften; lediglich die vom Trägerunternehmen mit dem Treuhänder vertraglich vereinbarten Anlagemaßstäbe können hier die Anlagemöglichkeiten einschränken.

Eine Änderung des Durchführungsweges und der Bedingungen der betrieblichen Altersversorgung ist bei Gründung eines CTA nicht erforderlich. Gegen das Modell scheinen nur der Abfluss von Liquidität sowie der begrenzte Mehraufwand für die Errichtung und Verwaltung zu sprechen. Da auch Sachvermögen übertragbar ist (z. B. nicht betriebsnotwendige Grundstücke und Immobilien), kann manchmal auch der Abfluss von Liquidität in Grenzen gehalten werden.

Darüber hinaus ist die Qualität des übertragenen Vermögens für die Liquidierbarkeit von großer Bedeutung. Dieser Punkt ist insbesondere aus Sicht der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter wichtig: Denn Vermögen ist nicht Vermögen. Mit ande-

ren Worten: Die schnelle Liquidierbarkeit von Vermögen steht und fällt beispielsweise im Falle einer Insolvenz mit der Anlageklasse. Auch ein zweites Qualitätsmerkmal der Anlageklasse ist überaus bedeutsam: Wurde beispielsweise in werthaltige Grundstücke und Immobilien investiert? Oder in volatile Aktien, beispielsweise von Tochterunternehmen? Den Mitbestimmungsakteuren sei empfohlen, hierzu Transparenz zu schaffen – idealerweise über den Aufsichtsrat mit der Begründung der Überwachung von Risiken und hier insbesondere Liquiditätsrisiken.

Abschließend ist festzuhalten: Sofern die beschriebenen Punkte beachtet werden, lässt sich durch ein CTA Vermögen für die Beschäftigten insolvenzsicher absondern und dadurch ihre betrieblichen Altersversorgungsansprüche sichern.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung kündigt?

In der Praxis zeigt sich: Insbesondere aufgrund der Niedrigzinsphase sind Arbeitgeber nicht mehr bereit, die Zinsrisiken im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zu tragen. Die Konsequenz: Sie ziehen externe Beratung heran, die helfen soll, das unternehmensweite bAV-Modell zu optimieren. Oftmals läuft es dabei auf die Schließung oder Kündigung von Versorgungsordnungen hinaus. In diesem Zusammenhang sollten Betriebsräte Folgendes berücksichtigen (Campagna/Röhricht 2012, S. 39 ff.): Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber führt nicht automatisch zu dem Ergebnis, dass Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung nicht weiter anwachsen können. Vielmehr erfordert ein Eingriff des Arbeitgebers in die betriebliche Altersversorgung aner kennenswerte Gründe, die sachlich-proportional, triftig oder gar zwingend sein können (hierzu Themenkarte 9). Insbesondere die Gründe eines Arbeitgebers für eine Kündigung einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung müssen ganz erheblich sein. Ohne nachweisbare aner kennenswerte Gründe gelten die Regelungen aus der gekündigten Betriebsvereinbarung für die bisher Berechtigten fort. Ohne entsprechende Gründe bzw. im Umfang der genannten Beschränkungen bleibt eine gekündigte Betriebsvereinbarung als kollektivrechtliche Grundlage von Versorgungsansprüchen und/oder Versorgungsanwartschaften erhalten. Die Folgen einer Kündigung lassen sich damit wie folgt zusammenfassen:

- Das Versorgungswerk ist für Neuzugänge geschlossen.
- Die Ansprüche von Anwärtern mit verfallbaren und unverfallbaren Ansprüchen wachsen weiter an. Kürzungen sind nur bei Vorliegen entsprechender Gründe möglich (siehe [Welche Ansprüche sind bei einer Kündigung der Betriebsvereinbarung geschützt?](#)).
- Soweit im Rahmen von Kürzungen ein neuer Verteilungsplan entsteht, ist dieser mitbestimmungspflichtig.
- Für Betriebsrentner ergeben sich grundsätzlich unmittelbar keine Auswirkungen. Allerdings müssen sie befürchten, dass bei Eingriffen in die Zusa-

gen der aktiven Arbeitnehmer für den Arbeitgeber auch Gründe bestehen können, anstehende Rentenanpassungen zu verweigern.

Welche Ansprüche sind bei einer Kündigung der Betriebsvereinbarung geschützt?

Grundsätzlich beseitigt die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über freiwillige soziale Leistungen deren unmittelbare und zwingende Wirkung. Eine solche einschneidende Wirkung muss jedoch bei Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung durch die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit begrenzt werden. Dabei gilt der Grundsatz: Je stärker durch die Kündigung einer Betriebsvereinbarung in eine Zusage eingegriffen werden soll, desto gewichtiger müssen die – sachlich proportionalen, triftigen, zwingenden – Gründe des kündigenden Arbeitgebers für diesen Eingriff sein. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die sogenannte 3-Stufen-Theorie entwickelt. Demnach sind am stärksten die bereits erdienten Ansprüche geschützt.

Skizzierung des 3-Stufen-Modells mit Beispielen

Stufe 1 (Zwingende Gründe)

Erdiente und nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG (Unverfallbare Anwartschaften) errechnete Teilbeträge können nur aus zwingenden Gründen und in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden, z. B. bei Konkurs oder einer wirtschaftliche Notlage. Sie stellen das Fundament der Anwartschaft dar. Hierbei geht es um Ansprüche, die regelmäßig entweder durch einen externen Träger (beispielsweise Pensionskasse) oder aber durch den Pensionssicherungsverein abgesichert sind. Entsprechend geschützt sind auch die bereits erdienten Ansprüche der Betriebsrentner. Auch Versorgungszusagen für kurz vor der Rente stehende Arbeitnehmer („Beinahe-Rentner“) genießen einen besonderen Vertrauensschutz.

Beispiel: Die Firma F hat ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung zugesagt. Für jedes Dienstjahr soll es 0,5 % des Bruttoentgelts bei Ausscheiden geben. Arbeitnehmer A ist mit 45 Jahren in die Firma eingetreten und 55 Jahre alt, als Firma F die Betriebsvereinbarung kündigt und in die Versorgungszusagen eingreifen möchte. Er verdient 2.000 Euro brutto. Er hat damit bereits 10 Jahre lang Versorgungsansprüche erworben. Die Höhe seines nach § 2 BetrAVG errechneten (unverfallbaren) Anspruches beträgt: $10 \times 0,5 \times 2.000 \text{ Euro} = 100 \text{ Euro}$. In diesen erdienten Teilbetrag – man spricht auch vom Kern der Anwartschaft – kann nur in seltenen Ausnahmefällen aus wichtigem Grund eingegriffen werden.

Stufe 2 (Triftige Gründe)

Die zweite Stufe des Eingriffs umfasst zukünftige, aber in der Vergangenheit bereits zeitanteilig erdiente Zuwächse, die sich aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben. Hierbei geht es vielfach um die Dynamik einer erdienten Anwartschaft in der Aktivenzeit, oft um die Entkoppelung der Betriebsrente von den letzten ruhegehaltstfähigen Bezügen. Solche auf bereits erdienten Ansprüchen beruhenden zukünftigen Zuwächse können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden: z. B. aufgrund ernsthafter wirtschaftlicher Schwierigkeiten, die langfristig die Unternehmenssubstanz gefährden können.

Beispiel: Arbeitnehmer A aus unserem obigen Beispiel hat zum Eingriffszeitpunkt für 10 Dienstjahre je 0,5 % erdient. Das entspricht bezogen auf sein derzeitiges Entgelt von 2.000 Euro einem Anspruch auf 100 Euro. Dieser in den letzten 10 Jahren seit seinem Eintritt erdiente Anspruch kann sich durch weitere zukünftige Gehaltssteigerungen (= variabler Berechnungsfaktor) noch erhöhen. Man spricht in diesem Zusammenhang von einer Dynamik in der Anwartschaftszeit. Nehmen wir an, Arbeitnehmer A würde zum Zeitpunkt seines Ausscheidens 4.000 € brutto verdienen; dann würde sich hierdurch sein Anspruch gegenüber heute auf 200 Euro erhöhen (= $10 \times 0,5 \times 4.000$ Euro). Dies wären die zeitanteilig erdienten Zuwächse, die sich aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben. Allerdings ist anzumerken: Seine Gehaltssteigerungen tragen zu einem erheblichen Teil der Geldentwertung Rechnung. Im Kern stellen sie demnach – ebenso wie die sich aus ihnen ergebende Rentenerhöhung – eher einen Erhalt der Kaufkraft dar als einen tatsächlichen Zuwachs.

Stufe 3 (Sachlich-proportionale Gründe):

Am einfachsten ist für einen Arbeitgeber ein Eingriff in der dritten Eingriffsstufe. Diese umfasst die noch nicht erdienten Zuwächse. Für einen Eingriff in solche Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe, z. B. die Vereinheitlichung eines Systems unterschiedlicher Durchführungswege.

Beispiel: Arbeitnehmer A erwartet, aufgrund der Zusage des Arbeitgebers auch in den kommenden Dienstjahren weitere Zuwächse in Höhe von 0,5 % für jedes weitere Dienstjahr bis zu seinem Ausscheiden zu erhalten. Das wären 10 weitere Erhöhungen zu je 0,5 %, die zwar zum Änderungsstichtag noch nicht erdient sind, um welche die Betriebsrente zukünftig aber noch steigen könnte. In diese noch nicht erdienten Zuwachsraten kann der Arbeitgeber jedoch eingreifen, wenn er sachlich-proportionale Gründe nachweisen kann. So könnte er bei entsprechenden Gründen die zukünftigen Zuwächse beispielweise von 0,5 auf 0,3 % je zukünftiges Dienstjahr senken oder zukünftig überhaupt keine Zuwächse mehr zulassen.

Im Überblick lässt sich die 3-Stufen-Theorie wie folgt darstellen:

Stufe	Eingriffsbereich	Erforderliche Gründe	Beispiele für Gründe
1	Fundament der Anwartschaft: am Änderungsstichtag zeitanteilig erdienter und nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG errechneter Festbetrag	Zwingende Gründe	a) Konkurs b) Wirtschaftliche Notlage (Abbau in Zusammenhang mit Sanierungsmaßnahmen)
2	Zeitanteilig erdiente Zuwächse, die sich aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (beispielsweise Dynamik einer erdienten Teilanwartschaft)	Triftige Gründe Begründungsniveau wie für Verweigerung der Anpassung einer Betriebsrente	Ernsthafte wirtschaftliche Schwierigkeiten, die langfristig die Unternehmenssubstanz gefährden können
3	Noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwachsraten	Sachlich-proportionale Gründe	Vereinheitlichung eines Systems unterschiedlicher Durchführungswege

Quelle: Campagna/Röhrich 2012, S. 50

Ein Eingriff in den Kern der Anwartschaft (Stufe 1) dürfte nur in seltenen Ausnahmefällen in Betracht kommen. Soweit er aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt und die Anwartschaften nicht durch externe Träger abgesichert sind, ist dies regelmäßig ein Fall für den Pensionssicherungsverein. Deshalb sind diesbezüglich Verluste eher nicht zu befürchten. Dagegen sind Eingriffe in die bereits erdiente Dynamik (Stufe 2) nicht ausgeschlossen. Eingriffe in noch nicht erdiente zukünftige Zuwächse (Stufe 3) sind nach der gegenwärtigen Rechtsprechung sogar relativ einfach möglich. Solche Eingriffe sind in der Praxis eher zu erwarten [...]. Beispielsweise wird die Hürde für einen Eingriff aus sachlich-proportionalen Gründen durch das BAG in vielen Fällen recht niedrig angesetzt. Daher sei Betriebsräten empfohlen, die Rechtsprechung zu den sachlich-proportionalen Gründen aktuell zu verfolgen bzw. sich im konkreten Fall Sachverstand einzuholen, etwa bei Gewerkschaften oder arbeitnehmernahen Beratungsinstituten.

Auszug aus: Campagna, Sebastian/Röhrich, Dietmar (2012): Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung – Entwicklungen, Risiken und Probleme. S. 49 ff.

Weiterführende Informationen

Blank, Florian/Wiecek, Sabrina (2012): Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung. Auswertung von Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010. WSI-Diskussionspapier Nr. 181. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.).
http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_181.pdf.

Campagna, Sebastian (2016): Aktuelle Debatten und Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung. Mitbestimmungsförderung Report, Nr. 15. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.).
http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_15.pdf

Campagna, Sebastian/Röhrich, Dietmar (2012): Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung – Entwicklungen, Risiken und Probleme. edition der Hans-Böckler-Stiftung. Betriebliche Mitbestimmung und betriebliche Handlungshilfen, Bd. 181. Hier bestellen:
<http://www.boeckler.de/5248.htm?produkt=HBS-005323&chunk=4&jahr=>

Doetsch, Peter A./Evers, Heinz (2015): Altersversorgung für Vorstände. Anreiz für nachhaltige Unternehmensentwicklung? MBF Mitbestimmungspraxis, Nr. 1. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.).
http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2015_001.pdf.

Heubeck (Hg.) (2016a): HGB-Rechnungslegung. HGB-Rechnungszins zum 31.3.2016 bei 4,24 % bzw. 3,70%. Heubeck Zinsinfo, 1.4.2016.
http://www.heubeck.de/wp-content/uploads/2016/04/HeubeckZinsinfoHGB_2016-03.pdf

Heubeck (Hg.) (2016b): Internationale Rechnungslegung. Rechnungszins zum 31.03.2016 bei 1,70 %. Heubeck Zinsinfo, 1.4.2016.
http://www.heubeck.de/wp-content/uploads/2016/04/Heubeck_informiert_IFRS_Rechnungszins_deutsch_2016-03-31.pdf