

Betriebliche Altersvorsorge und Mitbestimmung

Arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung

1. Arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge

Kann ein Betriebsrat auf die Einführung und Gestaltung einer arbeitgeberseitig finanzierten betrieblichen Altersvorsorge Einfluss nehmen?

Zahlungen eines Arbeitgebers in eine betriebliche Altersvorsorge sind Bestandteile des Lohns und damit mitbestimmungspflichtig. Dies gilt auch dann, wenn die Leistungen freiwillig seitens des Arbeitgebers erfolgen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (betriebliche Lohngestaltung).

Neben dieses Mitbestimmungsrecht tritt das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG (Erstellen einer Sozialeinrichtung), wenn der Arbeitgeber zur Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge eine Unterstützungskasse, Pensionskasse oder Pensionsfonds einrichtet.

Mitbestimmungspflichtig sind:

- der Leistungsplan (unter welchen Voraussetzungen soll ein Leistungsanspruch entstehen) und
- die Festlegung der Verteilungsgrundsätze (wie wird die Höhe der Ansprüche im Verhältnis der Arbeitnehmer zueinander ausgestaltet).

Der Arbeitgeber ist allerdings frei in seiner Entscheidung,

- ob er überhaupt eine betriebliche Altersvorsorge einführt,
- in welchem Umfang er Mittel zur Verfügung stellt,
- welchen Durchführungsweg er wählt und
- wie der Kreis der begünstigten Arbeitnehmer bestimmt wird.

Bei diesen Entscheidungen hat der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot zu beachten.

Der Arbeitgeber kann des Weiteren entscheiden,

- ob er nur eine betriebliche Altersvorsorge im engeren Sinne – also eine Altersvorsorge – oder auch eine Hinterbliebenen- und/oder Invalidenversicherung einführen will,
- wie er den Versorgungsaufwand auf die einzelnen Leistungsarten (Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung) aufteilt und
- ob er dem Arbeitnehmer eine Renten- oder eine Kapitalleistung verspricht beziehungsweise ein Wahlrecht zwischen diesen Leistungsformen zugesteht. Entscheidet sich der Arbeitgeber zum Beispiel für einen Versicherer, der eine bestimmte Versorgungsleistung nicht anbietet, so muss dies der Betriebsrat hinnehmen (Bundesarbeitsgericht, 29.07.2003).

Insoweit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht (Leistungsplan, Verteilungsgrundsätze) ist der Betriebsrat bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts an die Budgetvorgabe des Arbeitgebers gebunden.

Die Regelungen einer betrieblichen Altersvorsorge, bei denen keine zwingende Mitbestimmungspflicht besteht, können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG geregelt werden.

Eine Betriebsvereinbarung zur arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge besteht daher in aller Regel aus Elementen der zwingenden und aus Elementen der freiwilligen Mitbestimmung.



Welcher Betriebsrat ist sachlich zuständig?

Wird eine betriebliche Altersvorsorge in einem Betrieb eingeführt, so ist der Betriebsrat dieses Betriebs zuständig.

Wird eine Altersvorsorge in mehreren Betrieben eines Unternehmens eingeführt und will der Arbeitgeber eine unternehmenseinheitliche Regelung einführen, ist der Gesamtbetriebsrat zuständig.

Ist der Betriebsrat auch für die Betriebsrentner zuständig?

Wenn aus wirtschaftlichen Gründen die Leistungen der aktiven Arbeitnehmer gekürzt werden sollen, stellt sich die Frage, ob die Betriebsrente für die bereits ausgeschiedenen Mitarbeiter durch eine Veränderung der Betriebsvereinbarung zur Betriebsrente gekürzt werden kann.

Der Betriebsrat vertritt gemäß § 5 BetrVG die Arbeitnehmer eines Betriebs. Rentner sind keine Arbeitnehmer des Betriebs. Aufgrund dessen verneint das Bundesarbeitsgericht bisher eine Zuständigkeit des Betriebsrats für die Gruppe der Betriebsrentner.

Allerdings kann durch arbeitsvertragliche Regelung mit jedem einzelnen Arbeitnehmer vereinbart werden, dass die Betriebsvereinbarung in der jeweils aktuellen Fassung auch in der Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb gilt. Dies führt zu einer indirekten über den Individualarbeitsvertrag vermittelten Regelungskompetenz des Betriebsrats auch nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb (Bundesarbeitsgericht, 21.01.1992).

Kann der Arbeitgeber eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge kündigen?

In der Regel sind Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersvorsorge mit einer Frist von drei Monaten kündbar, sofern nichts anderes vereinbart ist.

Erfolgt die Kündigung seitens des Arbeitgebers mit dem Ziel, die freiwillige Leistung zukünftig vollständig einzustellen, besteht keine Nachwirkung der gekündigten Betriebsvereinbarung.

›So wie der Arbeitgeber allein darüber entscheidet, ob er über- oder außertarifliche Leistungen überhaupt erbringt, kann er mitbestimmungsfrei darüber entscheiden, ob und wann er sie vollständig wieder einstellt.«

(Bundesarbeitsgericht, 3.01.2008)

Aber: Will der Arbeitgeber seine finanziellen Leistungen nicht völlig zum Erlöschen bringen, sondern mit der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nur eine Verringerung des Volumens der insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel und zugleich eine Veränderung des Verteilungsplans erreichen, wirkt die Betriebsvereinbarung nach. In diesem Fall verbleibt ein Finanzvolumen, bei dessen Verteilung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hat (Bundesarbeitsgericht, 10.11.2009).

**Vertrauensschutz bei Kündigung beziehungsweise Änderung einer betrieblichen Altersvorsorge**

Wenn ein Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge mit dem Ziel kündigt, die gegebene Altersvorsorgezusage zu verschlechtern, ist zu unterscheiden zwischen der Wirksamkeit der Kündigung (siehe vorstehenden Punkt) und den Rechtsfolgen der Kündigung. Bei einer nachträglichen Änderung einer in einer Betriebsvereinbarung gegebenen Versorgungszusage sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen. Je stärker in gegebene Zusagen eingegriffen wird, desto gewichtiger müssen hierfür die Gründe des Arbeitgebers sein. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu die sogenannte **3-Stufen-Theorie** entwickelt.

Stufe 1

Bereits erdiente Ansprüche und Anwartschaften (§ 2 BetrAVG) sind normalerweise einer nachteiligen Veränderung entzogen, da der Arbeitnehmer seine Gegenleistung in Form der Arbeitsleistung und der Betriebstreue bereits erbracht hat. Erdiente und unverfallbare Anwartschaften können nur aus **zwingenden Gründen** und in Ausnahmefällen entzogen werden.

Gründe für einen Eingriff kann eine Insolvenz sein oder aber eine wirtschaftliche Notlage des Betriebs, welcher tiefgreifende Sanierungsmaßnahmen notwendig macht.

Als Grund für einen Eingriff wird aber auch eine nicht geplante Überversorgung gesehen.



Beispiel

Pro Dienstjahr gibt es 0,5 Prozent des monatlichen Bruttogehalts bei Ausscheiden. Arbeitnehmer A ist mit 45 Jahren in den Betrieb eingetreten und 55 Jahre alt, als der Arbeitgeber die Altersvorsorge kündigt. Der Arbeitnehmer verdient 2000 Euro brutto.

A hat bereits zehn Jahre lang Versorgungsansprüche erworben. Die Höhe seines unverfallbaren Anspruchs beträgt $10 \times 0,5 \text{ Prozent} \times 2000 \text{ Euro} = 100 \text{ Euro}$. In diesen Besitzstand kann nur aus außerordentlich wichtigem Grund eingegriffen werden.

Stufe 2

Die zweite Stufe besteht aus dem erdienten Besitzstand bei dynamischen Versorgungszusagen. Bei einem Eingriff auf dieser Stufe geht es darum, ob zugesagte Entwicklungen der erworbenen Versorgungsansparschaften tatsächlich auch eingehalten werden müssen.

Auf dieser Stufe kann von der gegebenen Zusage abgewichen werden, wenn es hierfür **triftige Gründe** gibt. Ein triftiger Grund liegt vor, wenn es langfristig zu einer Substanzgefährdung des Betriebs kommen kann oder durch die Anpassung Arbeitsplätze in Gefahr geraten. Die Kosten einer Anpassung müssen aus den Erträgen eines Unternehmens und dessen Wertzuwachs finanzierbar sein. Im Sinne eines Orientierungsmaßstabs hat das Bundesarbeitsgericht auf die Anpassungsregelung nach § 16 BetrAVG hingewiesen. Danach braucht der Arbeitgeber die Renten nicht anzupassen, wenn dadurch die Gefahr entsteht, dass die Entwicklung des Unternehmens beeinträchtigt und seine Substanz aufgezehrt wird (Bundesarbeitsgericht 17.11.1992).

Beispiel

Arbeitnehmer A aus dem obigen Beispiel hat zum Eingriffszeitpunkt für zehn Dienstjahre jeweils 0,5 Prozent verdient. Bezogen auf sein aktuelles Entgelt von 2000 Euro sind dies 100 Euro. Dieser in den letzten zehn Jahren verdiente Anspruch sollte sich allerdings durch

Gehaltssteigerungen noch erhöhen. Hätte der Arbeitnehmer bei Eintritt in die Rente ein Endgehalt von 4000 Euro erreicht, so hätte sich der Gegenwart für zehn verdiente Jahre Betriebsrentenanwartschaft von 100 Euro auf 200 Euro erhöht.

Dieser versprochene Zuwachs kann unter den genannten Voraussetzungen (triftige Gründe) abgeschmolzen oder ganz gestrichen werden.

Stufe 3

Die dritte Stufe betrifft Eingriffe in künftige und damit noch nicht verdiente dienstzeitabhängige Zuwächse. Hierfür reichen **sachlichproportionale Gründe**, dies kann die wirtschaftlich schwierige Situation eines Betriebs oder ein festgestellter Sanierungsbedarf sein.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts genügen ›willkürfreie, nachvollziehbare und aner kennenswerte Gründe, die auf einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens oder einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung beruhen können (Bundesarbeitsgericht, 11.5.1999). In diesen Fällen können für die Zukunft die Steigerungssätze für noch ausstehende Dienstjahre gekürzt werden oder ganz wegfallen.

Beispiel

Arbeitnehmer A erwartet, dass er sich auch für seine zukünftigen Dienstjahre pro Dienstjahr weitere 0,5 Prozent erarbeiten kann.

Diese 0,5 Prozent können bei Vorliegen sachlicher Gründe auf zum Beispiel 0,3 Prozent pro Jahr gekürzt oder auch ganz gestrichen werden.

Auch der Betriebsrat ist verpflichtet bei einer Veränderung, insbesondere bei einer Verschlechterung der betrieblichen Altersvorsorge, die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Um zu einer sachgerechten Bewertung kommen zu können, ist einem Betriebsrat angesichts dieser komplexen Materie zu raten, sich bei der Beurteilung, ob eine Verschlechterung notwendig ist, juristischen beziehungsweise ökonomischen Sachverstand einzuholen. (siehe zu diesem Punkt: Campagna/Röhrlich, Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, 2012 Seiten 45 ff.)

Neu eintretende Mitarbeiter

Die Entscheidung des Arbeitgebers, dass neu eintretende Mitarbeiter keine Versorgungsansprüche erhalten, ist mitbestimmungsfrei.

Folgen eines Betriebsüberganges gemäß § 613 a BGB

Sowohl die unverfallbaren als auch die verfallbaren Anwartschaften gehen gemäß § 613 a BGB auf das aufnehmende Unternehmen über.

Altersvorsorge aus Arbeitsvertrag

Die Altersvorsorgezusage kann wegen des Übergangs des Arbeitsverhältnisses nicht einseitig vom übernehmenden Unternehmen abgeändert werden. Auch eine Änderungskündigung kann ein Arbeitgeber nur durchsetzen, wenn hierfür dringende betriebliche Gründe bestehen.

Altersvorsorge aus Betriebsvereinbarung

Bleibt der Betrieb in seiner bisherigen Identität bestehen, gelten bestehende Betriebsvereinbarungen fort. Es kann allerdings dennoch zu Problemen kommen, wenn eine Pensionskasse, eine Unterstützungskasse oder ein Pensionsfonds zwar dem alten Arbeitgeber, aber aus satzungsrechtlichen Gründen nicht dem neuen Arbeitgeber offensteht.

Wenn der übergehende Betrieb, zum Beispiel aufgrund einer Fusion, in seiner Identität nicht erhalten wird, kann die bisherige Betriebsvereinbarung durch eine bestehende Betriebsvereinbarung zur Altersvorsorge des aufnehmenden Betriebs verdrängt werden.

Unverfallbare Anwartschaften bleiben zum Stichtagswert (Tag des Betriebsübergangs) garantiert. Verfallbare Anwartschaften bleiben zum Stichtagswert erhalten, wenn beim neuen Unternehmen die Unverfallbarkeit erreicht wird.

Geht die Betriebsvereinbarung aufgrund des Betriebsübergangs unter und bestehen in dem aufnehmenden Betrieb keine kollektivrechtlichen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge, werden die bisherigen Regelungen aus der Betriebsvereinbarung Teil des individuellen Arbeitsvertrags.

2. Arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge

Besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Entgeltumwandlung?

Jeder Arbeitnehmer, der gesetzlich pflichtversichert ist, hat das Recht, von seinem Arbeitgeber die Umwandlung seiner künftigen Bezüge von bis zu vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) zu verlangen. Diese gesetzlichen Vorgaben stehen nicht zur Disposition der Betriebsparteien, insbesondere können die Betriebsparteien nicht zu Lasten der Arbeitnehmer die Umwandlung bestimmter Entgeltbestandteile vorschreiben.

Dennoch sollte es Ziel eines Betriebsrats sein, ein kollektives System mit einheitlichen, verbesserten Versorgungsbedingungen im Betrieb aufzubauen.

Geregelt werden könnten:

- *günstigere Konditionen durch Gruppenverträge,*
- *keine oder günstige Abschlusskosten,*
- *Flexibilität bei veränderten Lebensumständen,*
- *Wahlmöglichkeit zwischen Brutto- oder Nettoentgeltumwandlung,*
- *Wahlmöglichkeit hinsichtlich der versicherten Risiken (Alter, Invalidität, Hinterbliebene),*
- *Fortführung des Vertrags ohne neue Kosten bei einem anderen Arbeitgeber und*
- *keine oder geringe Stornokosten bei Kündigung des Vertrags.*

Wird Entgeltumwandlung im Betrieb durchgeführt, so entfallen auch die für den Arbeitgeber auf diese Gehaltsbestandteile zu zahlenden Sozialversicherungsbeträge. Der Betriebsrat sollte darauf hinwirken, dass zumindest dieses seitens des Arbeitgebers eingesparte Geld zusätzlich in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt wird. Hierzu zwingen kann der Betriebsrat den Arbeitgeber allerdings nicht. Wenn der Arbeitgeber Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge zahlt, handelt sich insoweit um eine (auch) arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge. Es gelten diesbezüglich die unter Punkt 1 dargestellten Regeln.

Wirksame und erfolgreiche Mitbestimmung braucht Know-how – die Arbeitnehmerkammer hilft!

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen unterstützt Betriebs- und Personalräte mit

- Informationen
- Qualifizierungen
- Beratung in Verhandlungsprozessen
- Unterstützung beim Abschluss von Vereinbarungen

Herausgeber:

Arbeitnehmerkammer Bremen
Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-956
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/