

Kölner Tage Betriebsrente

De-Risking durch reine Beitragszusage

Christian Frhr. v. Buddenbrock

Agenda

- „De-Risking“ durch reine Beitragszusage – Motivation und Chance
- Einführung der reinen Beitragszusage
- Ablösung bestehender Versorgungssysteme durch die reine Beitragszusage
 - Attraktive Renditen und effektiver Risikoausgleich durch die reine Beitragszusage

„De-Risking“ durch reine Beitragszusage – Motivation und Chance

- „Pay and forget“
 - Es entstehen keine nachlaufenden Bilanzierungsrisiken für den Arbeitgeber.
 - Die reine Beitragszusage führt als "Defined Contribution Plan" weder nach HGB noch nach IAS 19.8 zum Ausweis von Pensionsrückstellungen.
- Auflösung der „Flickenteppiche“ aus verschiedensten Versorgungsordnungen in Unternehmen
 - Dadurch entsteht personalpolitisch oft eine Ungleichbehandlung der Belegschaft.
 - Viele Versorgungssysteme entsprechen nicht mehr den gesetzlichen Anforderungen und bergen Rechtsrisiken.
- Höheres Versorgungsniveau
 - Durch weitergehende Kapitalanlagemöglichkeiten bringt die reine Beitragszusage bessere Rendite-Chancen.
 - Garantien kosten Geld und schmälern damit die Versorgungshöhe.

Einführung der reinen Beitragszusage

Tarifvertrag	Bezugnahmeklausel
Tarifvertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Beiträgen an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung.	Arbeitsvertragliche oder betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Beiträgen an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung. Die Inbezugnahme des Tarifvertrages durch (nicht-)tarifgebundene Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer ist im Gesetz ausdrücklich vorgesehen.
Einbindung nicht-tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung denkbar.	Die Inbezugnahme kann über eine Betriebs- / oder Dienstvereinbarung oder nach § 24 BetrAVG individualvertraglich erfolgen.

Einführung der reinen Beitragszusage

§ 1 Abs. 2 a BetrAVG:

„[...] der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 22 zu zahlen; [...]

§ 21 Abs. 1 und 2 BetrAVG:

„(1) Vereinbaren die Tarifvertragsparteien eine betriebliche Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage, müssen sie sich an deren Durchführung und Steuerung beteiligen.

(2) Die Tarifvertragsparteien sollen im Rahmen von Tarifverträgen nach Absatz 1 bereits bestehende Betriebsrentensysteme angemessen berücksichtigen. Die Tarifvertragsparteien müssen insbesondere prüfen, ob auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, tarifvertraglich vereinbarte Beiträge für eine reine Beitragszusage für eine andere nach diesem Gesetz zulässige Zusageart verwendet werden dürfen.“

§ 24 BetrAVG:

„Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren.“

Einführung der reinen Beitragszusage

- Ausweislich des Gesetzestextes in § 21 Abs. 2 BetrAVG hat der Gesetzgeber eine mögliche Kollision einer tarifvertraglich eingeführten reinen Beitragszusage mit bestehenden Versorgungssystemen gesehen.

In der Gesetzesbegründung führt er hierzu erläuternd aus,

„dass gut funktionierende Betriebsrentensysteme möglichst nicht gefährdet werden sollen. (BT-Drucks. 18/12612, S. 2).“

- Aufgrund der Sperrwirkung der §§ 77 Abs. 3 und 87 Abs. 1 BetrVG ist es auch notwendig kollektive, betriebliche Versorgungssysteme, die weiter bestehen bleiben sollen, durch Öffnungsklauseln tarifvertraglich zu legitimieren.

Ablösung bestehender Versorgungssysteme durch die reine Beitragszusage

- Im Vergleich konkurrierender Individual- und Kollektivregelungen erlangt nur eine für den Arbeitnehmer günstigere Individualvereinbarung Wirkung.
- Bei ablösenden kollektivrechtlichen Regelungen und Betriebsvereinbarungsoffenheit (Gesamtzusage, betriebliche Einheitsregelungen, AGB, betriebliche Übung) gilt der Vertrauensschutz.
- **Aber:** Ist die reine Beitragszusage im Günstigkeitsvergleich bei Renteneintritt „besser“ oder „schlechter“?
 - Ob ein Eingriff in die zugesagte Versorgung vorliegt ist grdsl. zum Leistungsbeginn zu beurteilen.
 - **(P) Bei der Eingriffsbeurteilung müssen zwei vollständig unterschiedliche Versorgungssysteme gegenübergestellt werden.**

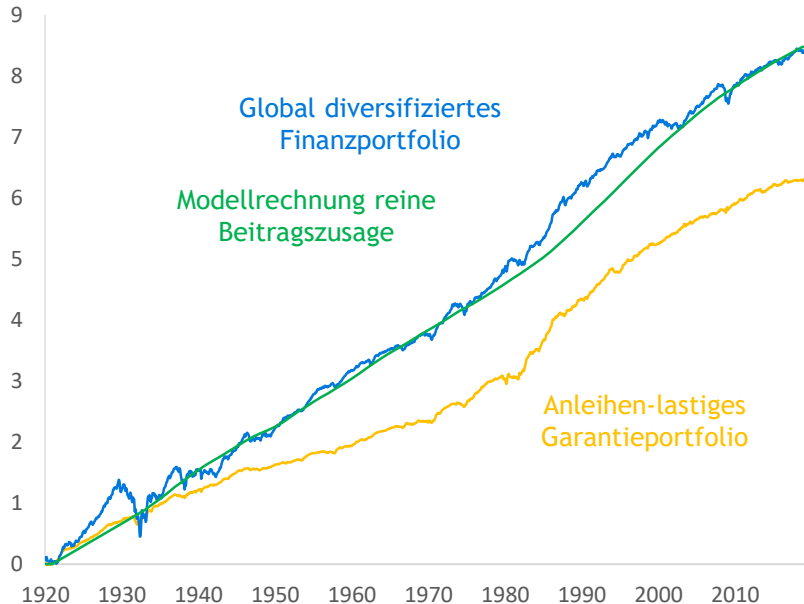
Ablösung bestehender Versorgungssysteme durch die reine Beitragszusage

- Stellt der Wechsel zur reinen Beitragszusage bereits einen nicht zu rechtfertigenden systemischen Eingriff dar? Der Gesetzgeber hat dies im Gesetzgebungsverfahren, in dem er sich auch mit Fragen der Ablösung befasst hat, offenbar nicht angenommen:
 - Die Abkehr von der den „konventionellen“ Versorgungssystemen immanenten Garantierente hin zur nicht garantierten Zielrente war zwar ein besonders umstrittener Teil des Reformgesetzes.
 - Die Chancen auf das Erreichen eines höheren Versorgungsniveaus im Alter sei aber aufgrund der Kapitalanlagemöglichkeiten bei einem Wegfallen der Garantien deutlich höher.
 - Auch etwaig entstehende Risiken könnten aufgrund der zahlreichen eingebauten Sicherungen zurücktreten.
 - Diesen zuvor beschriebenen Sachverständigenempfehlungen (vgl. Bepler, jurisArbR27/2017, Anm. 1) ist der Gesetzgeber gefolgt und führt auch in der Gesetzesbegründung aus:

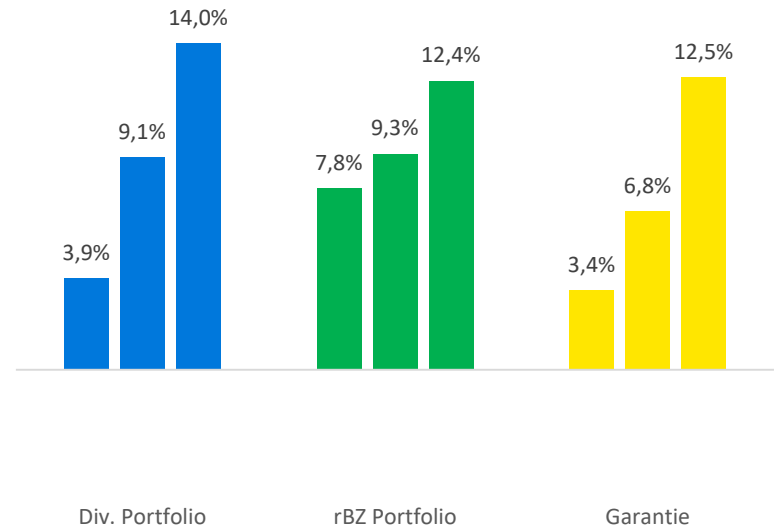
„[...] Die garantierte Leistung führt damit mit oder ohne Auslagerung der Garantie dazu, dass in der Regel die Betriebsrenten geschmälert werden [...]“ (Vgl. BT-Drucks. 18/11286, S. 32).“

Exkurs: Attraktive Renditen und effektiver Risikoausgleich durch die reine Beitragszusage

Entwicklung von 1\$ in 1920 investiert in verschiedene Portfolios (logarithmisch)



Min, Max und Durchschnitts-Rendite der Portfolios über 20 Jahre (in \$)



Ablösung bestehender Versorgungssysteme durch die reine Beitragszusage

- Teile der Literatur stimmen dieser Auffassung indes offensichtlich nicht zu:

Nach Ansicht von Rolfs (in: Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, § 21 Rn. 22 ff.) stellt der Wechsel zu einer reinen Beitragszusage einen massiven, nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die erworbenen Anwartschaften der ArbN dar.

- Rolfs bezieht diese Aussage indes nur auf erdiente Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung.
- Nachfolgend wird daher nur die Möglichkeit der Umstellung des Versorgungssystems für die Zukunft und nicht für bereits erdiente Versorgungsanwartschaften beleuchtet.

Ablösung bestehender Versorgungssysteme durch die reine Beitragszusage

- Nach den bislang geltenden Rechtsgrundsätzen müssen ablösende, kollektive Regelungen, wenn sie verschlechternd auf Anwartschaften und Rentenleistungen wirken, verhältnismäßig sein und den Vertrauensschutz wahren.
- Besitzstandsschutz und Neuordnungsbestreben stehen in Konkurrenz:
 - Für Betriebsvereinbarungen gilt hier die Drei-Stufen-Theorie des BAG.
 - Abgeleitet aus Art. 9 Abs. 3 GG gilt bei ablösenden tarifvertraglichen Regelungen die Drei-Stufen-Theorie nicht, dennoch sind die aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 III GG) folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten; wie gewichtig hier die Rechtfertigungsgründe sein müssen, hängt von der Gewichtung der Nachteile ab.
- Bei nur geringfügigen Nachteilen durch die tariflichen Regelungen reichen sachliche Gründe für die Rechtmäßigkeit aus (BAG, Urteil vom 20. September 2016 – 3 AZR 273/15)

Ablösung bestehender Versorgungssysteme durch die reine Beitragszusage

Vermittelnde vom BAG entwickelte Rechtsgrundsätze bei einer Ablösung durch Betriebsvereinbarung:

- Nach der Rechtsprechung des BAG zum kollektiven Günstigkeitsvergleich sind Eingriffe in individuelle Rechtspositionen gerechtfertigt, wenn die Regelung bei kollektiver Betrachtung günstiger ist und zudem der Dotierungsrahmen gewahrt wird (vgl. BAG, Urt. v. 23. Oktober 2001 – 3 AZR 74/01).
- Auch Umstrukturierungs- und Harmonisierungsbestrebungen können Gründe darstellen, die sogar einen Eingriff in die zweite Besitzstandsstufe rechtfertigen, sofern hierdurch der wirtschaftliche Gesamtaufwand des Arbeitgebers nicht geschmälert wird (vgl. BAG, Urt. v. 07. Juli 1992 – 3 AZR 522/91).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Rechtsanwalt

BEITEN BURKHARDT | Cecilienallee 7 | D-40474 Düsseldorf

Kompetenzbereich – Arbeitsrecht

Telefon: +49 221-518989-190

E-Mail: Christian.vonBuddenbrock@bblaw.com

Status Partner

Karriere Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Zweites Juristisches Staatsexamen 2005);
geschäftsführender Gesellschafter der von buddenbrock business consulting GmbH (2001-2005);
Rechtsanwälte von Buddenbrock & Partner (2005-2007);
Geschäftsführer der Mazars Hemmelrath Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (2007-2010);
Sozius bei Hemmelrath & Partner / Marccus Partner (2007-2010);
seit 2010 Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft

Sprachen Deutsch, Englisch