

Muss mein ehemaliger Arbeitgeber meine Betriebsrente selbst anpassen, wenn seine Pensionskasse notleidend geworden ist und nicht wie früher Überschüsse zum Ausgleich der Inflation zahlt?

Rechtstipp: Stand November 2018

Verfasser: RA Dr. Horst Metz, Kanzlei für betriebliche Altersversorgung, Köln

Zurzeit melden sich viele Pensionäre in meiner Kanzlei mit der Bemerkung: „Ich war Bankangestellte und beziehe eine Rente von der Pensionskasse. Mein früherer Arbeitgeber will meine Betriebsrente nicht anpassen, obwohl seine Pensionskasse keine Überschussrente mehr zahlt, die die Inflationsverluste bisher ausgeglichen hat.“

Die Antwort nach der derzeitigen Rechtslage auf die Frage ist leider: nein.

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde in § 16 Abs. 3 Nr. 2 geändert und ein neuer § 30c Absatz 1a in das BetrAVG eingefügt. Danach kann sich der frühere Arbeitgeber der Anpassungsverpflichtung gemäß § 16 Abs. 1 allein dadurch entziehen, wenn seine Pensionskasse zugesagt hat, alle denkbaren Überschüsse zu verwenden. Eine tatsächliche Zahlung ist nicht mehr erforderlich.

Diese Benachteiligung ist bei den Mitgliedern des Betriebsrentner e. V. auf massive Kritik gestoßen. Dieser hat mich beauftragt, einen Änderungsvorschlag zur Beseitigung dieser Nachteile zu erarbeiten auf der Basis einer gesetzgebungstechnischen und verfassungsrechtlichen Kritik. Das Gutachten hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

Von den ca. 3 Millionen Betriebsrentnern beziehen 1,3 Mio. bzw. 40 % ihre Rente von einer der 140 Pensionskassen. Die anderen 1,6 Mio. Betriebsrentner erhalten ihre Rente aus den vier anderen Durchführungswegen, die das Betriebsrentengesetz den Arbeitgebern zur Verfügung stellt. Das Gesamtbild der Pensionskassen ist sehr heterogen. Betroffen sind u. a. die Rentner der ZVK Bau sowie der ZVK Gerüstbau, der Banken und Versicherungen sowie der Großunternehmen wie Nestle, Bayer, Hoechst, Audi u. a. Mein Gutachten kommt zum Ergebnis, dass die geänderten bzw. neuen Rechtsvorschriften erhebliche gesetzgebungstechnische Schwächen haben. Zudem verstoße diese Regelungen gegen das Grundgesetz.

Deshalb ist meine Empfehlung, den Kontakt mit dem Betriebsrentner Verein aufzunehmen und sich dort über das weitere Vorgehen zu erkundigen oder eine Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht mit dem Ziel zu erheben, dass das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis kommt, dass die neue Vorschrift verfassungswidrig ist und es deshalb von seinem Recht Gebrauch macht, die Rechtsfrage gemäß Art. 100 GG dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorzulegen.

Demgegenüber ist eine Verfassungsbeschwerde nicht möglich, solange nicht der Weg über die Arbeitsgerichte ausgeschöpft ist. Dabei ist jedoch zu beachten, dass nach der derzeitigen Rechtslage ein Prozessrisiko besteht, solange der Gesetzgeber diese Vorschrift nicht geändert hat.

Anpassen der Betriebsrente

Nach Ablauf der ersten drei Rentenjahre wendet sich der Betriebsrentner an seine alte Firma mit der Frage, wann die Rente erhöht wird, da alle Kosten gestiegen sind. Inzwischen sind bei der Firma neue Leute tätig, die der Rentner nicht mehr kennt. Seine mündlichen und schriftlichen Anfragen zur betrieblichen Altersvorsorge werden entweder gar nicht beantwortet oder mit wenigen Zeilen zurückgewiesen. Dabei sind die Argumente unterschiedlich. Zumeist wird gesagt, dass die wirtschaftliche Lage keinen Spielraum für eine Anpassung der BAV herbeibringe. Häufig wird eingewendet, dass eine BAV-Rückdeckungsversicherung, die zur Absicherung des Versorgungsversprechens abgeschlossen wurde, keine weiteren Überschüsse ergeben hat. Bei sogenannten Non-Profit-Unternehmen wird argumentiert, dass der Haushaltsplan keine Erhöhung der BAV vorsehe.

Die Sach- und Rechtslage stellt sich wie folgt dar:

Unsere Erfahrung zeigt, dass die meisten Betriebsrentner ihre Rechte nicht kennen und deshalb häufig Ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber nicht konsequent geltend machen und durchsetzen können. Laut § 16 BetrAVG "hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden". Der Arbeitgeber "hat" dies zu tun, so steht es im Gesetz. Das ist aber leider nicht so zu verstehen, wie es jeder Normalsterbliche auffasst, dass der Arbeitgeber sich von sich aus zu rühren hat. Wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommt, ohne vom Betriebsrentner aufgefordert zu sein, erfolgt gar nichts. Vorbildliche Firmen, die Wert auf ihr Ansehen legen und auch gegenüber ihren ehemaligen Mitarbeitern noch eine gewisse Fürsorge erkennen lassen, kommen üblicherweise selbst auf die Betriebsrentner zu und teilen das Ergebnis der turnusmäßigen Anpassung unaufgefordert mit.

Leider gibt es aber genügend Firmen, die u.U. über mehr als 20 Jahre (solche Fälle sind bekannt) keine Anpassung geleistet und sich in Stillschweigen gehüllt haben. Bei solchen ehemaligen Arbeitgebern muss intensiv nachgehakt werden. Jedes schüchterne Zuwarten und jedes bescheidene Zögern sind in solchen Fällen völlig unangebracht und "belohnen" nur nachträglich die anpassungsresistenten Arbeitgeber.

Spätestens 3 Jahre nach Rentenbeginn bzw. letzter Betriebsrentenanpassung sollte jeder Betriebsrentner von seinem ehemaligen Arbeitgeber die turnusmäßige Anpassung der Betriebsrente einfordern. Die Betriebsrentner, die ihre Betriebsrente vom Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) erhalten, weil ihr ehemaliger Arbeitgeber insolvent ist, haben leider nach der derzeitigen Rechtslage keinen Anspruch auf Anpassung ihrer Betriebsrente. Dies gilt z. Z. noch auf Dauer - auch für eine evtl. spätere Hinterbliebenenrente. Hier wäre der Gesetzgeber dringend aufgefordert, Abhilfe zu schaffen, insbesondere unter dem Aspekt, weil er auch von diesen benachteiligten Betriebsrentnern auf Grund des Gesundheitsmodernisierungsgesetzes (GMG) gnadenlos den verdoppelten KV-Beitrag verlangt und damit die Betriebsrente mit einem Schlag um bis zu 8% belastet hat.

In § 16 (3) BetrAVG wird genannt, wie der Arbeitgeber seine Anpassungsverpflichtung erfüllen kann. Die Anpassung darf nicht geringer sein als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum. Letztere Bestimmung wird nach unserer Meinung die Arbeitsgerichte in der nächsten Zeit noch reichlich beschäftigen; denn die "Nettolöhne" der aktiven Belegschaft sind nach den inzwischen vollzogenen Änderungen im Steuer- und Sozialrecht nicht mehr geeignet, einen gerechten Vergleich zwischen den Belastungen der Rentner und den aktiven Arbeitnehmergruppen zu gewährleisten. Abgesehen davon sind "vergleichbare Arbeitnehmergruppen" derart schwammige, sich im Zeitablauf völlig verändernde und leider auch manipulierbare Bezugsgrößen, dass sich dieser Maßstab kaum noch zukünftig sinnvoll verwenden lässt. Der Bezug auf die Nettolöhne ist allein schon deshalb problematisch, weil er stillschweigend unterstellt, dass die Rentner nur Nettoeinkommen erhielten. Das ist aber bezogen auf die Einkommensteuer und die Kranken- und Pflegeversicherung schon immer ein Fehlschluss gewesen. Durch die Anhebung der Krankenversicherungsbeiträge vom halben auf den vollen Satz und noch viel mehr durch das sog. Alterseinkünftegesetz, ist die Belastung insbesondere der mittleren und höheren Rentnereinkommen deutlich angewachsen. Der Vergleich zwischen einem Bruttobetrag (der Betriebsrente) mit einem Nettobetrag eines vergleichbaren Aktiven ist also logisch nicht mehr vertretbar. Der Gesetzgeber ist demnach (und nicht nur in diesem Punkt) aufgefordert, das BetrAVG entsprechend zu ändern und sich um geeignete Bezugsgrößen für den Vergleich der Rentner mit den Aktiven zu bemühen.

Der leider immer häufiger eintretende Fall ist die Ablehnung einer Anpassung durch den Arbeitgeber. Dieser hat nach § 16 (1) BetrAVG über die Anpassung nach "billigem Ermessen" zu entscheiden. Was heißt "billiges Ermessen"? Keinesfalls liegt es nur im "Ermessen" des Arbeitgebers, was man dann in der Nähe der "Willkür" sehen könnte. Es ist auch nicht gemeint, dass es für den Arbeitgeber auf jeden Fall "billig" werden soll. Billig bedeutet

"gerecht". Der Arbeitgeber hat das Interesse des Betriebsrentners, einen Inflationsausgleich beim Einkommen zu erreichen, und sein Interesse am Bestand und der wirtschaftlichen Fortführung seines Unternehmens gegeneinander zu stellen und nach Abwägung eine gerechte Entscheidung zu treffen, die der gerichtlichen Nachprüfung standhalten kann. Das kann der Arbeitgeber nicht einfach so mit einem Federstrich "erledigen". Hier muss er schon verantwortbares Handeln unter Beweis stellen.

Fällt die Entscheidung "nach billigem Ermessen", dass keine oder nur eine reduzierte Anpassung (d.h. ggf. unter der Inflationsrate) erfolgt, sind bestimmte Regeln einzuhalten, die im § 16 (4) BetrAVG aufgeführt sind. Eine gänzlich unterbliebene oder nur teilweise die Inflation ausgleichende Anpassung, ist dann zu Recht erfolgt, wenn der Arbeitgeber "die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich darlegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde". Obwohl evtl. eine Unterlassung eines Hinweises des Arbeitgebers auf die Folgen eines nicht fristgerechten Widerspruchs den Betriebsrentner schützen könnte, sollte man es nicht darauf ankommen lassen. Empfohlen wird auf jeden Fall, erst einmal Widerspruch einzulegen, vor allen Dingen, wenn Informationen vorhanden sind, die die Argumentation des Arbeitgebers mit seiner angeblich angespannten wirtschaftlichen Situation in Zweifel ziehen. Man sollte sich auch nicht mit Allgemeinplätzen über die wirtschaftliche Situation abspeisen lassen. "Zu Unrecht unterbliebene Anpassungen" sind nachzuholen. "Zu Recht unterbliebene Anpassungen" sind dagegen endgültig verloren. Für sie gibt es dann später auch bei wirtschaftlicher Erholung des Unternehmens keine Nachholpflicht.

D

Der Arbeitgeber kann **nur für Rentenfälle ab dem 01.01.1999** die im 3-Jahres-Rhythmus zu vollziehenden Anpassungsüberprüfungen und den damit verbundenen Verwaltungsaufwand vermeiden, wenn er sich stattdessen verpflichtet, die Betriebsrenten jährlich mit mindestens 1% anzupassen. Das Wort "mindestens" lässt natürlich jede großzügigere Regelung zu. Geht die Firma eine derartige Anpassungsverpflichtung ein, hat sie neben der Entlastung von Verwaltungsarbeit noch den Vorteil, einerseits die zukünftigen Belastungen für Betriebsrentenzahlungen kalkulierbar zu machen, zusätzlich aber auch die zugesagten jährlichen Erhöhungen steuerlich entlastend in den Rückstellungen zu berücksichtigen. Andererseits gilt die Zusage einer jährlichen Anpassung in bestimmter Höhe bei jeder wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Es gibt also keine Anpassungspause bei schlechter Wirtschaftslage. Und ganz wesentlich: Diese Anpassungsverpflichtung geht auch im Falle der Insolvenz auf den PSVaG über.

Da kann doch was nicht stimmen?

Immer häufiger melden sich Pensionäre in der Anwaltskanzlei mit der Bemerkung „Da kann doch was nicht stimmen“. Sie waren als leitender Angestellter, Geschäftsführer oder Vorstandsmitglied tätig und fühlen sich nach jahrzehntelanger Arbeit hintergangen. Die alte Firma hat die Pension nachträglich gekürzt. Auf eine Erklärung von der Firma wartet man vergebens. Die neuen Ansprechpartner sind zumeist unbekannt und verweigern jede nachvollziehbare Auskunft. Dabei klafft im Vergleich des ursprünglichen zum heutigen Rentenbescheid eine deutliche Lücke.

Manche Unternehmen spekulieren offensichtlich darauf, dass es einfach wäre, die Renten zu kürzen und dass die alten Leute sich nicht wehren würden – weit gefehlt. Die modernen Ruheständler verlangen ihr gutes Recht und haben sich mit einer Rechtsschutzversicherung abgesichert.

Der nachfolgende Beitrag gibt mit ausgewählten Beispielen der Beratungspraxis einen Überblick zu den rechtlichen Grundlagen, den Rechtsmitteln und den Kosten eines üblichen Rechtsstreites. Die konkreten Fallbeispiele haben keinen Anspruch auf eine umfassende Darstellung, da jeder Fall anders gelagert ist

Da kann doch was nicht stimmen? – Was kann man tun, wenn die alte Firma die Betriebsrente kürzen will? Immer häufiger melden sich Pensionäre in meiner Kanzlei mit der Bemerkung „Da kann doch was nicht stimmen“. Sie waren als leitender Angestellter, Geschäftsführer oder Vorstandsmitglied tätig und fühlen sich nach jahrzehntelanger Arbeit hintergangen. Die alte Firma hat die Pension nachträglich gekürzt. Auf eine Erklärung von der Firma wartet man vergebens. Die neuen Ansprechpartner sind zumeist unbekannt und verweigern jede nachvollziehbare Auskunft. Dabei klafft im Vergleich des ursprünglichen zum heutigen Rentenbescheid eine deutliche Lücke. Manche Unternehmen spekulieren offensichtlich darauf, dass es einfach wäre, die Renten zu kürzen und dass die alten Leute sich nicht wehren würden – weit gefehlt. Die modernen Ruheständler verlangen ihr gutes Recht und haben sich mit einer Rechtsschutzversicherung abgesichert.

Der nachfolgende Beitrag gibt mit ausgewählten Beispielen der Beratungspraxis einen Überblick zu den rechtlichen Grundlagen, den Rechtsmitteln und den Kosten eines üblichen Rechtsstreites. Die konkreten Fallbeispiele haben keinen Anspruch auf eine umfassende Darstellung, da jeder Fall anders gelagert ist.

1. Kürzung der Rente wegen vorzeitigem Bezug

Frührentenempfänger, die mit 63 Jahren in Rente gingen, wehren sich dagegen, dass der Arbeitgeber für die Monate bis zum üblichen Rententermin Abschläge macht. Diese Kürzung ist dann nach Ansicht der Gerichte rechtlich zulässig, wenn Sie ausdrücklich vereinbart ist. Das ist in vielen Versorgungsordnungen der Großindustrie der Fall. Demgegenüber gibt es zahlreiche Einzelzusagen von mittelständischen Unternehmen, in denen eine Kürzungsregelung nicht vorgesehen ist.

Da tut sich eine Lücke auf. Der Betriebsrentner hat zwar aus § 6 BetrAVG einen Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente, wenn ihm zum gleichen Zeitpunkt eine gesetzliche Rente gezahlt wird. Jedoch ist im Gesetz nicht geregelt, ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber berechtigt ist, für die Monate vor dem regulären Rentenbeginn Kürzungen vorzunehmen.

Da hilft u.U. die Auslegung der Pensionszusage bzw. der Versorgungsordnung, ob die Vertragsparteien diesen Fall bedacht haben. Wenn dieses nicht der Fall ist, ist der Arbeitgeber m.E. nicht berechtigt, die Betriebsrente ohne weiteres zu kürzen. Gerne verweisen die Arbeitgeber auf die Urteile des Bundesarbeitsgerichtes. Dieses verlangt zumindest eine Rechtsgrundlage, die die Kürzung andeutet und deshalb im Einzelfall auszulegen ist. Wenn diese fehlt oder in der Einzelzusage oder der Versorgungsordnung nicht genannt wird, hat der Arbeitgeber kein Recht die Rente zu kürzen.

Somit bestehen gute Chancen die zugesagte Rente durchzusetzen.

2. Fehlerhafte Berechnung der Betriebsrente zum 63. Lebensjahr

Ähnlich aber nicht gleich gelagert ist der Fall, wenn die Pensionszusage auf die Versorgungsordnung verweist und dort Folgendes geregelt ist:

„Die Betriebsrente berechnet sich bis zum vollendeten 60. Lebensjahr mit 1,5 % pro Jahr der Betriebszugehörigkeit max. 75 % und nach Vollendung des 60. Lebensjahres nur noch mit 0,8 % bis zum Vertragsende.“

Hier könnte man die Auffassung vertreten, dass die Versorgungsordnung keine Kürzungsregelung vorsieht, da der Arbeitgeber von vorne herein eine Betriebsrente zur Vollendung des 60. Lebensjahres zugesagt hat, die dann in den Jahren ab dem 61. Lebensjahr bis zum 65. Lebensjahr noch steigen kann.

Selbstverständlich steht dem Betriebsrentner nur die bis zum 60. Lebensjahr berechnete Rente mit den Steigerungen ab dem 61. Lebensjahr zu. Jedoch ist der Arbeitgeber m.E. nicht berechtigt die Betriebsrente zu kürzen, da er diese ja nicht auf das 65. Lebensjahr, sondern auf das 60. Lebensjahr zugesagt hat.

Auch in diesem Fall bestehen gute Chancen, die Betriebsrente durchzusetzen. Anzumerken ist, dass es – soweit erkennbar – noch keine Urteile zu dieser Frage gibt.

3. Kürzung der Betriebsrente wegen Untreue

Anders liegen die Dinge, wenn jemand seine Betriebsrente verlangt, obwohl er vorher beim Arbeitgeber „in die Kasse“ gegriffen hat. Hier stellt sich die Frage, ob diese Veruntreuung den Arbeitgeber berechtigt, die zugesagte Rente gänzlich zu widerrufen oder aber zumindest die späteren Anpassungen zu verweigern.

Dabei kommt es darauf an, ob die Vertragsparteien in der Versorgungsordnung bzw. der Pensionszusage bzw. dem Versorgungsvertrag geregelt haben, dass der Arbeitgeber bei einer Untreue berechtigt ist, die Zusage zu widerrufen. Selbst dann, wenn der Arbeitgeber diesen Vorbehalt gemacht hat, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ein Widerruf und damit eine Kürzung oder Streichung der Betriebsrente nur dann möglich, wenn die Veruntreuung zu so einem massiven Schaden für den Arbeitgeber geführt hat, dass dessen Existenz bedroht ist. In dem mir bekannten Fall war die Veruntreuung erheblich, aber nicht so erheblich, dass der Arbeitgeber selbst in das Insolvenzrisiko gerät. Deshalb musste ich dem Arbeitgeber raten, diese Pensionszusage nicht zu widerrufen.

4. Falschberechnung bei sog. Gesamtzusagen

Besonders komplex ist die Frage, ob der Arbeitgeber die Betriebsrente richtig berechnet hat, wenn deren Höhe von der Höhe der gesetzlichen Rente abhängig ist. Dabei kommt es immer wieder zu Missverständnissen, die einzelne Arbeitgeber nutzen, um die Rente zu kürzen. In solchen Fällen lasse ich einen Aktuar die Höhe der gesetzlichen Rente überprüfen, um dann die genaue betriebliche Rente zu ermitteln. Vielfach werden von beiden Seiten Behauptungen aufgestellt, die sachlich nicht richtig sind. In meinem Fall musste der Arbeitgeber schließlich – mit Hilfe des Gerichtes – einsehen, dass er die Betriebsrente zu Unrecht gekürzt hatte, weil die gesetzliche Rente zu hoch angesetzt war.

5. Kürzung der Rente wegen fehlerhafter Bemessungsgrundlage

In einem weiteren Fall ging es um die Frage, ob bei einem Vertriebsmitarbeiter auch die variable Vergütung als sog. Bemessungsgrundlage für die Betriebsrente zu berücksichtigen ist. Für solche Angestellten stellte die variable Erfolgsvergütung einen erheblichen Anteil ihrer Gesamtvergütung dar. Da gibt es Arbeitgeber, die jetzt behaupten, nur das Tarifgehalt und nicht die zusätzliche Erfolgsvergütung gehöre zur Bemessungsgrundlage. Sie wenden ein, dass sie die Betriebsrente hätten nicht kalkulieren können. In einem Insolvenzfall hat das LAG Köln dem PSVaG Recht gegeben. In anderen Fällen bleibt die Frage weiterhin offen.

6. Kürzung der Rente auf null wegen Abfindung

Die Witwe eines Geschäftsführers kam mit der Frage, ob der Arbeitgeber ihr die zugesagte Witwenrente zahlen muss, obwohl ihr Gatte noch kurz vor seinem Tode zur Beendigung des Arbeitsvertrages eine Abfindungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen habe.

Leider musste ich ihr sagen, dass diese Regelung rechtlich nicht zu beanstanden ist.

Gem. § 3 BetrAVG ist die Abfindung von Betriebsrenten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses jederzeit zulässig. Ein gesetzliches Abfindungsverbot besteht nur, wenn der Arbeitnehmer schon ausgeschieden ist oder das Arbeitsverhältnis gleichzeitig beendet wird. Für Altfälle sind Ausnahmeregelungen zu prüfen.

7. Kürzung der Betriebsrente wegen Aufhebungsvertrag

Ein ehemaliges Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft kam zu mir mit dem Wunsch, dass sein ehemaliges Unternehmen ihm die volle zugesagte Altersrente zahlen soll. Der Nachfolger behauptet jedoch, man habe sich im Rahmen des Aufhebungsvertrages des Dienstvertrages darauf geeinigt, dass nur die Betriebsrente zu zahlen ist, die mit der Rückdeckungsversicherung finanzierbar ist.

Da keine außergerichtliche Einigung möglich war, wurde ich beauftragt die Zahlungsklage einzureichen. Selbst dabei musste man feststellen, dass die alte Firma überhaupt keine Rente zahlt, obwohl der Mandant das 65. Lebensjahr bereits vollendet hatte. Man behauptet, man müsse ja erst mal wissen, was zu zahlen sein. Auch solche Arbeitgeber gibt es.

8. Falschberechnung wegen Änderung des Versorgungswerkes

Auch im öffentlichen Dienst gibt es viele Unklarheiten hinsichtlich der Berechnung der Betriebsrenten durch die Umstellung der Versorgungsordnungen durch Tarifverträge.

Auch in diesen Fällen lasse ich die Berechnungen durch die Aktuar der Heubeck AG überprüfen, mit denen ich zusammen. Leider musste erst das Arbeitsgericht bemüht werden, um den öffentlichen Arbeitgeber zum Einlenken zu bewegen.

9. Kürzung der Altersrente auf null wegen fehlender Anmeldung

Immer wieder werde ich mit Fällen beauftragt, in denen der Arbeitgeber sich verpflichtet hatte, eine Betriebsrente zu zahlen, die durch eine sog. Direktversicherung bzw. Pensionskasse zu erfüllen war, er aber vergessen hat, den Arbeitnehmer dort anzumelden.

Dabei stellt sich die Frage, ob der Betriebsrentner trotzdem einen Anspruch auf eine Betriebsrente bzw. ein Betriebsrentenkapital hat, obwohl die Versicherungsgesellschaft mangels eines Versicherungsvertrages keine Betriebsrente zahlt.

Die Arbeitsgerichte verurteilen die Arbeitgeber in diesen Fällen dazu, die Beiträge, die dieser an das Versicherungsunternehmen im Laufe der Betriebszugehörigkeit hätte zahlen müssen, selbst aus eigener Tasche nachträglich zzgl. der Zinsen als Versorgungskapital zum Rentenbeginn an den früheren Arbeitnehmer zu zahlen.

Der Einwand der Arbeitgeber, man hätte doch nur einen Versicherungsvertrag versprochen, bleibt ungehört, da er rechtlich unzutreffend ist. Das BetrAVG gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Durchführungsweg des BetrAVG auszuwählen. Wenn er sich die Direktversicherung aussucht, aber keine Beiträge zahlt, so entsteht daraus automatisch die Verpflichtung, diese Beträge mit Zinsen und Zinseszins aus eigener Tasche mit Vollendung des 65. Lebensjahres des ehemaligen Arbeitnehmers zu zahlen.

Auch der Einwand, man hätte ja bereits im Kündigungsschutzprozess eine Abfindung gezahlt und damit seien alle Ansprüche abgefunden, geht ins Leere. Nach der Rechtsprechung des BAG gilt dieses nur dann, wenn in dem Gerichtstermin ausführlich über die Anwartschaften gesprochen wurde und der Arbeitnehmer dann ausdrücklich

erklärt hat, dass er - in Anbetracht der Abfindungshöhe - auf die Betriebsrente verzichte. Dieses ist äußerst selten.

10. Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Arbeitgebers

Der ehemalige Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Pensionszusage bzw. Versorgungsversprechen bzw. Versorgungsverträge einzuhalten. Er kann diese nicht einseitig ändern, da es sich um gegenseitige Verträge handelt. Sie bedürfen für jede Art der Änderung der Zustimmung des Arbeitnehmers. Nach der Rspr. des BAG hat der Pensionär mit seiner Betriebstreue die Voraussetzung für die Betriebsrente erbracht. Somit stellt die Betriebsrente ein nachträgliches Entgelt dar und kann nicht eigenwillig vom Arbeitgeber gekürzt oder entzogen werden. Häufig ist eine Klage vor den Gerichten nicht zu vermeiden. Örtlich zuständig für alle Arbeitnehmer ist das Gericht, an dessen Sitz der Arbeitnehmer zuletzt gearbeitet hat. Für Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder ist es das jeweilige Landgericht.

Vor der Klageerhebung empfiehlt es sich, den Arbeitgeber zur Zahlung aufzufordern, da der Kläger sein Rechtsschutzbedürfnis nachzuweisen hat und eindeutig eine Ablehnung vorliegen sollte. Häufig lassen sich dadurch Klagen vermeiden.

11. Kosten eines Rechtsstreites

Die Kosten eines Rechtsstreites bemessen sich nach dem sog. Gegenstandswert. Dieser ist das 36-fache der monatlichen Altersrente.

Dieser Wert ist maßgeblich für die Gerichtsgebühren und das Honorar der Anwälte. Die Gerichte berechnen nach dem Gerichtskostengesetz. Die Anwälte berechnen nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz oder der Mandant trifft eine Vergütungsvereinbarung.

Besonders hilfreich für die Finanzierung der Kosten ist eine Rechtsschutzversicherung. Wer über eine solche nicht verfügt, muss wissen, dass er beim Arbeitsgericht die Kosten des eigenen Anwaltes immer bezahlen muss, auch wenn er die Klage gewinnt. Der Gegner muss in diesem Fall nur die Gerichtskosten zahlen. Anders ist dies bei einer Klage vor dem Landgericht. Dort hat der Gegner die eigenen Kosten, die Gerichtskosten und die Anwaltskosten des Klägers zu zahlen, wenn die Klage gewonnen wird. Berechnungsmodule findet man im Internet auf den Seiten der Rechtsschutzversicherer, wie der Roland, der Pentos/Allianz, der HUK u.a.

12. Zusammenfassung

Die Beispiele zeigen, es gibt gute Chancen eine Rentenkürzung abzuwehren. Ich empfehle, den fachlichen Rat eines bAV-Spezialisten einzufordern und die Chancen in einem Erstgespräch zu klären.

gez. Dr. Horst Metz
Köln, 26.02.2013