

**Eine Kritik aus gesetzgebungstechnischer und verfassungsrechtlicher Sicht
am Betriebsrentenstärkungsgesetz 2017,
insbesondere an der sog. Escape Klausel in § 16 Abs.3 Satz 2
verbunden mit der Einführung des neuen § 30 c Abs. 1a BetrAVG
zum Wegfall der Haftung der Arbeitgeber für die Anpassung von Betriebsrenten
der Pensionskassen**

Auftraggeber

Betriebsrentner e. V.

**Postfach 10 11 15
86881 Landsberg bei München**

Gutachter:

Kanzlei für Betriebliche Altersversorgung
Rechtsanwalt Dr. Horst Metz
Bayenthalgürtel 4
50968 Köln
Telefon 0221 – 3989.9870

I.	Ausgangslage zum Gesetzgebungsvorhaben zur Änderung des § 30c BetrAVG	3
1.	Die Bedeutung der Pensionskassen für die Betriebsrentner in Deutschland	
2.	Die Verbände der Betriebsrentner	
3.	Die Pensionskassen als Erfüllungsgehilfen der Arbeitgeber	
4.	Überblick zu den heutigen Kernproblemen der Pensionskassen	
5.	Überblick zu den Rechtsgrundlagen der Pensionskassen	
	a) im Arbeits- und Versicherungsrecht	
	b) im Vereins- und Gewerbeaufsichtsrecht	
6.	Bisherige Gesetzeslage zur Arbeitgeberhaftung für Pensionskassen	
	a) durch das RRG vom 24.06.1997	
	b) durch die EU Richtlinie vom 21.12.2015	
7.	Bisherigen Rechtsprechung des BAG zur Arbeitgeberhaftung	
	a) für die zugesagten Leistungen von notleidenden Pensionskassen	
	b) für die Anpassung der Betriebsrenten seiner notleidenden Pensionskasse	
8.	Erstes Urteil zum Wegfall der Arbeitgeberhaftung durch das ArbG München vom 19.06.2018	
II.	Gesetzgebungstechnik als Problem des BetrAVG	15
1.	Begriff und Aufgabe der Gesetzgebungstechnik	
2.	Entwicklung und Stand der Gesetzgebungstechnik	
3.	Bisherige gesetzgebungstechnische Fehler im BetrAVG	
III.	Gutachterauftrag	
IV.	Das Gesetzgebungsverfahren zum BRSG insb. des § 30 c Abs. 1 a BetrAVG	18
1.	Vorschlag des BVV zur Neuregelung der Arbeitgeberhaftung durch § 30 c Abs. 1a neu	
2.	Zielsetzung der Reform des BetrAVG durch das BRSG	
3.	Der zeitliche Ablauf vom Referentenentwurf 2016 zum BT-Beschluss am 23.07.2017	
4.	Anhörung der Verbände und Sachverständigen am 23.01. 2017 u. 27.03.2017	
5.	Vorschlag der aba e. V. vom 23.03.2017 zur Neuregelung der Arbeitgeberhaftung	
6.	Bericht und Antrag des Ausschusses für Arbeit und Soziales	
7.	Stellungnahme des Bundesrates vom 10.2.2017	
8.	Debatte zur Verabschiedung des BRSG	
V.	Gesetzgebungstechnische Kritik am neuen § 30c Abs. 1a und am § 16 Abs. 2	25
VI.	Verfassungsrechtliche Kritik an der Neuregelung der Arbeitgeberhaftung	26
1.	Verstoß des § 30c Abs. 1a gegen Art. 3 GG: Ungleichbehandlung	
2.	Verstoß der neuen Escape-Klausel gegen Artikel 14 GG: Verletzung von Eigentum	
3.	Verstoß des § 30c Abs. 1a gegen Art. 20 Abs.3 GG: Verletzung der Verhältnismäßigkeit	
VII.	Vorschlag einer Gesetzesnovelle zum BetrAVG durch den BRV e. V.	34

I. Ausgangslage zum Gesetzgebungsvorhaben zu der Änderung des § 30c BetrAVG

1. Die Bedeutung der Pensionskassen für die Betriebsrentner in Deutschland

Von den ca. 3 Millionen Betriebsrentnern beziehen 1,3 Mio. bzw. 40 % ihre Rente von einer der 140 Pensionskassen im Auftrage des früheren Arbeitgebers.

vgl. [www. aba-online.de](http://www.aba-online.de)

Die anderen 1,6 Mio. Betriebsrentner erhalten ihre Rente aus den vier anderen Durchführungswegen, die das Betriebsrentengesetz den Arbeitgebern seit 1974 zur Verfügung stellt, um ihre betriebliche Altersversorgung abzuwickeln, die in der Fachsprache mit bAV abgekürzt wird. Der Arbeitgeber hat die freie Wahl, welchen Durchführungsweg er auswählt. Er kann eine Direktzusage erteilen oder einer Unterstützungskasse oder einem Pensionsfonds beitreten oder für den Arbeitnehmer eine Direktversicherung abschließen. Weder die Arbeitnehmer noch ihr Betriebsrat haben i.d.R. dabei ein Mitbestimmungsrecht.

vgl. **Rolfs in Blomeyer, BetrAVG 7. Auflage zu Überblick zu § 1 244 mwN**

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen, kurz BaFin genannt, erstellt jährlich eine allgemein zugängliche Übersicht der Pensionskassen in Deutschland. Diese ist sehr ausführlich. Es wird berichtet über die Namen verbunden mit den Bilanzsummen, den verdienten Bruttobeiträgen, den versicherten Anwärter und Rentner, die Kapitalanlagen sowie die vorhandenen Überschüsse. Das Gesamtbild ist sehr heterogen. Die ZVK Bau hat ca. 370.000 Betriebsrentner. Danach folgt die Gruppe mit ca. 100.000 Rentner wie der BVV, die Bremer Straßenbahn, Raiffeisen, der Verlag Dumont, die Fa. Nestle, die Hannoverische Versicherung, ZVK Gerüstbau u. a., gefolgt von der Gruppe mit ca. 40.000 Rentnern.

Dabei lassen sich folgende drei Gruppen unterscheiden:

	Rentner in TSD
• Firmenpensionskassen	440
• Bayer, BASF, Hoechst, Dynamit Nobel, Degussa, Babcock, GEA, Phoenix	
• Gerling, Hannoversche, R+V, ERGO, Allianz, Swiss Life, Volksfürsorge, Aachen Münchner	
• Peugeot, Audi, Phillips, Bremer Straßenbahn, Thuringia Vers., Maxhütte	
• Nestle, Dumont Schauberg, Radio Bremen, ZDF, Carl Schenk,	
• Gruppenpensionskassen	730
• BVV, Raiffeisenbanken, Sparkassen, Hamburger Penka, IHK/Dt. Wirtschaft	
• ZVK Bau, Maler und Lackierer, Dachdecker, Steine und Erden, Bäcker, Steinmetze	
• ZKV Gerüstbau sowie Brot- und Backgewerbe, Müller, Lotsenbrüder Elbe	
• Rechtsanwälte, Notare, Steuerberater,	
• Wettbewerbskassen	55
• R+V, ERGO, Allianz, Swiss Life, Volksfürsorge, HDI, Gothaer	
• Sonstige Pensionskassen	55

vgl. [www. bafin.de/Statistik/ausgewählte Kennzahlen der Pensionskasse 2015](http://www.bafin.de/Statistik/ausgewählte_Kennzahlen_der_Pensionskasse_2015)

Die ehemalige Arbeitsministerin und heutige SPD-Vorsitzende Frau Nahles hat vorgeschlagen, dass diese Betriebsrentner ihr Anpassungsrecht verlieren. Diesem Vorschlag sind die Abgeordneten des Bundestages gefolgt.

Die gesetzliche Neureglung diene in erster Linie den sog. regulierten Kassen (s. u.)

so Rolfs a.a.O. zu § 16 Rn. 301

Die bisherige Regelung in Verbindung der Rspr. des BAG (s. u.) habe, so Huber

„auf der Arbeitgeberseite zu einiger Unruhe geführt“.

Deshalb enthalte das BRSg die neue Bestimmung, so dass

„die Rechtsprechung des BAG außer Kraft gesetzt wurde“

so Huber in Kemper u. a., BetrAVG 7. Auflage zu § 16 Rn.114,115

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der Geschäftsverteilungsplan des BAG dem 3. Senat ausschließlich Urteils- und Beschlussverfahren betreffend betriebliche Altersversorgung zugewiesen hat.

vgl. [Bundesarbeitsgericht.de/ Geschäftsverteilungsplan](http://Bundesarbeitsgericht.de/Geschäftsverteilungsplan)

Die Folge ist, dass dieser Senat sich - im Gegensatz zu den Bundestagsabgeordneten - täglich mit den Rechtsfragen der betrieblichen Altersversorgung beschäftigt und daher über eine jahrzehntelange Sachkompetenz verfügt.

Trotzdem ist der neue § 30c Abs. 1a BetrAVG geltendes Recht geworden. Dieser verbietet es den Gerichten, diesen Arbeitgebern eine Anpassungsverpflichtung gem. § 16 Abs.1 BetrAVG aufzuerlegen, soweit die Betriebsrentner ihre Klage nicht bis zum 31.12.2015 erhoben haben. Die ca. 3 Mio. Betriebsrentner werden zukünftig ungleich behandelt. Die eine Hälfte hat noch einen Anspruch auf Anpassung gegenüber ihren früheren Arbeitgebern. Die andere Hälfte hat diesen durch Frau Nahles verloren.

Der BRV stellt die Frage, ob sich mit dem Betriebsrentnerstärkungsgesetz das Anpassungsrecht gem. § 16 Abs. 1 BetrAVG verschlechtert hat, wenn ehemalige Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet sind, eine Anpassungsprüfung durchzuführen und bei guter wirtschaftlicher Lage den Inflationsausgleich zu zahlen, nur weil ihre Pensionskasse sich verpflichtet hat, erwirtschaftete Überschüsse auszuzahlen, obwohl dafür kein Geld vorhanden ist.

2. Verbände der Betriebsrentner

Damit ihre Interessen in der sozialpolitischen Diskussion gehört werden, haben sich mehrere Tausend Betriebsrentner, die ihre Rente aus unterschiedlichen Durchführungswegen beziehen, in zwei Verbänden zusammengeschlossen. Der Auftraggeber hat ca. 1.300 Mitglieder.

vgl. www.briv.de

Der sog. Bundesverband der Betriebsrentner e. V. hat ca. 400 Mitglieder. Es ist kein Dachverband, sondern zweiter, selbständiger Verein.

vgl. www.bvb-betriebsrenten.de

Beide Verbände sind sozialpolitisch tätig und im Internet leicht für Interessenten zu finden. Nach Aussage des Auftraggebers wurde der Verein nicht zur öffentlichen Anhörung am 27.03.2017 eingeladen. Somit konnten die Interessen der Betriebsrentner nicht vertreten werden.

Deshalb hat der Auftraggeber im Interesse seiner Mitglieder und aller Betriebsrentner die nachfolgende Stellungnahme erarbeiten lassen, zu der Frage, ob das Betriebsrentenstärkungsgesetz die Rechte der Betriebsrentner stärkt oder verschlechtert, insbesondere durch die Einführung des neuen § 30c Abs. Nr. 1a BetrAVG.

3. Die Pensionskassen als Erfüllungsgehilfen der Arbeitgeber

Eine Pensionskasse ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die den Versorgungsberechtigten einen Rechtsanspruch auf die zugesagte Leistung einräumt. Da eine Pensionskasse gegen Zahlung von Beiträgen Versorgungsleistungen garantiert und damit das Versorgungsrisiko übernimmt, handelt es sich rechtlich um ein Versicherungsunternehmen. Pensionskassen sind also eine besondere Art von Lebensversicherungsunternehmen im Sinne des § 118a VAG. Sie unterliegen der Aufsicht des Bundesamtes für Finanzdienstleistungen, kurz BaFin genannt.

so Laars in Bähr, Handbuch des Versicherungsaufsichtsrechts, S. 870

Eine Pensionskasse ist also nicht selbst der Schuldner der betrieblichen Altersversorgung, sondern der Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers, der sich gegenüber dem Arbeitnehmer zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung verpflichtet. Dies ergibt sich beispielsweise aus der Satzung des BVV. Diese lautet auszugsweise wörtlich:

„ **§ 1 Firma und Sitz des Vereins**

1)

Der **Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit trägt den Namen BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. (nachfolgend „BVV“ genannt) und hat seinen Sitz in Berlin.**

2)

Der BVV dient der Pensions- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten deutscher Banken und weiterer im Finanzdienstleistungsbereich tätiger Unternehmen sowie ihnen verbundener Dienstleistungsunternehmen und dem Betrieb von Geschäften der Verwaltung von Versorgungseinrichtungen.

§ 2 Zweck des Vereins

Der BVV hat die Aufgabe, nach Maßgabe der Satzung und Versicherungsbedingungen

1.

den bei ihm versicherten Angestellten bei eintretender Berufsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung oder bei Erreichen der Altersgrenze eine Rente,

2.

den Hinterbliebenen der Versicherten eine Hinterbliebenenrente,

3.

beim Tode eines Versicherten oder Rentenempfängers ein Sterbegeld zu zahlen,

4.

die Leistungszusagen der BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes e.V. (nachfolgend „VK“ genannt) und von BVV Pensionsfonds (nachfolgend „PF“ genannt) in Rückdeckung zu nehmen,

5.

Geschäfte der Verwaltung von Versorgungseinrichtungen zu betreiben.“

www.bvv.de/dokumentendatenbank/satzung

Der Arbeitgeber ist Mitglied der Pensionskasse und entscheidet deshalb auch in der Mitgliederversammlung über die Auswahl der Organe und die Anpassung der Leistung im Sanierungsfall. In zahlreichen Pensionskassen ist er satzungsgemäß verpflichtet, alle Arbeitnehmer anzumelden. Da die Banken mehrere 1000 Arbeitnehmer durch Kündigungen oder Ausgründungen Banken unabhängige Finanzdienstleistungsunternehmen verloren haben, die ihre Arbeitnehmer nicht mehr beim BVV anmelden, hat der BVV neue zahlungskräftige Versorgungsberechtigte verloren. Es ist eigentlich kein Problem der Pensionskassen, sondern der Bankenbranche, die sich im Umbruch befindet.

Da eine Pensionskasse auch nur ein Durchführungsweg der bAV ist, haftete der Arbeitgeber bisher nach der Generalklausel des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG und der Rechtsprechung des BAG für die Erfüllung der Leistungen der Pensionskasse. Der Arbeitgeber konnte sich bisher nicht darauf berufen, dass er die zugesagte Rente nicht zahlen muss oder diese nicht anpassen muss, wenn die Pensionskasse keine ausreichenden Gelder dafür hat.

Nach dem Gesetzgebungsvorschlag der früheren Arbeitsministerin Frau Nahles soll dieses zukünftig nicht mehr der Fall sein. Sie erklärte die Pensionskasse und die Direktversicherung zu den Ideal-Typen der bAV und schuf für die Arbeitgeber als Anreiz das Prinzip

„Pay and forget“

Dabei wurde übersehen, dass die heutigen Betriebsrentner willkürlich mit dem Verlust ihres Anpassungsrechtes gegenüber ihren Rentnerkollegen benachteiligt wurden, die ihre Altersrente direkt vom Arbeitgeber beziehen (s. u.)

4. Überblick zu den heutigen Kernproblemen der Pensionskassen

Bekanntlich fehlt den Pensionskassen der sog. Neuzugang, d. h. es treten weniger Arbeitnehmer der Pensionskasse bei als dieses für die Finanzierung der Versorgungsversprechen notwendig ist. Die schwierige Lage der Pensionskassen war der Arbeitsministerin während des Gesetzgebungsverfahrens bereits bekannt.

vgl. BT-Drucks 19/3360 v. 11.07.2018

Die Hoffnung, dass die Anzahl der bAV-Anwartschaften in den Pensionskassen nach Vorlage des Alterssicherungsberichtes im Herbst 2016 deutlich die im Jahr 2013 ermittelten 4,8 Mio. übersteigt, hat sich nicht bestätigt.

Die Sparkassen-Pensionskasse gab in dem Geschäftsbericht von 2014 beispielsweise bekannt, dass der Zuwachs bei allen Pensionskassen im Jahr 2014 nur bei 1 % lag und bei Neugeschäften in den Branchen sogar ein Rückgang um 2 % zu verzeichnen war. Auch der Alterssicherungsbericht 2016 der Bundesregierung verdeutlicht, dass die bAV-Anwartschaften und damit die Betriebsrenten in den Pensionskassen nicht gestiegen sind. Die Arbeitgeber, die ihre bAV über Pensionskassen finanzieren, haben also ein Problem, das sie lösen müssen.

Dabei ist von besonderer Bedeutung, dass einige Arbeitgeber ihre betriebliche Altersversorgung über die Pensionskassen finanziert haben und zumeist nur einen Teilbetrag zur gesamten Finanzierung leisten. Sie

bitten zumeist auch die Arbeitnehmer zur Kasse, so dass die Pensionskassen vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam finanziert werden. Dies trifft besonders für die firmeneigenen Pensionskassen zu.

Die Kernprobleme der Pensionskassen liegen in der anhaltenden Niedrigzinsphase und einer stetig steigenden Lebenserwartung. Die Niedrigzinsphase führt zu sinkenden Rechnungs- und Garantiezinsen. Gleichzeitig steigen die biometrischen Risiken infolge steigender Lebenserwartung.

vgl. Siepe, Studie zu Pensionskassen unter Handlungsdruck, Berlin 2016

Verantwortlich dafür sind die Vorstände der Pensionskassen, deren fachliche Anforderungen zwar von der BaFin gemäß § 7 VAG überprüft werden, jedoch wohl nicht ausreichend sind, um das Problem eigenständig zu lösen. Sie haben unterschiedliche Möglichkeiten ihre Pensionskassen zu sanieren.

Der BVV und andere verfügen in der Satzung über sog. Sanierungsklauseln. In § 25 Abs. 4 Satzung des BVV 2015 ist die Herabsetzung und die Erhöhung der Beiträge geregelt. Dieser lautet wörtlich:

„Sollten auch die nach Absatz 3 herangezogenen Mittel zur Deckung des Fehlbetrages nicht ausreichen, hat die Mitgliederversammlung eine Erhöhung der Beiträge oder eine Herabsetzung der Leistungen oder eine Verbindung beider Maßnahmen zu beschließen. Die Herabsetzung der Leistungen kann sich auch auf schon bewilligte Leistungen erstrecken, soweit diese nicht vor dem Inkrafttreten der Beschlüsse fällig geworden sind. Nachschüsse der Mitglieder sind ausgeschlossen.“

www.bvv.de/dokumentendatenbank/satzung

5. Überblick zu den Rechtsgrundlagen der Pensionskassen

a) im Arbeits- und Versicherungsrecht

Die betriebliche Altersversorgung gehört zu den schwierigsten Rechtsgebieten. In der bAV ist das Arbeitsrecht nur der Ausgangspunkt. Ein Verständnis erlangt nur derjenige, der sich auch mit den versicherungsmathematischen Grundlagen sowie dem Versicherungsvertrags- und Wirtschaftsverwaltungsrecht wie dem VAG auskennt. Die Rechtsgrundlagen der Pensionskasse sind nicht in einem Gesetz geregelt. Dafür ist die Kenntnis mehrerer komplexer Gesetze erforderlich, da mehrere Rechtsgebiete betroffen sind:

- das Arbeitsrecht des BetrAVG und das Versicherungsvertragsrecht des VVG
- das Vereinsrecht des BGB und das Versicherungsaufsichtsrecht des VAG
- die Befugnisse der BaFin zur Kontrolle der Pensionskassen nach dem VAG

Es darf unterstellt werden, dass diese Kenntnisse bei vielen Bundestagsabgeordneten nicht vorhanden waren, als sie das BRSG mehrheitlich beschlossen haben. Deshalb ist ein Überblick als Grundlage der nachfolgenden Kritik erforderlich.

Eine Pensionskasse wird als regulierte Kasse bezeichnet, weil sie unter der direkten Aufsicht der BaFin steht. Sie muss ihren Geschäftsplan einreichen, darf jedoch andererseits den Garantiezins der sog. Wettbewerbskassen der Versicherungsgesellschaften überschreiten. Sie kann auch andere biometrische Berechnungsgrundlagen benutzen. Die BaFin überwacht die ständige Finanzierbarkeit der zugesagten Leistungen und fordert im Einzelfall die Vorstände der Kassen auf, die Arbeitgeber als sog. Trägerunternehmen zu verpflichten, neues Geld zuzuschießen, wenn die Kasse notleidend wird.

Dazu müssen die Arbeitgeber Garantieerklärungen abgeben. Diese lauten im Einzelfall wörtlich:

„Wir sind mit folgendem Verfahren einverstanden:

Während der Laufzeit des Solvabilitätsplanes ermittelt die Pensionskasse jeweils per 30.06 eines jeden Jahres die voraussichtlichen expliziten Eigenmittelzum 31.12.

Unverzüglich .. teilt die Pensionskasse den Mitgliedsunternehmen das Ergebnis und eine etwaige für das Gesamtjahr erwarteten negative Abweichung („erwartete Negativabweichung“) vom Solvabilitätsplan mit.

Bei einer erwarteten Negativabweichung wird der Vorstand einer sofortigen Erhöhung der laufenden Beiträge gegensteuern.

Im Falle der erwarteten Negativabweichung verpflichten wir uns gegenüber der Pensionskasse, die für den Ausgleich der erwarteten Negativabweichung erforderlichen Mittel in Form erhöhter Beiträge nach näherer Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen bereitzustellen. „

Die Besonderheit einer Pensionskasse ist ein zweistufiges Rechtsverhältnis. Es gibt das Arbeitsrecht dem Versorgungsverhältnis nach dem BetrAVG auf der einen Seite und das Versicherungsverhältnis nach dem VVG und der Satzung auf der anderen Seite.

Die Satzung und die Versicherungsbedingungen regeln nur die Rechtsbeziehungen zwischen dem Mitglied und der Pensionskasse, nicht aber die Rechtsbeziehung zwischen den Arbeitsvertragsparteien, auch wenn der Arbeitnehmer Mitglied der Pensionskasse wird. Sie setzen eine Pflichtenlage voraus, die sie ergänzen und näher konkretisieren. Das Mitgliedschaftsverhältnis in der Pensionskasse läuft im Allgemeinen mit dem Versicherungsverhältnis parallel. Es endet in aller Regel nicht durch die Austrittserklärung, sondern durch die Kündigung des Versicherungsvertrages. Der Vertrag mit der Firmenkasse wird bei wie bei der Direktversicherung durch Abschluss des Versicherungsvertrages begründet.

Auch bei den sog. deregulierten Wettbewerbskassen ist ein Versicherungsvertrag erforderlich. Diesen schließt allerdings nicht der Arbeitnehmer, sondern wie bei einer Direktversicherung der Arbeitgeber ab. Der Arbeitnehmer ist lediglich versicherte Person. Bei diesen Kassen hat der Arbeitnehmer keine Mitspracherechte. Gesellschafter der Aktiengesellschaft ist regelmäßig das Versicherungsunternehmen, das die Pensionskasse gegründet hat. Das Vertragsverhältnis gestaltet sich kaum anders als bei der Direktversicherung. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer der Pensionskasse, der er durch seine Anmeldung beiträgt. Der Arbeitnehmer ist durch das Versorgungsverhältnis mit seinem Arbeitgeber verbunden. Die überbetriebliche Pensionskasse gesteht ihm, obwohl er mit ihr vertraglich nicht verbunden ist, bei Eintritt des Versorgungsfalles einen eigenen Rechtsanspruch zu.

Jedoch hat der Versorgungsberechtigte keinen Insolvenzschutz im Fall der Insolvenz seines früheren Arbeitgebers, da dieser nicht verpflichtet ist, für seine Pensionskasse als Erfüllungsgehilfe Beiträge an den PSV gem. § 10 BetrAVG zu zahlen.

b) im Vereins- und Gewerbeaufsichtsrecht

Die Firmen-Pensionskasse ist zumeist ein Versicherungsverein, also ein ganz normaler Verein, dessen Vereinszweck die Abwicklung von Versicherungsgeschäften ist. Die Durchführung von Vereinen ist in den §§ 30ff des BGB geregelt.

Der besondere Nachteil dieses Vereins ist, dass die zugesagten Rentenleistungen - anders als bei den sog. Wettbewerbskassen - nicht garantiert sind. In der Vereinssatzung ist zumeist eine sog. Sanierungsklausel vorhanden. Danach kann die Mitgliederversammlung beschließen, dass die Beiträge mit Genehmigung der BaFin erhöht oder herabgesetzt werden oder beides und auch Rentenleistungen gekürzt werden oder der Arbeitgeber verpflichtet wird Zusatzbeiträge zu leisten, um Fehlbeträge auszugleichen, damit die Versicherungsverträge erfüllt werden können.

So hat z. B. die Mitgliederversammlung des BVV am 24.06.2016 beschlossen, dass die Leistungen aus zukünftigen Beiträgen um 24 % gekürzt werden. Dabei wurde nicht darauf hingewiesen, ob dadurch eine Haftung des Arbeitgebers entsteht.

vgl. www.bvv/verbraucherinformation.de

Diese Maßnahme ist das Ergebnis der unterschiedlichen Rechtsverhältnisse zwischen dem Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber und der Versicherungsgesellschaft.

Bei den überbetrieblichen Pensionskassen muss diese die im Versicherungsvertrag garantierte Rente und eine Überschussbeteiligung zahlen, sobald diese erwirtschaftet sind. Bei der betrieblichen Pensionskasse hat der Arbeitnehmer keine Garantien, so dass es zutreffend ist, dass der Arbeitgeber für die Nichtleistung der Pensionskasse einzustehen hat.

Die Firmenkassen weisen gerne darauf hin, dass sie der vollständigen Kontrolle der BaFin unterliegen.

Dabei wird häufig übersehen, dass das Versicherungsaufsichtsrecht gewerbepolizeiliche Wurzeln hat. Das Versicherungsaufsichtsrecht dient gem. § 294 VAG dem öffentlichen Interesse und hat verschiedene, miteinander verbundene Ziele:

Die Aufsicht überwacht grundsätzlich gem. § 294 VAG die ausreichende Wahrung der Belange der Versicherten. Bei Pensionskassen hat die BaFin gem. §§ 232 i.V.m. 234 Abs. 3 Nr. 7 nicht nur die Belange der Versicherten, sondern auch die Belange der Versorgungsanwärter und Versorgungsempfänger zu überwachen.

Dabei ist gem. § 294 VAG die rechtliche Aussicht von der Finanzaufsicht zu unterscheiden. Die rechtliche Aufsicht von Pensionskassen überwacht gem. §§ 294, 232 i.V.m. 234 Abs. 3 Nr. 7 VAG die Einhaltung der im Bereich der betrieblichen Altersversorgung von den Einrichtungen zu beachtenden arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften.

Die Finanzaufsicht dient der Sicherstellung der Erfüllbarkeit der Versicherungsverträge und der Funktionsfähigkeit des Versicherungswesens im Allgemeinen. Im Mittelpunkt der Aufsicht steht die Gesamtheit der Versicherten und nicht der Schutz der zivilrechtlichen Ansprüche einzelner Versicherungsnehmer.

Im Mittelpunkt steht die Beobachtungsfunktion. Daneben hat die BaFin eine Berichtigungsfunktion. Dazu gehören das Informations- und das Auskunftsrecht sowie die örtlichen Prüfungen. Dazu kann sie Maßnahmen anordnen, die geeignet und erforderlich sind, um Missstände zu vermeiden oder zu beseitigen. § 298 Abs. 1 Satz 2 VAG definiert den Missstand als Widerspruch zu den in Abs. 1 der gleichen Vorschrift niedergelegten Zielen. Nach Abs. 1 überwacht die Aufsichtsbehörde (BaFin) den gesamten Geschäftsbetrieb der Pensionskasse. Die tatsächliche Maßnahme aber steht im Ermessen der BaFin selbst.

Aus eigener Erfahrung zur Beseitigung der Missstände bei der Firmen-Pensionskasse Dynamit Nobel VVaG ist die BaFin eher zurückhaltend bei der Anordnung von konkreten Maßnahmen.

Somit ist festzustellen, dass sich aus der Kontrollfunktion der BaFin keine Sicherungsrechte der Betriebsrentner ergeben, die es rechtfertigen, dem Arbeitgeber zu erlauben, den Inflationsausgleich nicht zu leisten, nur weil seine Pensionskasse der Aufsicht der BaFin unterliegt. Es ist zu vermuten, dass die Abgeordneten des Bundestages nicht mit dem Umfang der Aufsicht von Pensionskassen vertraut waren. Die Aufsicht allein ist kein Argument für die Besserstellung der Arbeitgeber mit Pensionskassen gegenüber solchen, die keine Pensionskassen zur Durchführung ihrer Altersversorgung gewählt haben. Der Betriebsrentner des BVV kann keine zivilrechtlichen Ansprüche aus der Tatsache ableiten, dass der BVV der Aufsicht der BaFin unterliegt.

6. Bisherige Gesetzeslage zur Arbeitgeberhaftung für Pensionskassen

a) durch das RGG vom 24.06.1997

Durch das Rentenreformgesetz vom 16.12.1997 (RGG 1999) wurde in das BetrAVG in § 16 Abs. 3 Nr. 2 die Rechtsnorm eingefügt, dass Arbeitgeber von der Anpassungsverpflichtung befreit sind, wenn Firmenpensionskassen ihre Überschüsse tatsächlich an die jeweils Versicherten verwenden. Der Gesetzentwurf war von der CDU CSU und der FDP eingebracht worden. Der neue Gesetzestext lautete:

„Die Verpflichtung nach Absatz 1 entfällt, wenn

- 1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens eins vom Hundert anzupassen oder**
- 2. die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung im Sinne von § 1 Abs. 2 oder über eine Pensionskasse im Sinne von § 1 Abs. 3 durchgeführt wird, ab Rentenbeginn sämtliche Überschußanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a des Versicherungsaufsichtsgesetzes festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung.“**

vgl. BGBl 1997 I Seite 2998, 3028

Zur Begründung wurde auch schon damals – also vor 10 Jahren - die Förderung der betrieblichen Altersversorgung insbesondere über Direktversicherung und Pensionskassen angeführt, die die nachweislich nicht stattgefunden hat. Zu diesem Zeitpunkt wurden zwei Ausnahmen zur Anpassungspflicht der Arbeitgeber eingeführt. Wenn jeder Arbeitgeber sich verpflichtet, Betriebsrenten um mindestens 1 % p. a. anzupassen, so entfällt die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1. Damit kann der Arbeitgeber besser gestellt werden. Ihm bleibt ein mühseliger, kostenaufwändiger Rechtsstreit erspart. Die jährliche Anpassung wird zusätzlich insolvenzgeschützt, was nicht der Fall wäre, wenn der Versorgungsberechtigte nur sein Anpassungsrecht nach § 16 Abs. 1 angewiesen wäre.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist der PSV a. G. nicht verpflichtet Betriebsrenten zu erhöhen, bei denen keine festen Termine vereinbart worden sind.

vgl. BAG vom 22.03.1983 – 3 AZR 330/ 85

Der Gesetzgeber des Jahres 1997 hat sich mit den Vor- und Nachteilen der Neuregelung beschäftigt und erkannt, dass die Betriebsrentner durch die Neuregelung Vorteile haben.

Die Begründung zur Einführung des § 16 Abs. 3 Satz 1 lautet wörtlich:

„Nach Absatz 3 Nr. 1 soll die Anpassungsprüfungspflicht nach Absatz 1 entfallen, wenn der Arbeitgeber bei Neuzusagen eine jährliche Dynamisierung der Betriebsrenten zusagt, die nicht geringer als 1 vom Hundert der laufenden Leistungen sein darf.

Ziel dieser Neuregelung ist, die betriebliche Altersversorgung zu erhalten und ihre Verbreitung zu fördern. Nach Untersuchungen des ifo-Institutes (zuletzt 1996) und der Dritten amtlichen Erhebung zur betrieblichen Altersversorgung des Statistischen Bundesamtes (1990) stagniert die Entwicklung, zum Teil ist sie sogar rückläufig. Im arbeitsrechtlichen Bereich verhindert nach Auffassung der Wirtschaft die Vorschrift des § 16 BetrAVG mit ihrer nicht kalkulierbaren und nicht vorfinanzierbaren Verpflichtung zur Anpassung Neuzusagen und damit letztlich die Aufrechterhaltung und den Ausbau der zweiten Säule der Alterssicherung. Es bedarf daher der Korrektur des § 16 BetrAVG, um die Erhaltung und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu gewährleisten und zu verbessern und damit das Gesamtsystem der betrieblichen Altersversorgung auch für die Zukunft aufrechtzuerhalten.

Das Ziel soll dadurch erreicht werden, dass der Arbeitgeber von vornherein genau kalkulieren kann, wie hoch seine eingegangenen Verpflichtungen einschließlich der Anpassungen sind. Dadurch wird für ihn Planungs- und Rechtssicherheit erreicht. Er muss diese Verpflichtung dann aber auch gegen sich gelten lassen. Hierin liegt auch ein bedeutsamer Vorteil für die Arbeitnehmer. Durch die Neuregelung kann der Arbeitnehmer sich sogar besserstellen als nach dem geltenden Recht.

Ein weiterer bedeutsamer Vorteil ist, dass eine feste Zusage auf einen bestimmten Anpassungssatz insolvenzgeschützt ist.“

Die Begründung zur Einführung des § 16 Abs. 3 Satz 1 lautet wörtlich:

„...dass nach Absatz 3 Nr. 2 die Anpassungsprüfungspflicht nach Absatz 1 ferner dann entfallen, wenn bei der Durchführung der betrieblichen Alterssicherung über Pensionskassen sämtliche Überschußanteile den Rentnern uneingeschränkt und unabdingbar zur Erhöhung ihrer Renten zur Verfügung gestellt werden, um Arbeitgebern, die sicheiner Pensionskasse bedienen, eine vergleichbare Kalkulationssicherheit zu gewährleisten.

Nummer 2 von Absatz 3 trägt dem Umstand Rechnung, dassPensionskassen nach dem VAG nur vorsichtig kalkulierte garantierte Renten vertraglich zusagen dürfen. Dies wird durch die Vorgabe eines Höchstrechnungszinses für die Kalkulation der garantierten Leistung bzw. Deckungsrückstellung erreicht.

Die darüber hinaus erwirtschafteten Überschüsse stehen für eine Leistungserhöhung zur Verfügung. Diese „Zinsdynamik“ ist nach heutigem Erkenntnisstand eine gleichwertige Alternative zur Anpassung nach dem Lebenshaltungskostenindex.“

Auch diese Regelung erschien sachgerecht, da der Gesetzgeber davon ausgegangen ist - im Gegensatz zur Sachlage im Jahr 2017 - dass Pensionskassen Überschüsse erwirtschaften, die für die Erhöhung der Rente zu Verfügung stehen.

b) durch die EU-Richtlinie vom 21.12.2015

Das Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie passt im Wesentlichen das Betriebsrentengesetz an die Vorgaben der Richtlinie an. Die Streichung des letzten Halbsatzes des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG steht in keinem inneren Zusammenhang mit den Vorgaben der Mobilitätsrichtlinie.

Der Gesetzgeber kam vielmehr praktischen Bedürfnissen nach. Ab dem 31.12.2015 müssen die Arbeitgeber von Pensionskassen und Direktversicherungen bereits dann keine Inflationsanpassung laufender Leistungen mehr vornehmen, wenn ihre Erfüllungsgehilfen lediglich alle anfallenden Überschüsse zur Erhöhung der Leistungen verwenden.

Hintergrund dieser legislativen Entscheidung waren zwei Urteile des BAG zur Anpassungspflicht. Das BAG legte die gesetzliche Regelung dahingehend aus, dass bei regulierten Pensionskassen eine Anpassungspflicht nur dann entfällt, wenn der – für deregulierte Pensionskassen – festgesetzte gesetzliche Höchstzins nicht überschritten wurde.

vgl. BAG v. 08.12.1983 – 3 AZR 511/81; v. 23.08.2011 – 3 AZR 669/09; v. 21.11.2000 – 3 AZR 13/00 AP BetrAVG § 1 Nr. 1 = NZA 2002 Seite 618

Arbeitgebervertreter und Verbände kritisierten diese Regelung mit der Anmerkung, dass die sog. Escape-Klausel für Firmen-Pensionskassen weitestgehend leer liefe. Die Arbeitgeber würden für die Rentenanpassung für die Differenz zwischen den erwirtschafteten und den fiktiven Überschüssen auf der Basis des Zinssatzes gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG weiterhin einstehen müssen. Der Gesetzgeber wollte dieses angeblich ausschließen, um die Planungssicherheit der Arbeitgeber zu erhöhen.

vgl. BT-Drucks. 18/6283, S. 13 zu Artikel 1 Nr. 7

Schon damals kam sofort die Frage auf, für welche Fälle die geänderte Rechtslage in zeitlicher Hinsicht gilt. Einzelne Gerichte stellten die These auf, dass die Escape-Klausel nicht auf Prüfungszeiträume bis zum 31.12.2015 anwendbar ist. Dabei war man sich bewusst, dass es andernfalls zu einer echten Rückwirkung kommt, die verfassungsrechtlich nur in engen Voraussetzungen möglich ist.

so auch Arbeitsgericht Gelsenkirchen v. 12.01.2016 – 5 Ca 1061/15

Es wurde die Ansicht vertreten, dass es sich nicht um eine echte, sondern um eine unechte Rückwirkung handle. Die Betriebsrentner würden kein schutzwürdiges Vertrauen genießen. Deshalb sei die Neuregelung des § 16 Abs. 2 Nr. 2 uneingeschränkt anwendbar.

so Diller in NZA 2016, S. 75

Dieser Ansicht trat Prof. Rolfs von der Uni Köln entgegen. Seiner Ansicht nach würde durch eine unbeschränkte Rückwirkung die Gefahr großer Rechtsunsicherheit bestehen. Es könne zu Rückforderungsstreitigkeiten kommen, die durch die Verjährungsvorschriften nur teilweise entschärft werden können. Vor dem Hintergrund des Vertrauensschutzes der Betroffenen habe der Grundsatz, dass Gesetzesänderungen nur die Zukunft betreffen können, hohes Gewicht.

Somit sei die sog. Escape-Klausel auf Altfälle gar nicht und auf Übergangsfälle nur insoweit anzuwenden, als es um den Zeitraum ab dem 31.12.2015 geht. Die damit zusammenhängende Trennung von Anwartschaftsstämmen seien nach Ansicht von Rolfs hinzunehmen.

vgl. Rolfs in BetrAV 2016, 383, 388 – Vortrag auf dem aba-Forum v. 25.05.2016 in Mannheim

Auch Prof. Greiner von der Uni Bonn wie bereits im Jahr 2016 in seinem Beitrag unter dem Titel

„Die Neuregelung der Betriebsrentenanpassung als Vertrauensschutz und Gewaltenteilungsproblem“

auf die verfassungsrechtliche Hürde hin und trat der Auffassung von Diller entgegen. Dabei stellte er u. a. die Frage, inwieweit der Gesetzgeber die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes korrigieren darf.

vgl. Greiner, in NZA 2016, 1178

Es ist davon auszugehen, dass dem Fachbereich bAV im BMAS dieser Beitrag nicht entgangen ist. Trotzdem wurde dieses Thema im Gesetzgebungsverfahren nicht verhandelt, wie zu zeigen sein wird.

7. Bisherigen Rechtsprechung des BAG zur Arbeitgeberhaftung

a) für die Leistungen seiner notleidenden Pensionskasse

Der Arbeitgeber hat für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen der bAV einzutreten. § 1 Abs. 1 Satz 3 knüpft damit unmittelbar an die tatbestandlichen Voraussetzungen von § 1 Abs. 2 Satz 1 an. Soweit die Leistungen des externen Trägers, wie einer Pensionskasse, nicht erfüllt werden, z. B. weil deren Satzung die Möglichkeit der Leistungskürzung zulässt, so bleibt der Arbeitgeber aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis zur Leistung verpflichtet. Die Satzung regelt nur, ob und in welchem Umfang die Pensionskasse zu einer Abweichung von der ursprünglichen Leistung für das Durchführungsverhältnis befugt ist.

Deshalb fordert das BAG m. E. zutreffend, dass der Arbeitgeber einstandspflichtig ist, wenn seine Pensionskasse nicht ausreichend leistet, um dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall die zugesagten Leistungen zu verschaffen. Aus welchen Gründen der vom Arbeitgeber ausgewählte Lebensversicherer nicht leistet, ist unerheblich.

vgl. Urteil v. 30.09.2014 – 3 AZR 617/12

Eine dynamische Verweisung auf die Satzung dient allein dazu, die Versorgungszusage des Arbeitgebers auszufüllen. Sie erstreckt sich lediglich auf solche Satzungsbestimmungen, die das arbeitsrechtliche Grundverhältnis betreffen. Deshalb trifft den Arbeitgeber uneingeschränkt seine Einstandspflicht aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

so BAG v. 19.06.2012 – 3 AZR 408/10 AP BetrAVG § 1 Pensionskasse Nr. 8, v. 23.09.2014 - 3 AZR 617/12 sowie v. 15.03.2016 - 3 AZR 827/14 AP BetrAVG § 1 Pensionskasse Nr. 13.,

zustimmend Höfer, BetrAVG, 21. Auflage zu § 16 Rz. 348

Diese Rechtsprechung wurde für die Pensionskasse der Deutschen Wirtschaft sowie der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes entwickelt. Sie wird aus Arbeitgebersicht kritisiert.

so Huber in Kemper u. a., BetrAVG 8. Auflage zu § 16 Rz. 102; Diller, ZdA 2016 S.75, Rolfs a.o.O. zu § 16 Rn. 230

b) für die Anpassung der Betriebsrenten seiner notleidenden Pensionskasse

Neben der Erfüllungspflicht trifft den Arbeitgeber bei allen Durchführungswegen auch die Anpassungspflicht aus § 16 Abs. 1 BetrAVG, um den Wert der Betriebsrente zu erhalten, der durch die Inflation bzw. den Anstieg des Verbraucherpreisindex verloren gehen kann. Zu diesem Grundsatz hat der Gesetzgeber Ausnahmetatbestände geschaffen, die an besondere Voraussetzungen gebunden sind. Wenn sich die Pensionskasse verpflichtet hat, sämtliche auf den Rentenbestand entfallene Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistung zu verwenden, so entfällt die Verpflichtung für den Arbeitgeber, die Anpassungsprüfung gem. § 16 Abs. 3 Nr. 2 durchzuführen. Gemeint sind die Überschussanteile, die auf die individuell für die Rente des Berechtigten vorhandene Deckungsrückstellung anfallen.

ebenso Rolfs in Blomeyer a.o.O. zu § 16 aus Rn. 57, 301

Der gesetzliche Wortlaut ist unklar, ob die Verpflichtung zur dauerhaften Verwendung genügt oder aber Überschussanteile vorhanden sein müssen, die dann tatsächlich verwendet werden. Der Rechtsprechung des BAG im Urteil vom 13.12.2016 ist zuzustimmen, dass diese Tatsache zu prüfen ist. Wenn keine Überschüsse vorhanden sind, können logischerweise auch keine verwendet werden. Wenn keine verwendet werden, kann die Betriebsrente nicht angepasst werden, so dass der Arbeitgeber verpflichtet bleibt, seine Anpassungsprüfung gem. § 16 Abs. 1 ermessensfehlerfrei durchzuführen. Bei guter wirtschaftlicher Lage ist er daher verpflichtet, die Betriebsrente anzupassen, obwohl die von ihm beauftragte Pensionskasse keine Überschüsse erzielt und keine Überschussrente zahlen kann, um die Inflation auszugleichen.

Kurz vor der Gesetzesreform zum BetrAVG hat das BAG seine Rechtsprechung zur Haftung des Arbeitgebers auch für fehlende Anpassungen fortgesetzt.

Nach Auffassung des BAG umfasst die Eintrittspflicht auch die von der Pensionskasse dauerhaft gewählten Gewinnanteile. Der Arbeitgeber haftet nicht nur für die von der Pensionskasse zu zahlenden garantierten Leistungen, sondern auch auf die Leistungen, die sich aus der Überschussrente ergeben können. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 ist eine Folge der Zusage von Leistungen der bAV, die er über einen externen Versorgungsträger durchführt. Demzufolge entfällt die Anpassungs- und Entscheidungspflicht gem. § 16 Abs. 1 und Abs. 2 nicht einfach nach § 16 Abs. 3 Satz 2. Auch durch Neuregelung des Gesetzes im Rahmen der EU-Mobilitätsrichtlinie zum 21.12.2015 ist die Anpassungspflicht nicht nachträglich entfallen.

so BAG v. 13.12.2016 - 3 AZR 342/15

Zudem liegt nach Auffassung des BAG darin keine Rückwirkung für Anpassungstichtage, die vor dem 31.12.2015 lagen. Diese sog. Altfälle müssen geschützt werden. Das BAG weist darauf hin, dass entscheidend ist, ob ein Anspruch eines Versorgungsempfängers auf Anpassung seiner laufenden Leistungen besteht bzw. welche Rechtslage am Tage der Anpassung bestanden habe. Dabei ist davon auszugehen, dass der Grundsatz gilt, dass Gesetze im Regelfall erst ab dem Inkrafttreten mit Wirkung für die Zukunft gelten. Für eine andere Auslegung des Gesetzes zur Annahme einer rückwirkenden Inkraftsetzung der gesetzlichen Regelung bedarf es klarer Anhaltspunkte, die sich aus dem Wortlaut, der Systematik und der Entstehungsgeschichte ergeben.

so BAG v. 13.12.2016 - 3 AZR 342/15

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass durch diese Rechtsprechung die Rechte der Betriebsrentner für die Anpassungsstichtage 2013 bis 2015 geschützt wurden, soweit der frühere Arbeitgeber zu diesen Terminen den Inflationsausgleich gem. § 16 Abs. 1 nicht gewährt hat und der Anspruch nicht gem. § 18a Satz 2 BetrAVG i.V.m. § 195 BGB verjährt war. Danach verjähren Zahlungen der Anpassung nach drei Jahren, soweit der Arbeitgeber eine Anpassungsprüfung durchgeführt hat. Die Arbeitgeber mit Pensionskassen gingen jedoch davon aus, dass sie keine Anpassungsverpflichtung haben und deshalb keine Anpassungsprüfung durchgeführt. Somit verjährt der Anspruch auf die Anpassungsleistung gem. § 18a Satz 1 BetrAVG erst nach 30 Jahren

vgl. Rolfs in Blomeyer BetrAVG 7. Auflage zu § 18a Rn. 4

8. Erstes Urteil zum Wegfall der Arbeitgeberhaftung durch das ArbG München vom 19.06.2018

Das Urteil des ArbG München vom 19.06.2018 ist - soweit ersichtlich - das 1. Urteil zur Arbeitgeberhaftung seit Inkrafttreten des neuen BRSg am 23.07.2017.

In diesem Rechtsstreit begehrt die Klägerin von ihrem ehemaligen Arbeitgeber, einer Versicherungsgesellschaft bzw. deren Pensionskasse, die Anpassung ihrer monatlichen Altersrente von 319,00 € auf 335,25 €, da der frühere Arbeitgeber die Altersrente in den Jahren von 2010 bis 2012 nicht angepasst hatte. Die Klägerin war von Januar 1982 bis September 1994 bei der Beklagten tätig, die sie zum 01.01.1985 bei der Pensionskasse angemeldet hat.

Die Klägerin trug vor, dass die ausgebliebene Erhöhung der Rente nicht rechtmäßig sei. Die Anpassungsverpflichtung ergebe sich aus dem Gesetz.

Die Beklagte trug vor, die neue gesetzliche Regelung sei rückwirkend anzuwenden. Dieses ergebe sich aus der Gesetzesbegründung. Da Renten über einen längeren unbestimmten Zeitraum gezahlt würden, könne man nicht zwischen vergangenen und künftigen Jahren unterscheiden. Deshalb sei der Anspruch verjährt. Richtig sei es zwar, dass das BAG mit Urteil vom 13.12.2016 entschieden habe, dass die Neufassung der sog. Escape-Klausel nicht für zurückliegende Prüfungsstichtage gelte. Jedoch habe der Gesetzgeber eine abweichende Regelung in § 30c Abs. 1a BetrAVG am 23.07.2017 geschaffen.

Das Arbeitsgericht München hat in dem obigen Fall Folgendes festgestellt:

„Vorliegend wurde die Klageschrift vom 16.09.2016, eingehend beim Arbeitsgericht am 23.09.2016, erhoben. Die vorliegende Klage fällt damit nicht in den Tatbestand, der in dieser Regelung vorgesehen ist.“

Das Gericht versteht die Übergangsvorschrift des § 30c offensichtlich als Verbot, die Entscheidung des Arbeitgebers überprüfen zu dürfen. Infolgedessen musste die Klage abgewiesen werden.

Die Klägerin hat Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes München vom 19.06.2018 eingelegt. Das Urteil ist somit nicht rechtskräftig.

II. Gesetzgebungstechnik als Problem des BetrAVG

1. Begriff und Aufgabe der Gesetzgebungstechnik

Der Begriff der „Gesetzgebungstechnik“ und der damit skizzierte Gegenstand einer Disziplin sind in der Rechtswissenschaft bis heute nicht gesichert. Mit dem Ansinnen gleicher Bedeutung werden dafür folgende Begriffe gebraucht:

Gesetzestechnik, Kunst der Gesetzgebung, legislative Technik, juristische Technik, Technik des Rechts, Wissenschaft der Gesetzgebung, Gesetzgebungslehre, juristische Regelungstheorie und Gesetzgebungstheorie. Eine gesicherte Überzeugung herrscht allein darin, was der Begriff nicht umfasst. Die Gesetzgebungstechnik fragt nicht nach der formellen Rechtsgültigkeit und der inhaltlichen Richtigkeit eines Gesetzes. Wenn man davon ausgeht, dass Inhalt und Form eines Gesetzes in einem untrennbaren Zusammenhang stehen, dann hat die Form zwei juristische Bedeutungen:

Sie ist zu einem Verfassungsprinzip der Rechtsordnung und zum anderen Transformationsprinzip des Gedankens. In der zweiten Funktion ist die Form eines Gesetzes Gegenstand der Gesetzgebungstechnik.

Dagegen sind die Gestaltung und die Analyse des Inhaltes eindeutig nicht die Aufgabe dieser Disziplin. Gegenüber dem erstgenannten Prinzip ist das zweitgenannte wesentlich schwieriger zu verwirklichen. Während die Form als Verfassungsprinzip an der Verfassung eines Staates operationalisierbar ist, ist das Transformationsprinzip derzeit noch nicht objektiv messbar. Es unterliegt der Variabilität der Sprache, die als Form der Träger der gedanklichen Regelungsmaterie ist.

Gegenstand der Gesetzgebungstechnik ist deshalb nicht das Gesetzgebungsverfahren als solches. Diese Bedeutung des Begriffes könnte alleine wegen des Zusammenhangs „Gesetzgebung“ und „Technik“ naheliegen. Um das Objekt dieser Tätigkeit genauer zu kennzeichnen, wird empfohlen, den Begriff „Gesetzestechnik“ zu benutzen oder die Unterscheidung „Gesetzestechnik im engen Sinne und engsten Sinne“ zu üben. Die Gesetzgebungstechnik widmet sich nämlich ausschließlich der Technik des Gesetzestextes, insbesondere seiner Terminologie und seiner Topographie. In ihr als wissenschaftliche Disziplin werden „legislative Sprachtechniken“ entwickelt und nach Möglichkeiten einer adäquaten Sprachgestaltung gesucht. Ihr Ziel ist es, die Sprache des Gesetzes bzw. des Gesetzgebers dem Gesetzesanwender verständlich zu machen, damit der Wille des Gesetzgebers erkennbar wird. In diesem Zusammenhang haben sich die Begriffe „legislative Technik“ und „juristische Technik“ gebildet.

Die Suche nach einer adäquaten Sprachform ist also das Grundproblem der Gesetzgebungswissenschaft überhaupt. Wegen der dabei auch heute noch unüberwindbaren Schwierigkeiten und wohl in Anlehnung an die dichterische Sprachgestaltung galt die Gesetzgebungstechnik lange als Kunst und Geheimwissenschaft.

Die moderne rechtswissenschaftliche Methodenlehre nahm sich dem Phänomen des Rechtsprechungsprozesses, der Sprachwerdung des ius, mit den Mitteln der Logik, der Kybernetik und der Linguistik an und spricht seitdem von einer Gesetzgebungstheorie.

vgl. Kindermann, Ministeriellen Richtlinien der Gesetzestechnik; Metz, Das KStG 1977 - Eine Kritik aus gesetzgebungstechnischer Sicht Diss. Freiburg 1981

2. Entwicklung und der Stand der Gesetzgebungstechnik

Die Gesetzgebungstechnik ist für jedes Gesetzgebungsverfahren zu zwei verschiedenen Zeitpunkten von grundlegender Bedeutung:

1. bei der Herstellung des Gesetzesentwurfes; dort leistet sie praktische Gestaltungshilfe für die Gesetzesverfasser und
2. nach der Verkündung des Gesetzes; dort leitet sie die kritischen Betrachter zur Analyse der benutzten Gesetzgebungstechnik an.

Trotz dieser immensen Bedeutung ist die Gesetzgebungslehre von jeher ein Randgebiet der Rechtswissenschaft. Sie wurde bisher auf deutschen Universitäten nicht gelehrt und wurde daher nur von wenigen studiert. Das Interesse an diesem Rechtsgebiet ist nur periodenhaft und zugleich symptomatisch für die Qualität der vorhandenen oder zu schaffenden Kodifikationen.

Nach guter Pflege im 18. Und im 19. Jahrhundert lag dieser Zweig der Rechtswissenschaft fast völlig brach. Als entscheidende Ursache ist wohl zu nennen, dass die rechtswissenschaftliche Methodenlehre sich nach Abschluss der großen Kodifikation zu Beginn des 20. Jahrhunderts überwiegend mit dem Zustand eines Gesetzes nach dem Ende des Gesetzgebungsverfahrens beschäftigte. So kam es wohl auch, dass die letzten umfangreichen Gesetzeskritiken, die nicht nur gelegenheitsorientiert kritisierten, sondern die Methodik fortschrieben, die zum Entwurf des BGB und zu dem eines StGB sind

Balls Beschreibung „Vom neuen Weg der Gesetzgebung“ gab nach 1920 manche Anregung zu diesem Problemkreis. Sie hat jedoch niemanden bis etwa 1960 zu einer größeren Untersuchung über die Möglichkeiten der Gesetzgebungstechnik veranlasst. So sind seitdem Müller's Handbuch der Gesetzgebungstechnik und die ministeriellen Richtlinien der Gesetzgebungstechnik die einzigen Stützen für die Praxis der Gesetzgebung.

In den 70er Jahren begann die Arbeit zu einer Theorie der Gesetzgebung, die vor allem mit dem Namen Rödiger verbunden ist. Dabei wurden die Planung, die Ausführung und die Kontrolle des Rechtsetzungsprozesses aus traditioneller und alternativer Sicht analysiert. Die von Rödiger herausgegebenen Vorstudien und Studien zu einer Theorie der Gesetzgebung enthalten überwiegend nur eine komprimierte Bestandsaufnahme der international bekannten Gesetzgebungstechniken. Daneben finden sich vereinzelt Ansätze zu neueren Forschungen, insbesondere Rödigers Beitrag zur Gestaltung der Legaldefinition mit Hilfe der kalkülisierten Logik. Der frühe Tod dieses Pioniers – 1975 – hat der Theorie die Triebkraft für eine weitere Entwicklung geraubt.

vgl. Metz, a.a.O S. 9,

Derzeit bemüht sich ein kleiner Kreis von praxisorientierten Wissenschaftlern, deren Interesse neben dem Fachgebiet auch der Gesetzgebungstechnik gilt, das unvollendete Werk fortzusetzen. Im Jahr 1987 haben 50 bekannte Politiker und Hochschullehrer einen Aufruf zur Gründung der DGG unterzeichnet. Die DGG, die Deutsche Gesellschaft für Gesetzgebung e. V., setzt sich seitdem für die Verbesserung der Rechtssetzung in Bund und Ländern und Gemeinden ein. Sie meldet sich häufig auch kritisch und konstruktiv öffentlich zu Wort in Fragen guter Gesetzgebung und vergibt auch Preise für hervorragende Akte auf dem Gebiet der Gesetzgebung. Dem Vorstand gehören u. a. an: das MdB Dr. G. Krings, Prof. Dr. D. Grimm, Richter am BVerfG a. D., R. Köpper MdB, Prof. Dr. H. Papier, Präsident des BVerfG, sowie Prof. e.m. Dr. U. Karpen als Ehrenvorsitzender.

3. Bisherige gesetzgebungstechnische Fehler im BetrAVG

Das BetrAVG hat bereits mehrere gesetzgebungstechnische Fehler, so in den §§ 1 Abs. 1, § 3 Abs. 1, § 6 und 17 Abs. 1 Satz 2, die durch das BAG und den BGH als „Ersatzgeber“ geschlossen werden mussten. So ist u. a. ungeklärt, was der persönliche Geltungsbereich des BetrAVG insbesondere die Einstandspflicht des PSV a. G. gem. § 7 i.V.m. §§ 1, 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG umfasst. Die zuständigen Gerichte in Köln werden mit unzähligen Klagen überhäuft, nur weil der Gesetzgeber bis zum heutigen Tage nicht geklärt hat, wie seine Definition in § 1 zu verstehen ist, so dass die Kläger gezwungen werden, in den Rechtsstreiten die Kausalität zwischen der Pensionszusage und ihrem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis selbst nachzuweisen. Diese Frage überprüft z. B. der BGH

vgl. BGH II ZR 387/17

Im Rahmen der zahlreichen Gesetzesänderungen von 1995 bis 2017 hätten die jeweiligen Arbeitsminister ausreichend Gelegenheit gehabt, mit ihren Fachabteilungen die gesetzgebungstechnischen Mängel zu beseitigen. Das ist leider nicht geschehen.

III. Gutachterauftrag

Der Vorstand des Auftraggebers hat mich beauftragt zu prüfen, ob das Betriebsrentenstärkungsgesetz 2017 die Renten der Betriebsrentner stärkt oder schwächt, insbesondere derjenigen Rentner, die ihre Rente von einer Pensionskasse im Auftrage des ehemaligen Arbeitgebers erhalten. Wenn das Gutachten zu dem Ergebnis kommen sollte, dass die Rechte dieser Betriebsrentner verletzt werden, plant der Auftraggeber die gesetzgebungstechnische Kritik einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und den Gesetzgeber aufzufordern, die Benachteiligung dieser Betriebsrentner zu beseitigen.

Dazu sind folgende Unterlagen zu erstellen:

- ein Rechtsgutachten aus verfassungsrechtlicher Sicht, zu der Frage, ob die neue Escape-Klausel in § 16 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG i.V.m. § 30c Abs. 1a verfassungswidrig ist und deshalb von den Gerichten nicht beachtet werden darf sowie aus gesetzgebungstechnischer Sicht, damit das BetrAVG über eine Eingabe an das BMAS zur Neuregelung der Haftung der Arbeitgeber im Interesse der Betriebsrentner der Pensionskassen geändert wird,
- ein Katalog von Maßnahmen zur Beseitigung der Ungleichbehandlung der Pensionskassen-Rentner

Nach meiner intensiven Recherche in den führenden Fachzeitschriften sowie Lehrbüchern der betrieblichen Altersversorgung wurde die zukünftige Ungleichbehandlung der heutigen Betriebsrentner durch das BRSG noch nicht öffentlich diskutiert.

IV. Das Gesetzgebungsverfahren zum BRSG insb. des § 30c Abs.1a BetrAVG

1) Vorschlag des BVV zur Neuregelung der Arbeitgeberhaftung durch § 30 c Abs.1a neu

Im Oktober 2016 wurde in der Fachzeitschrift BetrAV der aba e. V. ein Beitrag des Syndikus-Anwaltes des BVV RA Herrmann veröffentlicht unter dem Titel

„Zusammenfassende Darstellung der Rechtsprechung zu Pensionskassen – Anpassung und Einstandspflicht des Arbeitgebers – mit Wünschen an den Gesetzgeber. „

Bei der aba e. V. handelt es sich um die sog. Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, einem besonderen Verband mit ca. 1.100 Mitgliedern.

Das sind nicht die Betriebsrentner, sondern die deutschen Arbeitgeber, deren Pensionskassen, wie etwa der BVV u. a., deren Berater z.B. Mercer, Heubeck, AON Hewitt oder der Versicherungsgesellschaften z. B. die Allianz AG. Die Fachzeitschrift BetrAV richtet sich vornehmlich an Vereinsmitglieder. Sie wird aber auch den Bundesministerien, den Gerichten und Universitätsbibliotheken zur Verfügung gestellt.

vgl. www.aba-online.de/publikationen

Somit ist davon auszugehen, dass dem Referat bAV der Arbeitsministerin die Stellungnahme bekannt war, als das Gesetzgebungsverfahren zum BRSVG begann.

Dabei weist Herrmann darauf hin, dass das derzeitige Zinsumfeld erhebliche Auswirkungen auf Versicherungsgesellschaften hat. Das niedrige Zinsergebnis sei hier diametral zu den Zinserträgen, die mit den notwendigen Kapitalanlagen noch zu erwirtschaften sind.

„Vor diesem Hintergrund seien Verantwortliche von Pensionskassen gehalten, Eingriffe mit Wirkung für bestehende Versicherungsverhältnisse zu prüfen.“

Er stellt u. a. die Rechtsprechung des BAG wie folgt dar:

„Für den Durchführungsweg Pensionskasse hat das BAG in seiner Entscheidung vom 30.09.2014 zumindest die Aussage getroffen, dass sich ein Arbeitgeber mit einem dynamischen Verweis auf die Satzung der Pensionskasse nicht weitergehende Änderungen vorbehalten wolle als solche, die nach Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zulässig seien.

Deshalb sei es eine wichtige Frage, die er beantworten wolle, ob sich eine Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Differenz ergebe zwischen der arbeitsrechtlich zugesagten Leistung und der tatsächlich von der Pensionskasse erbrachten Leistung.“

Da er diese Frage positiv beantwortete, schlug er vor, dass der Gesetzgeber § 1 BetrAVG um einen Absatz 1a wie folgt ergänzen sollte:

„Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistung auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (Einstandspflicht). Die Einstandspflicht gem. Satz 1 besteht nicht, wenn die zugesagten Leistungen mit Wirkung für die Zukunft im angemessenen Umfang abgesenkt werden, um einen erheblichen Mehrbedarf durch eine nicht nur als vorübergehend anzusehende und nicht vorhersehbare Veränderung der Kalkulationsfaktoren auszugleichen...“

M.a.W. forderte der BVV, die Arbeitgeber als Mitglieder der Pensionskassen zu Lasten der Betriebsrentner nicht mehr haften sollen. Dies war eine klare Forderung zur Ungleichbehandlung der einzelnen Durchführungswege.

Zudem schlug Hermann vor, der Gesetzgeber solle einen neuen § 30c Abs. 1a in das BetrAVG einfügen mit folgendem Wortlaut:

„§ 16 Abs. 3 Nr. 2 gilt für laufende Leistungen, die nach dem 31. Dezember 1998 fällig werden, unabhängig vom Zeitpunkt der Zusage.“

Im Ergebnis bedeutet dies, dass die Erfüllungsgehilfen der Arbeitgeber nicht nur den Wegfall der Haftung ihrer Arbeitgeber für die BAV durchsetzen wollten, sondern auch den Wegfall der Anpassung und dies sogar rückwirkend für zehn Jahre.

Angeblich hätte der Gesetzgeber ihnen bereits durch die Neuregelung der Escape-Klausel bei der Reform vom 21.12.2015 dieses zugesagt und nur den Fehler gemacht, es nicht klarzustellen.

Als Ergebnis der verbandsinternen Diskussion fasste der Leiter der Fachgruppe Pensionskassen und VV der Pensionskassen der Hoechst-Gruppe die Vorgabe für das Betriebsrentenstärkungsgesetz wie folgt zusammen:

„Einfache und verständliche Vorgaben werden für den Erfolg entscheidend sein.“

vgl. BetrAV 2017, 1

2) Zielsetzung der Reform des BetrAVG durch BRSG

Im Referenten-Entwurf des BMAS und des BMF nennen diese Ministerien folgende Ziele des BRSG:

„Betriebsrenten sind noch nicht ausreichend verbreitet. Besonders 2016 in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten im niedrigen Einkommen bestehen Lücken.

Deshalb sind weitere Anstrengungen und auch neue Wege notwendig, um eine möglichst hohe Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden, ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten zu erreichen.“

vgl. [www. BMAS.de/presse/meldungen/gesetzentwurf-zur-betrieblichen-altersversorgung-vorgelegt.html](http://www.BMAS.de/presse/meldungen/gesetzentwurf-zur-betrieblichen-altersversorgung-vorgelegt.html); BetrAV 2016; 674

3) Der zeitliche Ablauf vom Referentenentwurf 2016 bis zum BT-Beschluss am 23.07.2017

Der Gang der Bundesgesetzgebung von der Gesetzesvorlage bis zur Entscheidung des Bundestages ist in Art. 76 GG geregelt. Wenn die Bundesregierung, wie im vorliegenden Fall, ihr Initiativrecht ausübt, wird die Vorlage zunächst dem Bundesrat zugeleitet, der berechtigt ist, innerhalb von 6 Wochen zur Vorlage Stellung zu nehmen.

Nach Ablauf des sog. ersten Durchganges wird die Gesetzesvorlage in einer Bundestagsdrucksache mit der Stellungnahme des Bundesrates dem Bundestag zugeleitet. Gesetzentwürfe werden in der Regel nach der Geschäftsordnung des Bundestages in drei Beratungen behandelt. In der ersten Beratung wird nur Grundsätzliches besprochen. Danach wird der Gesetzesentwurf per Beschluss an die Ausschüsse überwiesen. Der federführende Ausschuss kann Sachverständige anhören und legt nach der ersten Beratung dem Plenum des Bundestages eine Beschlussempfehlung vor.

In der zweiten Beratung können Anträge von jedem einzelnen Mitglied gestellt werden. In der dritten Beratung erfolgt die Beschlussfassung gem. Art.77 GG. Mit der Beschlussfassung über die Gesetzesvorlage

wird der Wortlaut des Gesetzes für den zu verkündenden Gesetzestext maßgeblich festgelegt. Die dritte Beratung erfolgt zumeist in einem Verhandlungstermin der zweiten.

vgl. Badura, Staatsrecht 7. Auflage S. 740 bis 742

Im September 2016 stellte die Arbeitsministerin ihren Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze ins Internet, bevor er in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht wurde. Das sog. Artikelgesetz sollte in 15 verschiedenen Gesetzen einzelne Passagen ändern.

In diesem Entwurf fehlen die Wünsche des BVV. Es gibt keinen neuen § 30c Abs. 1a und keine Änderung der Generalklauseln in § 1 Abs. 1 BetrAVG. Auch bei der Beschreibung des wesentlichen Inhaltes des Entwurfes werden die aktuellen Probleme der Pensionskassen nicht behandelt. Es gibt für die vorhandenen Rentner keine Einschränkung der bisherigen Leistungen. Der Entwurf zielt auf die Zukunft, insbesondere auf die steuerliche Förderung durch § 3 Nr. 63 EstG. Dieser verdoppelt die Steuervorteile der Anwärter.

vgl. BetrAV 2016, S. 674, 685

Der Kabinettsbeschluss erfolgte am 30.12.2016.

Bereits im Januar 2017 empfahlen der Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik, der Finanzausschuss und der Wirtschaftsausschuss dem Bundesrat zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Diese Empfehlung bezieht sich auf 3 Paragraphen des BetrAVG. Da der neue § 30c Abs. 1a nicht Bestandteil des Entwurfes der Bundesregierung war, konnten die Bundestagsabgeordneten die Frage, ob es sinnvoll ist, einen neuen § 30c in das BetrAVG zugunsten der Arbeitgeber einzuführen, wie der BVV dieses vorgeschlagen hatte, gar nicht diskutieren.

vgl. BR-Drucks. 780/16 und 780/1/16

Im Februar 2017 veröffentlichte die Bundesregierung die Entwurfsbegründung. Auch dazu ist festzustellen, dass die Gesetzesvorlage der Bundesregierung noch keine Änderung der Arbeitgeberhaftung beinhaltet. Der Vorschlag zu einem neuen § 30c Abs.1a BetrAVG fehlt.

vgl. BT-Drucks. 18/11286 BetrAV 2017, S. 579, 586

Im März 2017 fand eine öffentliche Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales statt. Dazu legte die aba einen schriftlichen Vorschlag vor, in dem erstmalig der Wunsch geäußert wird, im BetrAVG einen § 30c zur Entlastung der Arbeitgeber mit Pensionskassen einzuführen.

vgl. BetrAV 2017, 254,261

Ende März 2017 starteten die Abgeordneten der Grünen eine kleine Anfrage an die Bundesregierung zu der Frage:

„Mit welchem Verbreitungsgrad der bAV ... rechnet die Bundesregierung in den kommenden Jahren ... und welche Annahmen liegen den Prognosen zugrunde?“

vgl. BT-Drucks 18/11876 v. 29.03.2017

Ende April 2017 gab die Bundesregierung darauf folgende Antwort:

„Die Bundesregierung gibt keine konkreten Prognosen darüber ab, wie sich die betriebliche ...Altersvorsorge ... in den kommenden Jahren entwickeln wird. Mit den Maßnahmen des Betriebsstärkungsgesetzes werden aber wichtige Voraussetzungen geschaffen, dass sich die bAV auf freiwilliger Basis, besonders auch in kleinen und mittleren Unternehmen entwickeln kann.“

vgl. BT-Drucks 18/12044 v. 24.04.2017 BetrAV 2017, 338

Ende Mai 2017 veröffentlichte die Bundesregierung eine geänderte Gesetzvorlage. Diese enthält erstmalig den Wunsch des BVV u. a. mit folgender Begründung:

„Zu § 30c

Mit der Streichung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 entfällt die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers bereits dann, wenn die betriebliche Altersvorsorge über ... eine Pensionskasse organisiert wird und sämtliche auf den Rentenbestand anfallenden Überschussanteile verwendet werden.

Damit sollten die Arbeitgeber im Hinblick auf den Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge Kosten- und Planungssicherheit erhalten.

Mit der Ergänzung in § 30c wird nun ausdrücklich geregelt, dass die in 2015 getroffene Regelung auch für Anpassungszeiträume gilt, die vor dem Inkrafttreten der Vorschrift zu Beginn 2016 liegen.

Fälle, in denen in diesen Zeiträumen bereits Anpassungen erfolgt sind, oder in denen Versorgungsberechtigte vor dem Inkrafttreten der damaligen Neuregelung gegen unterbliebene Anpassung geklagt haben, werden aus Vertrauensschutzgründen von der Regelung ausgenommen.“

vgl. BT-Drucks 18/12612 v. 31.05.2016; BetrAV 2016. S. 685, 687

Am 01. Juni 2017 verabschiedet der Bundestag das BRSG. Am 07. Juli 2017 stimmte der Bundesrat zu. Am 01. Januar 2018 trat das BRSG in Kraft.

vgl. Droßel, Das neue Betriebsrentenrecht, Baden-Baden 2018, S. 117, BetrAV 2018, 406

4) Anhörung der Verbände und Sachverständigen am 23.01.2017 und 27.03.2017

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat seine Beratung zu dem Entwurf des BMAS vom 28.09.2016 aufgenommen und im Januar und März 2017 Anhörungen von Verbänden und Sachverständigen durchgeführt. Dabei wurden schriftliche Stellungnahmen eingereicht, die in der Ausschuss-Drucks.18(11) 903 zusammengefasst sind.

Folgende Verbände und Sachverständige haben an der Anhörung teilgenommen:

Die BDA, der DGB, der aba e.V. die Deutsche Rentenversicherung Bund, der Bund der Versicherten e. V. sowie die SOKA Bau, die ZVK des Baugewerbes, die Verbraucherzentrale sowie die BaFin. Als Sachverständige waren geladen: Prof. Dr. Bomsdorf vom Institut Ökonomie und Statistik der Uni Köln, der Ökonom Prof. A. Börsch-Supan von der Uni Mannheim, der Soziologe Prof. G. Wagner von der Uni Frankfurt, die Wirtschaftsjournalistin und Honorarprofessorin der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Frau Engelin-Kefer, der Steuerexperte Prof. Kiesewetter von der Uni Würzburg, der VV der Dresdner Pensionskasse VVaG, Frank Paschen sowie 3 Juristen: Prof. Thüsing von der Uni Bonn, der RA Dr. Artega und die Expertin für Öffentliches Recht Frau Prof. Wallgrabenstein von der Uni Frankfurt.

Wie diese Auswahl begründet ist, ist kaum nachvollziehbar. Warum der Bund der Versicherten, die Verbraucherzentrale und volkswirtschaftliche Sachverständige in einem arbeitsrechtliche Verfahren geladen wurden und nicht aber ein Betriebsrentnerverband, ist unverständlich. In der Anhörung hat keiner der Geladenen zu dem Gesetz im Einzelnen Stellung genommen. Es verblieb bei generellen Aussagen. So betonte der DGB, dass ein verlässliches zukunftssicheres Alterssicherungssystem erforderlich ist und forderte, die gesetzliche Rentenversicherung zu stärken. Zudem müsse die betriebliche Altersversorgung gestärkt und verbreitert werden. Die ZVK des Baugewerbes mit ihren 370.000 Rentnern erklärte, dass es notwendig sei, die bisherige bAV vom Umlageverfahren auf ein Kapitaldeckungsverfahren umzustellen.

5) Vorschlag der aba e. V. vom 23.03.2017 zur Neuregelung der Arbeitgeberhaftung

Von den zahlreichen schriftlichen Stellungnahmen ist die des aba e. V. besonders hervorzuheben. Durch diese sollte - nach eigener Aussage - das Gesetzgebungsverfahren dazu genutzt werden, die negativen Auswirkungen der jüngsten Rechtsprechung des BAG zur Anpassungsverpflichtung der Arbeitgeber bei regulierten Kassen zu korrigieren. Der Vorschlag ist besonders zu würdigen, da dieser in wesentlichen Teilen wortgleich mit dem Beitrag des Syndikus-Anwaltes des BVV Herr RA Herrmann ist.

Die aba empfahl wörtlich in den Gesetzentwurf folgende Regelung einzuführen:

„Wir regen an, dass bei dem Gesetzesvorhaben durch einen neuen Absatz 1a in § 30c erneut die Gelegenheit genutzt wird, Eindeutigkeit hinsichtlich der Interpretation des zeitlichen Geltungsbereiches des § 16 Abs. 3 Nr. 2 zu schaffen und damit die Anwendung der gesetzlichen Klarstellung auf vergangene Anpassungszeiträume zu ermöglichen.

Ansonsten bleibt für eine Vielzahl von Arbeitgebern das unkalkulierbare Risiko, für langfristig zurückliegende Anpassungszeiträume unmittelbar in Anspruch genommen zu werden.“

Wörtlich behauptet die aba dazu:

„Die Entscheidungen des BAG vom 30.09.2014 (u. a. 3 AZR 617/12) widersprachen den ursprünglichen Zielsetzungen des Gesetzgebers, der den Arbeitgebern mit der Implantierung der Escape-Klausel in das BetrAVG am 01.01.1999 Kalkulations- und Planungssicherheit verschaffen wollte und insgesamt den Zweck verfolgte, die bAV zu stärken und deren Verbreitung zu fördern (BT-Drucks. 13/8011 v. 24.06.1997).“

Die angebliche Klarstellung der Escape-Klausel sei bereits am Tag nach der Verkündung des Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie in Kraft getreten. Dennoch gehe der 3. Senat des BAG in seiner Entscheidung vom 13.12.2016 – 3 AZR 344/15 – davon aus, dass der neugefasste § 16 Abs. 3 Nr. 2 nicht für zurückliegende Anpassungszeiträume gilt. Nach Auffassung des 3. Senats hätte der Gesetzgeber die beabsichtigte Klarstellung hinsichtlich des zeitlichen Anwendungsbereiches explizit und eindeutiger regeln müssen. Deshalb sollte versucht werden, erneut deutlich zu machen, dass die Klarstellung des

§ 16 Abs. 3 Nr. 2 tatsächlich eine Klarstellung der vom Gesetzgeber immer so verstandenen Sachverhalte war und damit auch Geltung für Rentenanpassungszeiträume der Vergangenheit haben muss.

Die aba schlug den Abgeordneten sogar den Wortlaut des neuen § 30c BetrAVG vor:

„§ 16 Abs. 3 Nr. 2 in der seit dem 31.12.2015 geltenden Fassung gilt für laufende Leistungen, die nach dem 31.12.1998 fällig werden, unabhängig vom Zeitpunkt der Zusage. § 16 Abs. 3 Nr. 2 in der vor dem 31.12.2015 geltenden Fassung, bleibt anwendbar

- für tatsächlich in der Zeit bis zum Inkrafttreten dieses Absatzes 1a durchgeführte Anpassungen
- für unterbliebene Anpassungen, gegen die der Versorgungsberechtigte vor dem 31.12.2015 Klage erhoben hat.“

Aus den Gesetzesmaterialien ist nicht erkennbar, dass sich die Ausschüsse des Bundestages nochmals mit diesem Vorschlag beschäftigt haben. Auffällig ist, dass der spätere Gesetzestext fast wörtlich mit dem Vorschlag der aba übereinstimmt.

6) Stellungnahme des Ausschusses für Arbeit und Soziales

Der federführende Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik, der Finanzausschuss sowie der Wirtschaftsausschuss empfahlen dem Bundesrat zum Gesetzentwurf gem. Artikel 76 Abs. 2 GG Stellung zu nehmen. Bei der Auswertung der BR-Drucks. 780/1/16 v. 30.01.2017 ist festzustellen, dass die Ausschüsse keine Änderungen zu den Änderungen des BetrAVG eingereicht haben, soweit dies § 16 Abs. 2 Nr. 3, die sog. Escape-Klausel, betrifft. Man hat offensichtlich das Problem der Benachteiligung der Betriebsrentner durch das BRSG nicht gesehen.

In der Schlussempfehlung wird die Privilegierung der Arbeitgeber mit Pensionskassen mit keinem Wort erwähnt. Auch in der Entwurfsbegründung in der BT-Drucks. 18/11286 vom 22.02.2017 wird ein § 30c überhaupt nicht erwähnt. Das bedeutet, dass sich offensichtlich das zuständige Bundesministerium mit der angeblich wichtigen Frage der Escape-Klausel nicht beschäftigt hat.

vgl. BR-Drucks. 780/1/16 v. 30.01.2017

7) Stellungnahme des Bundesrates vom 10.02.2017

Auch der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme von 10.02.2017 in der BR-Drucks. 780/16 einen Beschluss gefasst. Auch dieser hat sich nicht mit der Änderung des BetrAVG, sondern lediglich mit den Artikeln 4, 6, 9, also den Änderungen zum SGB, zum VAG sowie zum EStG beschäftigt. Anzumerken bleibt, dass der Beschluss gefasst wurde, bevor die schriftliche Stellungnahme der aba vom 23.03.2017 vorgelegen hat.

8) Debatte zur Verabschiedung des BRSG

Erst in der 2. Entwurfsbegründung in der BT-Drucks. 18/12612 vom 31.05.2017 – also nach Berücksichtigung des Antrages des Verbandes der aba vom 23.03.2017 – führt der Gesetzesentwurf folgende Begründung zur Änderung des § 30c an:

„Mit der Streichung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 zweiter Halbsatz durch das Gesetz zur Umsetzung ... aus dem Jahre 2015 entfällt die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers bereits dann, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder über eine Pensionskasse organisiert wird und sämtliche für den Rentnerbestand entfallenen Über-

schüsse zu Erhöhung der Betriebsrenten verwendet werden. Damit sollten die betroffenen Arbeitgeber im Hinblick auf den gewünschten weiteren Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung Kosten- und Planungssicherheit erhalten.

Mit der Ergänzung in 30c wird nunmehr ausdrücklich geregelt, dass die 2015 getroffene Regelung auch für Anpassungszeiträume gilt, die vor dem Inkrafttreten der Vorschrift zu Beginn 2016 liegen.

Fälle, in denen in diesem Zeitraum bereits Anpassungen erfolgt sind oder in denen Versorgungsberechtigte vor dem Inkrafttreten der damaligen Regelung wegen unterbliebener Anpassung geklagt haben, werden aus Vertrauensschutzgründen von der Regelung ausgenommen.“

Die Analyse des Gesetzgebungsverfahrens wird zeigen, dass das Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17.08.2017 - veröffentlicht im Bundesgesetzblatt I vom 23.08.2017, Seite 3214 - die Rechte bestimmter Betriebsrentner in keiner Weise beachtet hat. Weder die beteiligten Bundestagsabgeordneten noch die Bundesministerin haben sich mit den Interessen der Betriebsrentner beschäftigt u. a. deshalb, weil diese zu der öffentlichen Anhörung gar nicht zugelassen worden sind.

Prof. Rolfs kommentiert den Vorgang wie folgt:

Das BRSRG habe die ursprünglich „vergessene“ Rückwirkung der Novellierung mit § 30 Abs. 1a derart angeordnet, so dass die in 2015 getroffene Regelung auch für Anpassungszeiträume gilt, die vor dem Inkrafttreten der Novelle am 31.12.2015 liegen. Damit brauchen die Arbeitgeber mit regulierten Pensionskassen die laufenden Leistungen auch für die Vergangenheit nur anzupassen, wenn sie über die von ihnen garantierte Verzinsung hinaus höhere Überschüsse erwirtschaftet hatten. Damit ist die Einstandspflicht der Arbeitgeber für etwaige Differenzen entfallen.

so Rolfs in BetrAVG, 7. Auflage zu § 30c Rn. 8

V. Gesetzgebungstechnische Kritik am neuen § 30c Abs. 1a und am § 16 Abs. 2 BetrAVG

Die Arbeitsministerin hat die Übergangsregelung zu § 16 zu Unrecht in den 2. Teil des BetrAVG einordnen lassen. Dort gab es bereits seit 2015 Übergangsregeln zur Anpassungsprüfungspflicht der Arbeitgeber. Diese bezogen sich auf § 16 Abs. 1. Danach entfällt die Anpassungsverpflichtung, wenn der Arbeitgeber bei Pensionszusagen, die nach dem 31.12.1998 erteilt wurden, sich verpflichtet, die Betriebsrenten dauerhaft jährlich um wenigstens 1 % anzupassen.

Diese Regelung ist in sich nachvollziehbar und logisch. Das aufwändige Prüfungsverfahren nach § 16 Abs. 1 und die Verpflichtung des Arbeitnehmers diese Prüfung einzufordern, kann entfallen, wenn der Arbeitgeber eine verlässlich, gesicherte Anpassung durchführt, mit der wenigstens ein Teil der Inflation ausgeglichen wird. Die Regelung in § 30c Abs. 2 bis Abs. 4 begrenzt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Nachholung unterbliebener Anpassungen nach § 16 Abs. 4 und limitiert die Anpassungsverpflichtung bei arbeitnehmerfinanzierten Pensionszusagen. Die Ausnahmeregelungen des § 30c Abs. 1 bis 4 stellen immer auf Termine ab, zu denen das Gesetz nicht angewendet werden soll. Sie erklären also ein Rückwirkungsverbot.

Dabei wird nicht unterschieden, um welche Durchführungswege es sich handelt. Demgegenüber stellt der neue Abs. 1a des § 30c eine Sonderregelung nur für Pensionskassen dar. Nach dieser wurde festgelegt, dass die Befreiung von der Anpassungsverpflichtung auch für feste Termine gilt, die vor dem 01.01.2016 lagen. Gesetzestechnisch bedeutet diese Regelung Folgendes:

Der Gesetzgeber hat in § 16 Abs. 1 die Generalklausel aufgestellt, dass ein Arbeitgeber verpflichtet ist, bei guter wirtschaftlicher Lage die Anpassung der Betriebsrenten durchzuführen. Er muss die Rente genau so erhöhen, wie der Verbraucherpreisindex seit dem letzten Termin gestiegen ist. Dies gilt für alle Durchführungswege. Der Gesetzgeber hat dann mit dem nachfolgenden Normbefehl:

„die Verpflichtung nach Abs. 1 entfällt, wenn ...“

die Arbeitgeber ausgenommen, die den Durchführungsweg der Pensionskasse sowie der Direktversicherung gewählt haben. Dabei genügt die verbale Zusicherung, dass auf den Rentenbestand entfallene Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistung verwendet werden. Mit dieser Ausnahmeregelung wird der Normbefehl an die Arbeitgeber aufgehoben, nur weil sie diesen Erfüllungsgehilfen gewählt haben. Die Betriebsrentner dieser Arbeitgeber werden also schlechter gestellt, als diejenigen Rentner, deren Arbeitgeber einen anderen Durchführungsweg gewählt haben. Der Begünstigte dieser Regelung, der üblicherweise nicht juristisch geschult, ist nicht in der Lage, diese Konstruktion zu verstehen. So entsteht Politikverdrossenheit.

Die neue Zusatzregelung im Absatz 1a des § 30c verschärft diese unverständliche Regelung noch. Die Arbeitgeber mit Pensionskassen werden befreit, auch wenn sie bis zum 31.12.2016 keine Anpassung durchgeführt haben. Das BRSG, das die bAV fördern soll, verbietet den Gerichten zu überprüfen, ob die Voraussetzungen, die der Gesetzgeber selbst aufgestellt hat, nämlich dass die Überschussanteile zur Erhöhung der Renten tatsächlich verwendet wurden, überhaupt vorlagen. Logischerweise darf der Normbefehl

„Die Verpflichtung nach Abs. 1 entfällt, wenn“

nur gelten, wenn die tatsächlichen Voraussetzungen gegeben sind.

Bei kritischer Würdigung wendet der Gesetzgeber eine Fiktion an.

Der Begriff der Rechtsfiktion ist vom ontologischen Begriff zu unterscheiden. Ausgehend vom Sprachverständnis umfasst eine Fiktion die Annahme des Nicht-Wirklichen. Das Nicht-Wirkliche entsteht durch einen Bewusstseinsprozess, bei dem einem „Meinbaren“ ein „Sein“ als Gemeintes verliehen wird. Dieser Denkprozess schafft eine Pseudowirklichkeit, bei der Fiktion als Ansichtstatbestand behandelt wird. Der Sinn einer Fiktion ist die gewollte Identifikation zu einem bestimmten Zweck. Bei den Pensionskassen besteht die Fiktion darin, zu unterstellen, dass Überschussrenten zur Anpassung der Betriebsrenten auch dann verwendet werden, wenn gar keine gegeben sind.

vgl. Metz, Das KStG 1977 – a.o.O. S. 85

Der Gesetzgeber bewertet dabei zwei verschiedene Tatbestände normativ gleich, obwohl ihre tatsächliche Ungleichheit unverkennbar ist. Logischerweise ist es zutreffend ist, einen Arbeitgeber von der Anpassungspflicht zu befreien, wenn seine Pensionskasse dem Betriebsrentner eine Überschussrente zahlen kann, die zur Erhöhung benutzt werden kann. Die vergleichbare Lösung dazu, wäre die Verwendung von Überschüssen der Pensionskasse zum Ausgleich der Inflationsverluste. Wenn aber solche Überschüsse gar nicht vorhanden sind, hätte die Arbeitsministerin eine Rechtsfiktion setzen lassen müssen und damit öffentlich erklären müssen, dass sie dem Gesetzgebungsvorschlag der Erfüllungsgehilfen der Arbeitgeber zustimmt und 1,5 Mio. vorhandene Rentner benachteiligen will.

Diese klare Aussage wäre wohl kaum mehrheitsfähig gewesen.

VI. Verfassungsrechtliche Kritik an der Neuregelung der Arbeitgeberhaftung

Soweit ersichtlich wurde die Frage bereits gestellt, ob das BRSBG teilweise verfassungswidrig sein könnte. Die von Schubert geführte Diskussion beschäftigt sich jedoch nicht mit dem neuen § 30c, sondern nur mit der Frage eines möglichen Verstoßes gegen Artikel 9 GG.

vgl. **Schubert BetrAV 2017, 473**

Aus Sicht der Betriebsrentner ist die Frage zu stellen, ob das Gesetz teilweise verfassungswidrig ist, weil es die Rentner, die ihre Rente von einer Pensionskasse erhalten, ungleich mit denen behandelt, die ihre Rente aus einem anderen Durchführungsweg beziehen mit der Folge, dass die vorhandene Rente durch die Inflation aufgezehrt wird. Der neue § 30c BetrAVG stellt ein Verbot für die richterliche Prüfung dar. Während ein Arbeitgeber, der einen anderen Durchführungsweg gewählt hat als die Pensionskasse, seine Ermessensentscheidung gerichtlich überprüfen lassen muss, ist der Arbeitgeber, der eine Pensionskasse nutzt, von dieser Prüfung freigestellt. Das widerspricht den Denkgesetzen der juristischen Methodenlehre und dem Grundgesetz. Wer keine Überschüsse für eine Anpassung verwenden kann, kann nicht so behandelt werden, als wenn der dieses tun würde. Wer in einem Gesetz ungleiches gleichbehandelt, Eigentumsrechte verletzt, unangemessene Gesetze schafft und in abgeschlossene Tatbestände eingreift, handelt verfassungswidrig.

1. Verstoß des § 30c Abs. 1a gegen Art. 3 GG; Ungleichbehandlung

Versicherungsnehmer wie Versorgungsberechtigte der Pensionskassen werden durch Art. 3 Abs. 1 GG vor staatlichen Hoheitsakten geschützt. Dabei fallen die aus dem GG abzuleitenden Anforderungen unterschiedlich aus. Nach der Rechtsprechung des BVerfG reichen sie je nach Regelungsgegenstand vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Eine strenge Prüfung ist insbesondere dann vorzunehmen, wenn verschiedene Personengruppen und nicht nur verschiedene Sachverhalte ungleich behandelt werden.

ebenso **Schenke in Bähr, VAG zu § 1 Rdn. 47 mwN**

Die Anwendung des allgemeinen Gleichheitssatzes setzt regelmäßig eine wertende Beurteilung im Hinblick auf die zu vergleichenden Tatbestände (das „Vergleichspaar“) und in Hinblick darauf voraus, ob ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gleicher Fälle gegeben ist. Für bestimmte Merkmale ist ausdrücklich festgelegt, dass sie keinen hinreichenden Grund für eine Benachteiligung darstellen dürfen. In Art. 3 Abs. 3 GG sind besondere Differenzierungsverbote ausgesprochen. Ein Verstoß gegen Art. 3 liegt mithin nur dann vor, wenn eine Sonderbehandlung ihre Ursache in den aufgeführten Gründen hat, m.a.W. wenn kein kasueller Zusammenhang zwischen einem dieser Gründe besteht. Der allgemeine Gleichheitssatz verbietet auch einen gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einen Personenkreis gewährt wird, einem anderen aber vorenthalten wird.

vgl. **BVerfGE 110, 412, 431; 126, 29; Badura, Staatsrecht, 7. Auflage 2018, S.178**

Abweichend vom allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet hier Willkür lediglich die Verletzung eines objektiven Kriteriums. Mit dem aus Art. 3 Abs. 1 gewonnenen Maßstab der willkürfreien Sachgerechtigkeit wird praktisch jedes Gesetz der Nachprüfung durch das Bundesverfassungsgericht unterworfen. Der als Will-

kürverbot geltende allgemeine Gleichheitssatz bindet die Gesetzgebung. Willkür ist im objektiven Sinn zu verstehen als Maßnahme, welche im Verhältnis zu der Situation, der sie Herr werden will, tatsächlich und eindeutig unangemessen ist.

ebenso Badura Staatsrecht, 7. Auflage 2018, S.178

Der eigentliche Inhalt des Art. 3 erschließt sich aus in der Rspr. des BVerfG entwickelten Vorgaben für die Gesetzgebung. Art. 3 gebietet dem Normgeber wesentlich Ungleiches ungleich und wesentlich Gleiches gleich zu behandeln. Der Gleichheitssatz gilt sowohl für ungleiche Belastungen als auch für ungleiche Begünstigungen. Jedoch ergeben sich, je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen, für den Gesetzgeber unterschiedliche Grenzen, die vom gelockerten auf das Willkürverbot beschränkten Bindungen bis hin zu strengen Verhältnismäßigkeitserfordernissen reichen können. Differenzierungen bedürfen stets der Rechtfertigung durch Sachgründe, die dem Differenzierungsziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen sind. Der Gleichheitssatz ist dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterscheidung von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, das diese die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen können.

Ebenso Wolff, GG 12. Auflage zu Art. 3 Rn. 6

In § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG hat der Gesetzgeber festgelegt, dass alle Durchführungswege gleich sind. Infolgedessen sind auch alle Rentenempfänger gleich zu behandeln. Es kann deshalb nur dann richtig sein, Rentner von Pensionskassen anders zu behandeln, wenn dafür ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Der von der Arbeitsministerin Nahles häufig genannte Grund, die Haftung des Arbeitgebers sei ein Hindernis für die Verbreitung der bAV reicht als Grund für die Ungleichbehandlung nicht aus. Die Bundesregierung konnte bisher nicht nachweisen, dass die Arbeitgeberhaftung überhaupt ein Hindernis darstellen könnte für die Verbreitung der Pensionskassen. Es handelt sich offensichtlich um eine reine Vermutung.

vgl. BT-Drucks 18/11876 v. 29.03.2017

Diese Behauptung wurde bereits im Gesetzgebungsverfahren zum RRG 1997 aufgestellt. Sie hat sich aber seitdem nicht bestätigt. Das Gegenteil ist der Fall. Die Pensionskasse verzeichnet nur einen geringen Neuzugang.

Die Haftung des Arbeitgebers hat der Gesetzgeber in der Generalklausel des § 1 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG festgelegt. Es ist nicht erkennbar und nachvollziehbar, dass die Haftung eines Arbeitgebers, der den Durchführungsweg der Pensionskasse gewählt hat, nicht für den Fortbestand seiner betrieblichen Altersversorgung haftet, während der, der den Durchführungsweg einer Unterstützungskasse oder eine Direktzusage gewählt hat, für die Anpassung haften soll. Es ist auch nicht nachvollziehbar, dass der Arbeitgeber mit einer Direktzusage eine wirtschaftliche Lage nach § 16 Abs. 1 BetrAVG umfangreich nach der Rechtsprechung darlegen muss, während ein Arbeitgeber den Durchführungsweg der Pensionskasse gewählt hat, keine Darlegungspflicht und keine Überprüfung seiner Ermessensentscheidung dulden muss.

Das Gesetzgebungsverfahren wäre anders verlaufen, wenn die Pensionskassen des aba e. V. durch ihre Lobbyarbeit dieses nicht negativ beeinflusst hätten.

Nach der juristischen Methodenlehre müssen als Tatsachen geprüft werden, ob Überschüsse von der Pensionskasse erzielt und diese werden an den jeweiligen Betriebsrentner weitergegeben wurden. Wenn dieses zutrifft, ist der Arbeitgeber von seiner Prüfung zur Anpassung zu befreien. Diese wird nicht mehr benötigt, so dass der Normbefehl des § 16 Abs. 1 entfallen kann.

Demgegenüber gebietet es das Gesetz der Logik, dass jemand, der nichts hat, auch nichts verwenden kann. Wenn also die Pensionskasse dem Betriebsrentner im Auftrag des Arbeitgebers nichts zuwendet, dann hat der Betriebsrentner nichts bekommen. Somit kann der frühere Arbeitgeber nicht verlangen, von der Haftung entbunden zu werden. Die Beteiligten des Gesetzgebungsverfahrens haben das Versicherungsverhältnis mit dem Arbeitsverhältnis verwechselt. Im Versicherungsverhältnis können die Organe der Pensionskasse die Leistungen herabsetzen, wenn dieses erforderlich ist im Einvernehmen mit der BaFin. Diese Maßnahme greift aber nicht auf das selbständige Arbeitsvertragsverhältnis durch, wie das Bundesarbeitsgericht bereits in der Entscheidung vom September 2014 – 3 AZR 617/12 – rechtssicher festgestellt hat.

Nach der Grundsatzhaftungserklärung des Gesetzgebers in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG haftet auch der Arbeitgeber, der den Durchführungsweg einer Pensionskasse gewählt hat. Es besteht kein Grund, ihn zu privilegieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die großen Pensionskassen vor allem von den internationalen Dax-Konzernen, den Banken und Versicherungsgesellschaften benutzt werden, deren wirtschaftliche Lage die Anpassung der Betriebsrenten jederzeit ermöglicht.

Es ist nachvollziehbar, dass die Arbeitgeber, die diesen Durchführungsweg nicht gewählt haben, dadurch schlechter gestellt werden. Wenn ein Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung für seine Direktzusage abgeschlossen hat, auch nicht einwenden kann, dass die Erträge aus der Rückdeckungsversicherung nicht ausreichen, um Anpassungen der Betriebsrenten durchzuführen.

Gleiches gilt für den Arbeitgeber, der den Durchführungsweg des Pensionsfonds gewählt hat. Auch dieser ist verpflichtet, die Anpassungsprüfung gemäß § 16 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG durchzuführen und bei guter wirtschaftlicher Lage den Differenzbetrag zu zahlen, der entweder gar nicht oder nur teilweise vom Pensionsfonds geleistet wird.

Würde man den Arbeitgeber, der eine Pensionskasse als Durchführungsweg ausgewählt hat, von der Haftung freistellen, so würde dies bedeuten, dass dieser Arbeitgeber das Risiko seiner fehlerhaften Finanzierung nicht selbst tragen muss, während die übrigen Arbeitgeber mit Direktzusagen, mit Unterstützungskassen und dem Pensionsfonds, in der Haftung verbleiben.

Diese Differenzierung hat nichts, aber auch gar nichts, mit der Frage der Finanzierung der Pensionskassen zu tun. Pensionskassen mögen notleidend sein. Das hat weder der Arbeitgeber noch die Pensionskasse zu verschulden. Es liegt an den heutigen Kernproblemen der Pensionskassen, die dargestellt wurden. Diese Kernprobleme hat aber auch der Arbeitgeber, der den Durchführungsweg der Direktzusage, der Unterstützungskassen und des Pensionsfonds gewählt haben.

Dagegen könnte man einwenden, dass der Durchführungsweg der Pensionskasse etwas ganz anderes ist, als der Durchführungsweg der Direktzusage. Dazu wird vorgetragen, dass es sich um einen versicherungsförmigen Weg handelt, der unter der Kontrolle der BaFin steht. Somit sei eine Pensionskassenzusage nicht mehr einer Direktzusage vergleichbar.

Dieser Einwand verfängt nicht. Zutreffend ist zwar, dass der Arbeitgeber, der eine Direktzusage erteilt, deren Finanzierung nicht extern sichern muss. Er ist nur verpflichtet, dieses Schuldversprechen gegenüber Dritten durch den Ausweis einer Pensionsrückstellung deutlich zu machen. Dabei kann er die jährlichen Zuführungen steuerlich vom Jahresgewinn absetzen und erhält somit einen steuerlichen Vorteil, ohne dass ihm Liquidität verlorenght.

Es ist nicht zu bestreiten, dass dem Arbeitgeber durch die Zahlung von Beiträgen Liquidität verlorenght, die er nicht zur Innenfinanzierung einsetzen kann. Jedoch hat der Vorstand der Kasse die Möglichkeit, das Vermögen der Kasse als Darlehen bei dem Arbeitgeber anzulegen, so dass der Arbeitgeber die abgeflossene Liquidität zurückerlangt. Zudem kann er auf einfache Weise die Arbeitnehmer zur Mitfinanzierung seiner bAV verpflichten, indem er diese einfach bei der Pensionskasse anmeldet. Dieses Anmelde-recht lässt er sich durch Arbeitsverträge oder Versorgungsordnungen von seinem Arbeitnehmer einräumen.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass auch der Arbeitgeber mit einer Pensionskasse steuerliche Vorteile hat. Er kann seine Zuwendungen an die Kasse gem. § 4c Abs. 1 Satz 1 EstG absetzen und so seinen steuerpflichtigen Gewinn mindern.

Es ist vielmehr so, dass der Durchführungsweg der Pensionskasse diese Arbeitgeber besser als diejenige stellt, die eine Direktzusage gewählt haben. Diese haben zur Finanzierung ihrer Direktzusagen Rückdeckungsversicherungen bei großen Lebensversicherungsgesellschaften abgeschlossen. Gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 sind diese nicht von der Anpassungspflicht befreit, wenn ihre große Lebensversicherungsgesellschaft schlechte Erträge erzielt. Da eine Pensionskasse lediglich ein kleiner Versicherungsverein ist, kann dieser Arbeitgeber nicht bessergestellt werden als derjenige, der einen großen Versicherungsverein nutzt.

Dieses Argument gilt besonders bei den anderen mittelbaren Durchführungswegen wie der Unterstützungskasse und dem Pensionsfonds. Bei diesen Durchführungswegen ist der zukünftige Betriebsrentner genauso sichergestellt wie der Rentner einer Pensionskasse.

Der Rentner eines Pensionsfonds oder einer Unterstützungskasse hat einen Rechtsanspruch gegen diese Erfüllungsgehilfen. Dies ergibt aus § 1b Abs. 3 Satz 1 BetrAVG bzw. bei Unterstützungskassen aus der Rechtsprechung des BAG. Die Arbeitgeber, die die vorstehenden Durchführungswege nutzen, sind auch nicht von der Anpassungspflicht befreit, wenn diese Kassen keine zusätzlichen Erträge erwirtschaften, die für eine Anpassung nach § 16 BetrAVG verwendet werden können. In der Ausnahmeregelung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 hat der Gesetzgeber diese Durchführungswege nicht erwähnt. Somit verstößt die neue Escape-Klausel gegen Art. 3 GG.

2. Verstoß der neuen Escape-Klausel gegen Artikel 14 GG: Verletzung von Eigentum

Der Begriff des Eigentums in Art. 14 ist nicht mit dem des bürgerlichen Rechts identisch. Eigentum umfasst alles, was das einfache Recht als Eigentum bestimmt. Darüber hinaus verwendet das BVerfG eine funktionale Definition, nach der Zweck und Funktion der Eigentumsgarantie unter Berücksichtigung ihrer Bedeutung im gesamten Verfassungsgefüge maßgeblich sind. Damit fallen unter den Schutz des Art. 14 grundsätzlich alle vermögenswerten Rechte, die dem Berechtigten in der Weise zugeordnet sind, dass er

die damit verbundenen Befugnisse nach eigenverantwortlicher Entscheidung zu seinem privaten Nutzen ausüben darf.

ebenso Antoni in Wolff, Grundgesetz der BRD, 10. Auflage zu Art. 14 Rn. 4

Als Eigentum im Sinne des Artikels 14 sind auch solche Rechte anzusehen, die nicht nur vermögenswerter Natur sind, sondern in ihrer Bedeutung hierüber hinausgehen, wie etwa das Recht nach § 16 BetrAVG den Arbeitgeber aufzufordern zu prüfen, ob die wirtschaftliche Lage eine Anpassung der Altersrente erlaubt, da der Verbraucherpreisindex gestiegen ist mit der Folge, dass die Betriebsrente geringere Kaufkraft hat als zu dem letzten Anpassungstermin.

ebenso Schenke in Bähr, Versicherungsaufsichtsgesetz zu § 1 Rdz. 29

Die betriebliche Altersversorgung ist regelmäßig als Entgelt anzusehen, welches der Versorgungsberechtigte als Gegenleistung für seine im Arbeits-/Dienstverhältnis erbrachte Betriebszugehörigkeit erhält.

vgl. BAG, Urteil vom 21.02.2017 – 3 AZR 297/15; BAG, Urteil vom 04.08.2015 – 3 AZR 137/13)

Somit verstößt das Betriebsrentenstärkungsgesetz auch gegen Artikel 14. Es raubt den Rentnern, die ihre Betriebsrente aus einer Pensionskasse bekommen, das Anpassungsrecht gem. § 16 BetrAVG. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Betriebsrenten keine rein freiwilligen Sozialleistungen der Arbeitgeber sind, sondern Entgeltcharakter haben. Da die Inflation bzw. der Anstieg der Verbraucherpreise die Betriebsrenten entwerten, verlieren die Betriebsrentner ihr Eigentum, wenn der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die Inflation auszugleichen, soweit dies seine wirtschaftliche Lage erlaubt. Der Gesetzgeber hat zu Recht allen Arbeitgebern eine Prüfungspflicht auferlegt. Dieses kann bei Arbeitnehmern mit Pensionskassen nicht anders sein, es sei denn, ihre beauftragte Pensionskasse erwirtschaftet Überschüsse und gleicht den Inflationsverlust selbst aus.

3. Verstoß des § 30c Abs. 1a gegen Art. 20 Abs. 3 GG: Verletzung der Verhältnismäßigkeit

Art. 20 Abs. 3 GG bildet die wichtigste normative Grundlage für das Rechtsstaatsprinzip. Abs. 3 bindet die gesetzgebende Gewalt an die verfassungsmäßige Ordnung.

Die damit verfügte Unterwerfung der gesamten Staatsgewalt unter das Recht ist der Kern des Rechtsstaatsprinzips. Nach der Rechtsprechung des BVerfG sind Bestandteil und Ausprägung dieses Prinzips auch bestimmte Verfassungsgebote. Dazu gehören u. a. die Grundsätze des sich aus dem Vertrauensschutz ergebenden Grenzen für rückwirkende Gesetze, der Rechtsklarheit sowie der Verhältnismäßigkeit.

Hinsichtlich der Rückwirkung ist zu unterscheiden zwischen echter Rückwirkung, die dann vorliegt, wenn ein Gesetz nachträglich ändernd und in abgeschlossene, der Vergangenheit angehörende Tatbestände eingreift, und unechter Rückwirkung, bei der auf noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen für die Zukunft eingewirkt wird. Echte Rückwirkung ist grundsätzlich verboten. Dies ergibt sich aus dem Gebot der Rechtssicherheit, das Teil des Rechtsstaatsprinzips ist.

ebenso Schnapauff in Wolff, Kommentar zum GG, zu Art. 20 Rn. 13 mwN; BVerfGE 13, 261(271)

Dabei stellt sich die Frage, ob die Betriebsrentner, darauf vertrauen durften, dass die Rechtsprechung des BAG die Nachhaftung der Arbeitgeber in ihrem Sinne geregelt hatte, so dass es dem Gesetzgeber verboten war, insbesondere wenn es unangemessen war, die Haftung des Arbeitgebers für Anpassungen

neu zu regeln. Nach der Rechtsprechung des BVerG löst an einer langjährigen, gefestigten Rechtsprechung schutzwürdiges Vertrauen in ihren Fortbestand aus.

vgl. BVerfGE 122, 248 in NJW 2009, 1469

Es wird die Ansicht vertreten, dass ein Betriebsrentner keinen Vertrauensschutz hat.

so Diller in NZA 2016, 75

Zudem gäbe es keine langjährig gefestigte Rechtsprechung zur Haftung der Arbeitgeber.

so Greiner in NZA 2016, 1176, 1180

Diese Einwände sind unzutreffend.

Dabei wird übersehen, dass sich Klagen von Betriebsrentner gegen die unterlassene Anpassung ihrer Renten durch den Arbeitgeber bzw. dessen Pensionskasse immer auf die Vergangenheit beziehen. Eine Klage kann erst erhoben werden, wenn der Arbeitgeber die Anpassung nicht durchgeführt hat. Zudem ist der Sinn einer Anpassungsklage, das Gericht überprüfen zu lassen, ob der Arbeitgeber sein Ermessen zur Abwägung der Interessen des Betriebsrentner und seiner wirtschaftlichen Lage ermessensfehlerfrei durchgeführt hat. Wenn der Gesetzgeber also rückwirkend festlegt, dass gemäß § 30c Abs. 1a die Entscheidung des Arbeitgebers nicht mehr gerichtlich überprüft werden darf, so greift in abgeschlossene Tatbestände ein. Die gefestigte Rechtsprechung des BAG zur Haftung des Arbeitgebers für die Leistung seiner Pensionskasse dokumentiert mit aller Deutlichkeit, dass der Betriebsrentner davon ausgehen konnte, dass sein Arbeitgeber auch für die Anpassung seiner Betriebsrente haftet, wenn er schon nach ständiger Rechtsprechung des BAG davon ausgehen konnte, dass der Arbeitgeber für fehlende Leistung haftet. Der Inflationsausgleich ist nichts anderes als ein Teil der Betriebsrentenleistung. Er garantiert den Erhalt seines Eigentums, das durch inflationsbedingten Wertverlust verloren gehen kann.

Zutreffend geht das LAG Hessen davon aus, dass schon die Übergangsregelung zur Änderung der sog. Escape-Klausel durch die EU-Richtlinie zum 21.12.2015 gegen das Rückwirkungsverbot verstößt. Ein Anpassungsrecht entsteht immer nur für den jeweiligen Prüfungszeitraum. Somit ist es zutreffend, dass jeder Zeitraum als abgeschlossener Lebenssachverhalt zu bewerten ist. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich einen Dreijahreszeitraum Grunde gelegt.

ebenso LAG Hessen in DB 2016, 1883

Zu den drei Teilgebieten der Verhältnismäßigkeit gehört das Gebot der Geeignetheit, der Erforderlichkeit und der Angemessenheit. Das Gebot der Geeignetheit verlangt den Einsatz solcher Mittel, mit denen der gewünschte legitime Zweck erreicht und der Erfolg gefördert werden kann. Nach dem Gebot der Erforderlichkeit darf keine Maßnahme über das zur Verfolgung ihres Zweckes notwendige Maß hinausgehen.

Es ist verletzt, wenn das Ziel der Maßnahme durch ein anderes gleich wirksames Mittel erreicht werden kann, dass das betroffene Grundrecht nicht oder wenig einschränkt. Das Gebot der Angemessenheit, auch als Übermaßverbot, bezeichnet dass der Eingriff in angemessenem Verhältnis zur Bedeutung des Grundrechtes steht. Notwendig ist danach eine Güterabwägung.

vgl. BVerfGE 92, 327; 109, 91; 115, 197; 113, 260; ebenso Antoni in Wolff, Kommentar zum GG, zu Art. 20 Rn. 10-13 mwN

Die Bindung des Gesetzgebers an die Verfassung korrespondiert mit dem richterlichen Prüfungsrecht:

Jedes Gericht ist berechtigt und verpflichtet die Gültigkeit eines Gesetzes, auf das es für die zu findende Entscheidung ankommt als Vorfrage („inzident“) zu prüfen. Hält es das Gesetz für verfassungswidrig, muss es nach Art. 100 Abs. 1 das Verfahren auszusetzen und die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts einholen.

ebenso Badura, Staatsrecht, S. 429

Es wird also die Aufgabe des LAG München sein, die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes München auszusetzen und eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes einzuholen, wenn es der Rechtsansicht des Gutachters folgt, der zugleich der Prozessbevollmächtigte ist.

Selbst wenn der Gesetzgeber dokumentieren wollte, dass die Betriebsrentner, deren Rente der Arbeitgeber über eine Pensionskasse zahlen lässt, ungleich behandelt werden sollen, wie diejenigen Betriebsrentner, die ihre Betriebsrente direkt vom ehemaligen Arbeitgeber erhalten, dürfte die gesetzgebungstechnische Lösung nicht im Rahmen einer Übergangsregelung erfolgen.

Vielmehr hätte diese Regelung in § 16 Abs. 3 Nr. 2 selbst eingefügt werden müssen, damit eine richterliche Überprüfung stattfinden konnte. Dazu hätte der Gesetzgeber dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweispflicht auferlegen müssen, dass tatsächlich alle Überschüsse seiner Pensionskasse für die Erhöhung der versicherten Rente verwendet worden sind, soweit es den Anpassungszeitraum in den Jahren 2013 bis 2016 betrifft. Wenn die Klage vor dem 01.01.2016 erhoben werden muss, kann sie sich logischerweise nur auf Anpassungstichtage beziehen, die bereits zurückliegen.

Somit kommen nur Anpassungstichtage zwischen dem 01.01. bzw. dem 01.07.2013 bis 2015 in Betracht. Im Ergebnis bedeutet dieses, dass vom Gesetzgeber gewollt ist, dass die Arbeitgeber von einer Anpassungsprüfungspflicht der von ihnen gewährten Betriebsrenten freigestellt werden, die die Anpassung der Betriebsrenten für die Jahre 2013 bis 2015 nicht durchgeführt haben.

Wenn die Arbeitsministerin die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Anpassung der Betriebsrenten tatsächlich hätte zur Diskussion stellen wollen, weil sie ihrer Ansicht nach ein Hindernis für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung darstellt, so hätte sie dieses in die offene Debatte im Bundestag einbringen müssen und nicht in einer Übergangsvorschrift zu § 16 „verstecken“ dürfen, der die Abgeordneten vermutlich kaum Bedeutung beigemessen haben.

Offensichtlich war diese Regelung nicht mehrheitsfähig. Trotzdem verkündete die heutige SPD-Vorsitzende damalige Bundesarbeitsministerin den Satz:

„Das Betriebsrentenstärkungsgesetz kommt. Es hat alle Hürden im parlamentarischen Verfahren genommen und wird am 01.01.2018 in Kraft treten. Ich danke allen Beteiligten ... besonders auch der aba, die in den vergangenen drei Jahren dazu beigetragen haben, dass dieses große Vorhaben gelingen konnte.“

so Nahles in BetrAV 2017, 377

Die vorstehende Analyse zeigt, wie der Arbeitsministerin auf besondere Weise gelungen ist, die Hürden für das Gesetzgebungsverfahren zum Nachteil der Betriebsrentner zu nehmen.

In Anbetracht der bekannten Komplexität dieses Durchführungsweges, der das Arbeitsrecht mit dem Versicherungsrecht vermengt, ist den Bundestagsabgeordneten und den Mitgliedern der Ausschüsse diese Bevorzugung der Arbeitgeber mit Pensionskassen, d. h. die Bevorzugung für Banken und Versicherungsgesellschaften, der Dax-Konzerne u. a., offensichtlich nicht aufgefallen.

Offensichtlich ist der heutigen SPD-Vorsitzenden entgangen, dass sie mit dieser „größten Reform der Betriebsrente seit Schaffung des Betriebsrentengesetzes im Jahre 1975“ die Eigentümer und die Shareholder der deutschen Dax-Unternehmer zu Lasten der Betriebsrentner unterstützt hat, die häufig SPD Wähler waren. Ihr hätte bekannt sein müssen, dass ein Großteil der Industrie ihre betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse durchführt, bei denen die Gehälter der Vorstandsmitglieder mehr Kosten verursachen als der Inflationsausgleich der Betriebsrentner.

VII. Vorschlag einer Gesetzesnovelle zum BetrAVG durch den BRV e. V.

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die Übergangsvorschrift des § 30c Abs. 1a BetrAVG als Folge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes diejenigen Betriebsrentner benachteiligt, die ihre Rente von einer Pensionskasse im Auftrage des früheren Arbeitgebers beziehen.

Es bedarf daher der Klarstellung, dass die Übergangsvorschrift neu gefasst werden muss, um die ungerechtfertigte Benachteiligung dieser Betriebsrentner zu verhindern. Diese Betriebsrentner sind genauso zu behandeln wie diejenigen, die ihre Rente direkt vom Arbeitgeber oder einer Unterstützungskasse oder einen Pensionsfonds bekommen. Der amtierende Arbeitsminister Herr Heil ist aufzufordern, eine Gesetzesnovelle zur Änderung des neu eingeführten § 30c Abs. 1a BetrAVG durchzuführen.

Dies hätte zur Folge, dass die gerichtliche Überprüfung der Anpassungsverpflichtung auch derjenigen Arbeitgeber trifft, die seit dem 01.01. 2018 befreit wurden. Im Gesetzentwurf ist klarzustellen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dazulegen und zu beweisen, dass die Überschüsse seiner Pensionskasse tatsächlich zur Erhöhung der Überschussrenten verwendet wurden.

Sollte er dieses nicht nachweisen können, trifft ihn die gleiche Haftung wie die übrigen Arbeitgeber, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt haben. Nur das ist eine gerechte Lösung im Sinne aller deutschen Betriebsrentner.

Es ist nicht einzusehen, warum 40 % der Betriebsrentner, die u. a. ehemalige Mitarbeiter der Dax-Konzerne und der großen Banken und Versicherungsgesellschaften waren, schlechter behandelt werden als diejenigen, deren Arbeitgeber weiterhin für den Inflationsschutz einzutreten haben.

Es wird folgender Vorschlag gemacht:

In § 16 Abs. 3 Nr. 2 sind die Worte „verwendet werden“ zu streichen und durch die Worte „zum Anpassungszeitraum gem. § 16 Abs. 1 verwendet wurden“ zu ersetzen.

In § 30c Abs. 1a Satz 1 sind die Worte „gilt auch für Anpassungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2016 liegen“ zu streichen und durch die Worte „gilt nur für Versorgungsversprechen, die nach dem 1. Januar 2016 erteilt wurden“ zu ersetzen.

In § 30c Abs. 1a Satz 2 sind die Worte „in diesen Zeiträumen ... unterbliebene Anpassungen, gegen die der Versorgungsberechtigte vor dem 1. Januar 2016 Klage erhoben hat“ zu streichen.

gez. Dr. Metz

Literaturauswahl

- Badura, Staatsrecht, Systematische Erläuterung des Grundgesetzes, 7. Auflage München 2018
- Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 7. Auflage München 2018
- Droßel, Das neue Betriebsrentenrecht, Baden-Baden 2018
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Auflage München 2017
- Förster u. a., Betriebsrentengesetz, 14. Auflage München 2014
- Förster/Cisch/Karst, Betriebsrentengesetz 14. Auflage München 2014
- Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar Arbeitsrecht , 22. Auflage München 2018
- Karpen, Die Verweisung als Mittel der Gesetzgebungstechnik, Berlin 1970
- Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Huber, Kommentar zum BetrAVG, 7. Auflage 2018
- Kindermann, Ministeriellen Richtlinien der Gesetzestechnik, Berlin - Heidelberg 1979 / 2001
- Metz, Das KStG 1977 Eine Kritik aus gesetzgebungstechnischer Sicht Diss. iur, Freiburg 1981
- Klug, Gesetzgebungstheorie, Juristische Logik, Gedächtnisschrift für Jürgen Rüdiger, 1978

- Langohr-Plato, Betriebliche Altersversorgung, 7. Auflage Münster 2016
- Palandt, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch 77. Auflage München 2018
- Rödiger, Baden, Kindermann, Vorstudien zu einer Theorie der Gesetzgebungstechnik, 1975
- Schreckenberger, Rhetorische Semiotik, 1978
- Wolff u. a., Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 12. Auflage Baden-Baden 2018