

Zulässigkeit eines Kapitalwahlrechts durch den Arbeitgeber

- BAG-Urteil vom 17.01.2023 - 3 AZR 220/22 -

Der Arbeitgeber hatte seinen Angestellten eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung über eine pauschal dotierte Unterstützungskasse (GUB) zugesagt. Bezüglich der zugesagten Altersrenten hatte sich der Arbeitgeber einseitig ein Kapitalwahlrecht vorbehalten.

Der Versorgungsträger informierte die Mitarbeitenden im Dezember 2020, dass die Unterstützungskasse Altersrenten gewähre, die monatlich vorschüssig gezahlt würden. Der Versorgungsträger behalte sich aber vor, „anstelle einer laufenden Rente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe der 10-fachen Jahresrente zu zahlen“.

Kapitalzahlung mit der 10-fachen Jahresrente

Eine versorgungsberechtigte Arbeitnehmerin beantragte Anfang 2021 ihre betriebliche Altersrente. Der Arbeitgeber teilte ihr daraufhin mit, dass er beabsichtige, ihren Versorgungsanspruch durch Einmalzahlung der 10-fachen Jahresrente abzugelten.

Anschließend überwies er der Versorgungsberechtigten das Netto-Alterskapital nach Abzug der Lohn- und Kirchensteuer. Hiermit war die Angestellte nicht einverstanden, überwies die Kapitalzahlung umgehend an den Arbeitgeber zurück und verlangte die monatliche Rentenzahlung.

Dagegen klagte der Arbeitgeber beim AG Essen und dem LAG Düsseldorf mit Verweis auf den Leistungsplan der Unterstützungskasse, der dem Arbeitgeber das Recht einräumte, die Altersrente durch eine einmalige Zahlung abzufinden. Die Klage scheiterte aber in beiden Instanzen, da die Einmalzahlung nicht dem Barwert der Rentenzahlung entsprach.

Kapitalzahlung entspricht nicht dem Barwert der Altersrente

Letztlich musste sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit dem Kapitalrecht beschäftigen. Auch das BAG gab der beklagten Arbeitnehmerin recht.

In dieser Ausgabe

Zulässigkeit eines Kapitalwahlrechts durch den Arbeitgeber
- BAG-Urteil vom 17.01.2023 - 3 AZR 220/22 -

1

Nettolohnanstieg als entlastender Bewertungsmaßstab für die Anpassung der Betriebsrenten im Jahr 2023?

3

Die Klausel im Leistungsplan, wonach anstelle der laufenden Rente eine Kapitalleistung in Höhe der 10-fachen Jahresrente geleistet werden kann, sei für die Versorgungsberechtigte gemäß § 308 Nr. 4 BGB unzumutbar. Da die Höhe der Kapitalleistung unter dem Barwert der zugesagten Altersrente liegt, würde die Versorgungsberechtigte nicht eine andere gleichwertige Leistung, sondern eine andere geringwertige Leistung erhalten. Damit würde erdientes Entgelt teilweise entzogen.

Das BAG stellte in der Vergangenheit schon wiederholt klar, dass betriebliche Altersversorgung nicht nur Versorgungs-, sondern auch Entgeltcharakter habe. Somit kann bereits erdientes Entgelt nicht im Nachhinein bei Beendigung des Dienstverhältnisses – auch nicht teilweise – entzogen werden. Das Kapitalwahlrecht ist somit unwirksam, wenn die

Kapitalleistung nicht mindestens dem versicherungsmathematisch ermittelten Barwert der laufenden Renten entspricht.

Welcher Barwert ist maßgeblich?

Das BAG hatte aber nicht die Frage zu klären, welcher Barwert als Maßgröße anzusetzen sei: steuerrechtlicher, handelsrechtlicher Barwert oder ggf. auch Versicherungsbarwert. Das BAG hat nur allgemein festgestellt, dass der Faktor 10 (deutlich) unter dem Barwertfaktor liegt.

Hierzu ein Zahlenbeispiel: Frau (Jahrgang 1957) ruft die Altersrente im Jahr 2022, also mit Vollendung des 65. Lebensjahres ab. Die Barwertfaktoren für eine Jahresrente von EUR 1,- auf Basis der Heubeck Richttafeln 2018 G für eine 65jährige Frau (Geburtsjahrgang 1957) betragen 12,355 (Steuerbilanz, Rechnungszins 6 %), 19,193 (Handelsbilanz, Zins 1,78 für Dezember 2022), oder 24,577 (ebenfalls Handelsbilanz, aber zusätzlich Rententrend 2% als Ausgleich für die Anpassung gem. § 16 BetrAVG). Der Versicherungsbarwert entspricht der Einmalprämie zur Finanzierung einer sofort beginnenden Rente in Höhe der zugesagten Altersrente und liegt noch über den angegebenen Heubeck-Barwerten, da die Lebensversicherer einen noch niedrigeren Zins ansetzen, eine höhere Lebenserwartung kalkulieren und zusätzlich Kosten berücksichtigen (Einrichtungs- und Verwaltungskosten).

Bei einer Monatsrente von EUR 1.000 (entspricht in etwa der Altersrente der Arbeitnehmerin in dem Fall des BAG), würden dann der Abfindung mit der 10-fachen Jahresrente in Höhe von EUR 120.000 versicherungsmathematische Barwerte von EUR 148.260 (Steuerbilanzwert), EUR 230.316 (Handelsbilanzwert ohne Rentenanpassung) bzw. EUR 294.924 (Handelsbilanz mit Rentenanpassung) gegenüberstehen. Der steuerrechtliche Barwert als Mindestwert liegt schon 23% über der 10-fachen Jahresrente. Die Barwertfaktoren sind neben den Parametern Rechnungszins und Rententrend vom Alter bei Rentenbeginn, Geschlecht sowie den Leistungsarten (Altersmit/ohne Hinterbliebenenrente) abhängig.

Bei der Berechnung des Barwerts sind die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik maßgebend (§ 4 BetrAVG). Dieser Barwert wird in der Bilanz des Unternehmens ausgewiesen, somit wäre also der Handelsbilanzbarwert für die Kapitalisierung heranzuziehen. Allerdings sind in der Praxis bei unmittelbaren Pensionszusagen auch Kapitalisierungsoptionen verbreitet und auch arbeitsrechtlich zulässig, die eine Kapitalisierung bei Rentenbeginn mit dem steuerrechtlichen Barwert vorsehen. Entscheidend für die Anwendung des – niedrigeren – steuerlichen Barwerts ist aber hier eine in der Versorgungsordnung vorgesehene Kapitalisierungsoption (einvernehmlich oder auch einseitig für Arbeitgeber oder -nehmer) auf Basis der steuerrechtlichen Rechnungsgrundlagen (bezogen auf den letzten Bilanztermin vor Renteneintritt). Da für Unterstützungskassen aber keine steuerwirksamen Pensionsrückstellungen gebildet werden können, kann hier nur der handelsrechtliche Barwert herangezogen werden (bei Unterstützungskassen werden handelsrechtliche Rückstellungen bilanziert bzw. aufgrund des Passivierungswahlrechts für mittelbare Durchführungswege als Unterdeckung im Anhang zur Bilanz ausgewiesen).

Nettolohnanstieg als entlastender Bewertungsmaßstab für die Anpassung der Betriebsrenten im Jahr 2023?

Die stark gestiegenen Inflationsraten können zu einem überproportionalen Anstieg der handelsbilanziellen Pensionsrückstellungen führen, da für die Erfüllungsbeträge von Rentenzusagen auch der zu erwartende Rententrend eingerechnet wird und dieser aufgrund der steigenden Teuerungsraten erhöht werden muss. Gleiches gilt für den Gehaltstrend bei gehaltsabhängigen Pensionszusagen. Hierzu hatten wir schon ausführlich in unseren LPQ 2 und 3/2022 berichtet.

Anpassungsprüfung und -maßstab

Die Entwicklung der Teuerungsrate ist für die Anpassung von betrieblichen Rentenzusagen von wesentlicher Bedeutung. Der Arbeitgeber ist nach § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet, eine Anpassung der laufenden Renten alle drei Jahre zu prüfen und nach billigem Ermessen über eine Rentenerhöhung zu entscheiden. Hierbei sind die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu beachten. Die Belange des Versorgungsempfängers werden nach der höchstrichterlichen Arbeitsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gewahrt, wenn ein Teuerungsausgleich erfolgt und somit der Realwert der Betriebsrente erhalten bleibt. Die **Teuerungsrate** für den Dreijahreszeitraum **01.01.2020 bis 01.01.2023** beträgt z.B. ca. **14%**.

Der Anpassungsbedarf wird aber durch die Nettolohnentwicklung der aktiven Belegschaft begrenzt. Nach § 16 Abs. 2 BetrAVG gilt die Anpassungsverpflichtung als erfüllt, wenn die Erhöhung der Rente nicht geringer ausfällt als das Minimum aus Anstieg der Teuerungsrate und Nettolohnsteigerung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens.

Keine Prüfung bei jährlicher Anpassung um mindestens 1%

Macht das Unternehmen von der Möglichkeit der Vorschrift des § 16 Abs. 3 BetrAVG Gebrauch, nämlich unabhängig von seiner wirtschaftlichen Lage die laufenden Renten jährlich um mindestens 1% zu erhöhen, entfällt die Prüfungspflicht des § 16 Abs. 1 BetrAVG komplett. Diese gesetzliche Option ist aber nur für Pensionszusagen zugelassen, die ab 01.01.1999 erteilt wurden (§ 30 c Abs. 1 BetrAVG).

Prüfungszeitraum ab individuellem Rentenbeginn

Allerdings muss der Anpassungsbedarf nach der BAG-Rechtsprechung nach dem gewählten Anpassungsmaßstab (Teuerungsrate oder Nettolohnentwicklung) jeweils für den Zeitraum vom jeweiligen individuellen Rentenbeginn bis zum aktuellen Anpassungstichtag ermittelt werden. Bereits vorgenommene Rentenanpassungen in der Vergangenheit werden gegengerechnet. Im Ergebnis kann die Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens bei den aktuell hohen Inflationsraten eine deutliche Entlastung des Anpassungsbedarfs beim Unternehmen bewirken. Für lange Rentenbezugsphasen und somit lange Prüfungszeiträume wird aber i.d.R. die Ermittlung der Nettolohnentwicklung mit hohem administrativem Aufwand verbunden sein.



Wirtschaftliche Lage als Entscheidungskriterium für die Höhe der Anpassung

Bei der Anpassungsprüfung und -entscheidung darf der Arbeitgeber auch seine wirtschaftliche Lage berücksichtigen. Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens lässt nach der BAG-Rechtsprechung nur dann eine Erhöhung der laufenden Renten zu, wenn die Belastung aus der Anpassung der Versorgungsverpflichtungen aus den künftigen Unternehmenserträgen und verfügbaren Wertzuwächsen getragen werden kann. Dem Unternehmen wird somit eine angemessene Eigenkapitalverzinsung und eine ausreichende Eigenkapitalausstattung zugestanden, um seine Wettbewerbsfähigkeit nicht zu gefährden. Die angemessene Eigenkapitalverzinsung ergibt sich aus einem Basiszins, der der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen entspricht, zuzüglich einem Zuschlag von 2%-Punkten für das Risiko, dem das investierte Kapital des Unternehmens ausgesetzt ist.

Nachholende Anpassung

Hat der Arbeitgeber in der Vergangenheit die Renten nicht um den vollen Anpassungsbedarf (Teuerung oder Reallohnanstieg) erhöht, obwohl die wirtschaftliche Lage des Unternehmens diese Anpassung erlaubt hätte, sind die angesammelten Anpassungsdefizite bei der aktuellen Anpassungsentscheidung einzubeziehen und ggf. für die Höhe der künftigen Rentenzahlungen zu berücksichtigen (Nachholende Anpassung).

Werden Anpassungen der laufenden Renten in einzelnen Prüfungszeiträumen dagegen aufgrund der wirtschaftlichen Lage zu Recht nicht oder nur zum Teil vorgenommen, so sind diese unterbliebenen Anpassungen in späteren Prüfungszeiträumen nicht nachzuholen.



Impressum:

Herausgeber:



**Lutz Pension
Consulting GmbH**

An der Gohrsmühle 16a
51465 Bergisch Gladbach
Tel.: +49-2202-271 98-10
Fax: +49-2202-271 98-29
E-Mail: info@lutzpc.de

Lutz Pension Consulting – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

03.04.2023

