



### Betriebliche Altersversorgung

## Information zur Arbeitgeberhaftung bei Leistungskürzungen von Pensionskassen

Die „Neue Leben Pensionskasse“ garantiert ihren im Vertragsbestand versicherten Betriebsrentnern ab dem kommenden Jahr nur noch 1,25 Prozent Zins auf ihre Sparbeiträge. Dies meldet der „Versicherungsmonitor“. Die Kürzung der Garantie gelte auch für Altverträge der Tarif- und Garantiezins-Generation mit Beginnsterminen um die Jahrtausendwende. So können nun auch 3,25-Prozent-Verträge künftig nur noch mit 1,25 Prozent Zins bedient werden. Andere Pensionskassen werden nachziehen.

Was bedeutet das konkret für Arbeitgeber, die zur Versorgung ihrer Mitarbeiter eine Pensionskasse in ihrem Unternehmen abgeschlossen haben? Die Haftung des Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer für Kürzungen einer Pensionskasse richtet sich grundsätzlich nach den arbeitsvertraglich getroffenen Regelungen. Es ist völlig unerheblich, ob in der zwischen dem Arbeitgeber und der Pensionskasse getroffenen Vereinbarung ein Leistungsänderungsrecht vorgesehen ist oder nicht.

Entscheidend für die rechtliche Einordnung der Arbeitgeber-Pflichten ist zunächst, ob eine dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) unterfallende typische betriebsrentenrechtliche Versorgungszusage erteilt bzw. vereinbart worden ist. Liegt eine solche dem BetrAVG unterfallende Versorgungszusage vor, dann besteht die Einstandspflicht des Arbeitgebers unabhängig vom gewählten Durchführungsweg gemäß seiner arbeitsvertraglichen Grundverpflichtung. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers für Zusagen der betrieblichen Altersversorgung ist dann in jedem Fall gegeben.

Das bedeutet, senkt die Pensionskasse die Garantierenten bei Bestandverträgen ab, hat der Arbeitgeber eine Nachschusspflicht um die Renten auf die zu Beginn des Vertrages zugesagte Höhe wieder anzuheben. Unabhängig davon, ob die Verträge arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert sind. Der Verweisung im Arbeitsvertrag auf die jeweils gültige Satzung der Pensionskasse hat das BAG lediglich für diejenigen Satzungs- und Leistungsplanbestimmungen Bedeutung zugemessen, soweit diese das arbeitsrechtliche Grundverhältnis betreffen.

Die Verweisung greife dann nur für diejenigen Vorschriften, die regeln, unter welchen Voraussetzungen, in welcher Höhe und wann der Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beanspruchen kann. Alle anderen Bestimmungen – insbesondere die Möglichkeit der Leistungsänderung /-anpassung – sollen keinerlei Wirkung für bzw. gegen den Arbeitnehmer entfalten können. Von den Vorschriften des BetrAVG kann nur für einen ganz eng definierten Bereich durch Tarifverträge abgewichen werden. Grundsätzlich gilt, dass von den Bestimmungen des BetrAVG nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Eine einzelvertragliche Regelung, die die Einstandspflicht des Arbeitgebers ausschließen würde, kann somit unter der Geltung des BetrAVG faktisch nicht wirksam vereinbart werden. Es bedarf also in jedem Einzelfall einer Prüfung der zugrundeliegenden arbeitsvertraglichen Regelung und Formulierung zur Beurteilung der Frage der Einstandspflicht für eine Kürzung der Leistung einer Pensionskasse.

### Ihr Ansprechpartner



Nehmen Sie gerne Kontakt auf.  
Ich freue mich auf den Dialog mit Ihnen.

**Horst Schmidt**  
fon: 09 11 / 5 86 75-83  
fax: 09 11 / 5 86 75-6683  
horst.schmidt@ufb-umu.de