29.06.2016

LESER FRAGEN – EXPERTEN ANTWORTEN

Ursula J.: *„Von 1982 bis 2015 war ich in einem Unternehmen tätig, welches mir eine lebenslange Betriebsrente zusagte. Mein Antrag zum Rentenbeginn ist der 1. November 2016. Aufgrund der schlechten Zinslage wurde uns im Juni 2015 mitgeteilt, dass das nicht mehr der Fall sein wird. Stattdessen werden Auszahlungen in sechs bis zehn Jahresraten angeboten. Ist das rechtens? Gibt es nicht eine Bestandswahrung?"*

Umstellung der Rentenzahlung

Sie haben recht: Die Umstellung einer in Form einer laufenden Rentenzahlung zugesagten betrieblichen Altersversorgung unterliegt dem Vertrauensschutz und ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts *(Urteil vom 15.05.2012 - 3 AZR 11/10)* nur dann wirksam, wenn das die Umstellung begründende Interesse des Arbeitgebers das Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt der Rentenleistung erheblich überwiegt.
Zugunsten der Arbeitnehmer ist zu berücksichtigen, dass der Wechsel von der Zusage einer Rentenleistung zu einer einmaligen oder ratierlichen Kapitalleistung mit nicht unerheblichen Nachteilen verbunden ist. Ein Nachteil kann darin gesehen werden, dass bei (ratierlichen) Kapitalleistungen die betroffenen Arbeitnehmer das Risiko tragen, dass das ausgezahlte Kapital bis zum Lebensende reicht. Dieses sogenannte Langlebigkeitsrisiko kann sich insbesondere dann verwirklichen, wenn es wegen bestehenden Schulden oder einem anderen Ausgabendruck nicht möglich ist, die Umstellung durch Schaffung einer ausreichenden privaten Altersrente zu kompensieren.
Die Bündelung der Auszahlung des Vorsorgekapitals in sechs bis zehn Jahresraten birgt zudem die Gefahr, dass es aufgrund der Progressionswirkung zu einer höheren Steuerlast kommt. In jedem Fall liegt ein Nachteil darin, dass die dem Arbeitgeber in § 16 des Betriebsrentengesetzes auferlegte Pflicht, alle drei Jahre zu prüfen, ob die Rentenzahlungen inflationsbedingt erhöht werden müssen, bei der Umstellung auf eine einmalige Kapitalzahlung komplett entfällt und bei der Umstellung auf ratierliche Kapitalleistungen abgekürzt wird.
Zugunsten des Arbeitgebers könnten sich wirtschaftliche Gründe auswirken. Beispielsweise dann, wenn er jedenfalls auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die Kosten des bisherigen Versorgungswerks einschließlich der daran anknüpfenden Anpassungsprüfungen aufzubringen. Aber auch andere Umstände wie etwa Leistungsverbesserungen durch eine Anhebung des Dotierungsrahmens, können die Abwägungen zugunsten des Arbeitgebers beeinflussen. Wird in der Neuregelung beispielsweise eine Kapitalleistung zugesagt, die den nach den Rechtsgrundlagen und anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik ermittelten Barwert der nach der Altregelung geschuldeten Rentenleistung übersteigt, so kann dies unter Umständen die Nachteile, die der Arbeitnehmer in Folge der Umstellung erleidet, aufwiegen.
Sollten Sie Zweifel daran haben, dass die Interessen des Arbeitgebers an der Umstellung erheblich höher zu bewerten sind, als Ihr Bestandsschutzinteresse, können Sie beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erheben, dass sich Ihre betriebliche Altersversorgung nach den vor Juni 2015 geltenden Bestimmungen richtet.

Wolfgang Rill
Rechtsanwalt
Weilheim