

werden sollten, sondern zusätzliche Aspekte beachtet werden könnten und sollten.

Dazu wird der Bericht der Arbeitsgruppe Überlegungen und Einordnungen zu sogenannten „harten Faktoren“ anbieten. Dazu zählen beispielsweise die Bedingungen zur Umrechnung von einer Leistungsform in die andere.

Auch sogenannte „weiche Faktoren“ werden beleuchtet. Hierzu zählt insbesondere die persönliche Situation des Begünstigten, die u.a. aus der Einschätzung der eigenen Gesundheit oder der familiären Konstellation abgeleitet wird.

Bilanzielle Effekte und weitere Auswirkungen

Abschließend werden Ausführungen zu bilanziellen Effekten genannt, in denen grundsätzliche Konstellationen diskutiert und für die verschiedenen Bilanzierungsstandards dargestellt werden. Die bilanziellen Effekte sind naturgemäß abhängig vom Verhältnis der Parameter aus der Umrechnung der Leistungen je nach Auszahlungsvariante zu denen, die für die Bilanzierung maßgeblich sind. Da in den drei i.d.R. maßgeblichen Bilanzierungsstandards Steuerbilanz, deutsche Handelsbilanz und internationale Bilanzierungsstandards derzeit (und wohl auch weiterhin) unterschiedliche Zinssätze maßgeblich sind, kann eine Umrechnung nur für maximal einen Standard bilanzneutral sein. Für die jeweils anderen beiden gehen die Effekte häufig auch in unterschiedliche Richtungen.

Als zusätzlicher Aspekt wird die Auswirkung von Auszahlungsoptionen auf die Duration des Zahlungsstroms eines Pensionsplans untersucht, die dann wiederum Einfluss auf die Bestimmung des maßgeblichen IFRS-Zinssatzes hat. D.h. es wird die Frage diskutiert, ob sich bei einer Änderung von Quoten für verschiedene Auszahlungsformen die Anforderung ergibt, einen (deutlich) anderen IFRS-Zinssatz heranzuziehen. Aktuell ergibt sich aus unseren Untersuchungen kein solcher Effekt. Dies ist aber auch bedingt durch die derzeit eher flache Zinsstrukturkurve und sollte daher künftig weiter beobachtet werden.

Für Unternehmen ergeben sich je nach Wahl von Auszahlungsformen weitere Auswirkungen, die es im Auge zu behalten gilt. Dazu gehören u.a. Liquidität und Planbarkeit von Zahlungsströmen und Bilanzgrößen sowie die Zinssensitivität oder der Anfall von Verwaltungskosten.

Das Angebot von Auszahlungsoptionen bietet sowohl für Begünstigte als auch für Unternehmen attraktive Gestaltungsspielräume. Gleichwohl gilt es, die Auswirkungen zu kennen und entsprechend in die Planung einzubeziehen.

Angelika Brandl ist bei Aon als Head of Retirement Germany tätig. Ihr Tätigkeitsschwerpunkt liegt bei der Betreuung von Groß- und internationalen Mandaten. Sie ist langjähriges Mitglied der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) und des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung (IVS) sowie Mitglied der Fachvereinigung Mathematische Sachverständige der aba.



Elisabeth Lapp, Frankfurt am Main

Rund ums Kapital – was gilt es zu beachten?

In letzter Zeit häufen sich die Urteile zum Umgang mit Kapital. Dies soll Anlass sein, sich die Thematik rund um das Kapital einmal genauer anzuschauen.

I. Ausübung des Kapitalwahlrechts

Vorab stellt sich die Frage, warum es z.B. interessant sein kann, eine bestehende Rentenzusage auf ein Kapital (wahlweise zum Pensionierungstag oder ggf. früher) umzustellen.

Hintergrund könnten die Interessen des Arbeitgebers sein, die Zusage sowie deren Auswirkungen in Bezug auf die zukünftige (vielleicht bilanzielle) Planung des Unternehmens zu optimieren. In diesen Fällen geht die Initiative vom Arbeitgeber aus, der seine Interessen in den Vordergrund stellt. Dies sieht das Bundesarbeitsgericht¹ als Anlass, genauer hinzusehen und Voraussetzungen festzulegen, was zu beachten ist.

1. Unterschiedliche Interessenlage der Vertragsparteien

Der Arbeitgeber hat an der Ausübung der Kapitaloption i.d.R. ein besonderes Interesse. Steht z.B. der Verkauf des Unternehmens an, ist es für den Käufer häufig entscheidend, so wenig Altlasten wie möglich zu übernehmen. Eine Rentenzusage samt der dazugehörigen Rentenverwaltung bindet den Käufer über Jahre.

Auch im Rahmen der Eigenoptimierung kann es für den Arbeitgeber lohnenswert sein, sich durch die einmalige Zahlung eines Geldbetrags den zukünftig wiederkehrenden Verwaltungsaufwand zu ersparen. Nicht zu unterschätzen ist insbesondere auch der Entfall der Anpassungsverpflichtungen. Gerade in Zeiten des steigenden Verbraucherpreisindex, welcher Grundlage für eine Anpassung nach § 16 Abs. 1 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung² sein kann, wird die Bilanz des Unternehmens belastet. Hat der Arbeitgeber bei Erteilung der Zusage erhofft, die Anpassung über die erwirtschafteten Zinsen begleichen zu können, hat die Vergangenheit gezeigt, dass es stark vom Zinsniveau abhängig ist. Daher kann auch dies zu einer Überlegung führen, über die Umstellung der Zahlung seiner Versorgungsverpflichtung in Form eines Kapitals nachzudenken.

Da das Versorgungsversprechen jedoch ein zweiseitiger Vertrag ist, müssen auch die Interessen des Arbeitnehmers als weiterer Vertragspartei berücksichtigt werden. Für ihn ist die Ausübung des Kapitalwahlrechts gegebenenfalls mit Nachteilen verbunden.

So verringert sich nicht nur die Alterssicherung des Arbeitnehmers in der Form, dass laufende Leistungen ausbleiben, sondern vielmehr ändert sich auch die Planbarkeit für seine Alterssicherung. Dieser ist bis zur Ausübung des Kapitalwahlrechts von einer monatlichen Einnahmequelle ausgegangen. Hinzu kommt noch, dass manche Arbeitnehmer mit einem teilweise beträchtlichen Kapitalbetrag und deren sich daraus ergebender Verwaltung nicht umgehen können oder wollen.³

¹ Im Folgenden BAG.

² Im Folgenden BetrAVG.

³ BAG, Urteil vom 15.5.2012 – 3 AZR 11/10 –, BetrAV 6/2012 S. 524.

Auch im Rahmen einer Pfändung treffen den Arbeitnehmer ggf. Nachteile. Kommt es im Rahmen einer Insolvenz zu einer Pfändung, muss er im Gegensatz zu einer Pfändung bei laufenden Leistungen einen Antrag nach § 850i Zivilprozessordnung⁴ stellen. Dies erfordert sein Tätigkeitswerden und damit auch eine Kenntnis der Rechtslage. Auch die steuerlichen Auswirkungen bei der progressiven Besteuerung der Kapitalzahlung anstatt einer Rente müssen berücksichtigt werden. Hinzu kommt die unterschiedliche Behandlung des Versorgungsempfängers im Rahmen der Kranken- und Pflegeversicherung, welche zu einer anderen Belastung führt. So kann durch die Einhundertzwanzigstelregelung eine Auswirkung innerhalb der Freigrenze bzw. des Freibetrags für Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bestehen.⁵ Immerhin endet die Beitragspflicht für gesetzlich pflichtversicherte Rentner nach zehn Jahren, während diese bei Rentenleistungen bis zum Ableben bestehen bleibt.

Zum Abschluss sei jedoch auch erwähnt, dass eine Kapitalzahlung je nach Lebenssituation Vorteile für den Arbeitnehmer haben kann. Die einmalige größere Geldmenge führt zu einer deutlichen Liquidität des Versorgungsberechtigten, die für größere Investitionen genutzt werden kann. Auch kann durch eine Notlage die Einmalzahlung hilfreich sein. Durch die geballte Leistung kann ein kranker Arbeitnehmer mehr Geld erhalten als durch die Zahlung einer Rente. Sollen Hinterbliebene bedacht werden und ist der Gesundheitszustand sehr schlecht, führt die Kapitaleistung zum Erbanfall bei den Hinterbliebenen, was im Einzelfall aus Sicht des Arbeitnehmers gewollt sein kann. In diesen Fällen führt die Auszahlung meist jedoch nicht zu Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

2. Historie zum Kapitalwahlrecht

Bereits in einem Urteil des BAG aus 2012⁶ war das Kapitalwahlrecht erstmals in den Fokus gerückt. In dem entschiedenen Fall setzte sich das BAG mit der Bewertung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen auseinander, und wie diese bei der Ausübung des Kapitalwahlrechts zu berücksichtigen seien. Gerade die Verlagerung des Langleblichkeitsrisikos auf den Arbeitnehmer sei zu bewerten, da die laufenden Rentenzahlungen für den Arbeitnehmer eine besondere Wertigkeit haben. Gerade ein Kapital gebe dem Arbeitnehmer im Hinblick auf die dauerhafte Deckung seines Versorgungsbedarfs nicht die gleiche Sicherheit wie eine lebenslange Rente.⁷

In einem Urteil des BAG aus 2019⁸ musste der Arbeitgeber auch die besonderen Härten des Einzelfalls bewerten. Der Arbeitnehmer fühlte sich aufgrund seiner individuellen Gesundheitssituation nicht dazu in der Lage, die Verwaltung der Kapitaleistung wahrzunehmen. Vielmehr fürchtete er durch die weitere Belastung eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für einen depressiven Schub.

Durch dieses Urteil wurde bereits klar, wie weit die Aussagen des BAG gehen.

3. Gleichwertigkeit von Rente und Kapital?

Bevor man sich um die Möglichkeit der Kapitalzahlung kümmert, lohnt sich ein Blick darauf, ob überhaupt beide Leistungsformen betriebliche Altersversorgung darstellen. Hiermit beschäftigte sich das BAG in seinem Urteil vom 15.5.2012.⁹

Das Gericht entschied, dass beide Leistungsformen mögliche betriebliche Altersleistungen sind, die auch gleichwertig zu bewerten sind. Jedoch handelt es sich um zwei unterschiedlich und inhaltlich anders ausgestaltete Leistungen. Für beide gelten unterschiedliche Voraussetzungen, Anforderungen und Ausgestaltungen.

4. Neuere Urteile des BAG

In diesem Zusammenhang sind nun die neueren Urteile des BAG vom 17.1.2023¹⁰ zu betrachten.

a) Verstoß gegen § 3 BetrAVG?

Am 17.1.2023 wurden zur Ausübung des Kapitalwahlrechts zwei parallele Entscheidungen durch das BAG getroffen. An dieser Stelle sollen nur die wichtigsten Punkte beider Urteile zusammengefasst werden. Von einer vollständigen Sachverhaltsdarstellung wird abgesehen.

Das Gericht beschäftigte sich zuerst mit der Thematik, ob durch die Ausübung der Kapitaloption nicht auch der Anwendungsbereich des § 3 BetrAVG betroffen sein könnte. Nach § 3 BetrAVG dürfen unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen nur abgefunden werden, sofern sie sich innerhalb der Wertgrenzen des § 3 BetrAVG bewegen. Hintergrund des Abfindungsverbots ist es, insbesondere den Arbeitnehmer davor zu schützen, seine erdiente werthaltige, betriebliche Altersversorgung durch die Zahlung eines Kapitalbetrags aufzulösen und sich der Konsequenzen nicht bewusst zu sein.

Das BAG urteilte, dass kein Verstoß gegen das Abfindungsverbot vorliege, solange das Kapitalwahlrecht vor Eintritt des Versorgungsfalls ausgeübt werde. Anlass für die Prüfung des Anwendungsbereichs war die – in Zusagen häufig anzutreffende – Formulierung „...anstelle der Rente eine wertgleiche, einmalige Kapitalabfindung zu zahlen...“. Dies könnte den Schluss zulassen, dass es sich hier um eine Abfindung und nicht um ein Kapitalwahlrecht handelt. Beide Rechtsinstitute sind voneinander abzugrenzen. Eine Abfindung kann, solange der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist, lediglich im Rahmen einer Abfindung einer Anwartschaft vorliegen. Danach könnten laufende Leistungen abgefunden werden. Für beide Varianten gelten die engen Abfindungswertgrenzen, die in den meisten Fällen überschritten sind. Keiner der Ausnahmemöglichkeiten bei Abfindungen war im entschiedenen Fall gegeben, was das Gericht zutreffend erkannte. Auch die Grundsatzüberlegung, ob ein Verstoß gegen das gesetzlich vorgesehene Abfindungsverbot durch die Ausübung des Kapitalwahlrechts vorliegen könnte, verneint das Gericht hier zutreffend.

b) Exkurs: Wer kann das Kapitalwahlrecht ausüben?

Der unter dem Aktenzeichen 3 AZR 220/22 zu entscheidende Fall enthielt die Formulierung „Die Versorgungskasse behält sich vor, anstelle einer laufenden Rente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe der 10fachen Jahresrente zu zahlen“. Hintergrund war, dass es sich in diesem Fall um eine Unterstützungskassenzusage handelte. In diesem Zusammenhang setzte das Gericht die Versorgungskasse mit dem Arbeitgeber gleich. Dies ist konsequent, da die Unterstützungskasse ein mittelbarer Durchführungsweg ist und somit in Bezug auf die Wahl der Kapitaloption keine eigene Interessenlage hat. Insbesondere im Fall einer rückgedeckten Unterstützungskasse ist die Kasse selbst finanziell nicht betroffen. Solange die Unterstützungskasse nicht in ihrer Eigenschaft als soziale Einrichtung betroffen ist, wird i.d.R. die Kasse den Interessen

⁴ Im Folgenden ZPO.

⁵ Höfer, Arbeitsrecht Band I, Kap 7, Rn. 280.3.

⁶ BAG, Urteil vom 15.5.2012, a.a.O. (Fn. 3).

⁷ Höfer, a.a.O. (Fn. 5), Rn. 280.2.

⁸ BAG, Urteil vom 14.5.2019, Az.: 3 AZR 150/17.

⁹ BAG, Urteil vom 15.5.2012, a.a.O. (Fn. 3).

¹⁰ BAG, Urteile vom 17.1.2023 – 3 AZR 220/22 –, BetrAV 2/2023 S. 153 sowie – 3 AZR 501/21 –, BetrAV 4/2023 S. 339.

des Arbeitgebers folgen. Dies liegt daran, dass die Auswirkungen der Zusage beim Arbeitgeber zu spüren sind und nicht bei der Unterstützungskasse.

c) Rechtliche Einordnung des Kapitalwahlrechts

Im Anschluss ordnete das BAG die Vertragsklausel zum Kapitalwahlrecht rechtlich ein. Während die Vorinstanz noch von einer Wahlschuld nach § 262 Bürgerliches Gesetzbuch¹¹ ausgegangen war, deutete das Gericht die Formulierungen in beiden Fällen als eine Ersetzungsbefugnis (*facultas alternativa*) des Arbeitgebers.

Im Rahmen einer Wahlschuld stehen die versprochenen Leistungen gleichwertig nebeneinander, eine Konkretisierung der geschuldeten Form wird erst durch die Ausübung selbst vorgenommen. Eine Formulierung, die als Wahlschuld zu deuten wäre, ist insbesondere „... entweder ... oder ...“ und macht deutlich, dass beide Leistungen möglich sind. Im Fall einer Wahlschuld wird die Wertgleichheit der beiden Möglichkeiten aufgrund der Vertragsfreiheit unterstellt. Eine Kontrolle der Regelung unterbleibt, da die Ausübung im freien Ermessen des Ausübenden liegt. Allein im Rahmen der Willkür ergeben sich Grenzen, die von allen Parteien im Rahmen des Vertragsrechts zu beachten sind.

Wie in der betrieblichen Altersversorgung häufig anzutreffen – auch sicher aus steuerlichen Überlegungen –, sprach die Formulierung „...anstelle...“ hier jedoch für eine Ersetzungsbefugnis. Diese legt eine konkrete Leistungsform im Erteilungszeitpunkt fest und gibt dem Vertragspartner nur die Möglichkeit, diese im Nachgang unter bestimmten Voraussetzungen abzuändern. Liegt eine Ersetzungsbefugnis vor, ist die ausübende Partei bei einer nachträglichen Änderung des Leistungsinhalts an billiges Ermessen gebunden, welches kontrollfähig ist.

Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass die erteilte Zusage im Rahmen des Individualrechts erteilt wurde. Der Kläger hatte ein Schreiben der Gruppenunterstützungskasse bzw. seines Arbeitgebers erhalten. Diese Festlegung ist wichtig, da die folgende vom BAG vorgenommene Prüfung im Rahmen des Individualrechts vorzunehmen ist.

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts zum 1.1.2002 erstreckt sich das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen¹² ebenso auf Verträge aus dem Gebiet des Arbeitsrechts, zu welchem auch Rechtsverhältnisse aufgrund einer betrieblichen Versorgungszusage gehören.¹³ Eine Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB kommt daher für solche AGBs in Regelwerken der betrieblichen Altersversorgung in Betracht, durch welche von Rechtsvorschriften abweichende oder ergänzende Regelungen vereinbart werden (§ 307 Abs. 3 BGB).

Regelungen einer im Rahmen von AGBs zugesagten betrieblichen Altersversorgung sind uneingeschränkt kontrollfähig.¹⁴ AGBs zeichnen sich dadurch aus, dass es sich um für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen handelt, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrags stellt (§ 305 Abs. 1 BGB). Wurden die Vertragsbedingungen zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen ausgehandelt, sind von Gesetzes wegen keine AGBs gegeben. Entscheidend für das Vorliegen von AGBs ist damit der Umstand, dass eine Vertragspartei vielen anderen Vertragsparteien diese Vertragsbedingungen

einseitig auferlegt hat, um vertragliche Bedingungen zu konkretisieren und zu standardisieren.¹⁵

Die Frage, was passiert wäre, wäre die Zusage in Form einer Betriebsvereinbarung erteilt worden, wird nicht beantwortet. Es lässt sich jedoch vermuten, dass ähnliche Erwägungen des Gerichts auch hier zu beachten wären. Dafür spricht die bisherige Rechtsprechung, in der das BAG¹⁶ als Prüfungsmaßstab die Verhältnismäßigkeit und den Vertrauensschutz angesetzt hat.

Behält sich nun eine Vertragspartei bereits bei Vertragschluss, hier bei Erteilung der Zusage, vor, ihre Leistungsform zu ändern, ist dies nach den Regelungen der AGBs zu überprüfen. Eine dementsprechende Klausel, die anstelle einer lebenslangen Altersrente eine Kapitalzahlung vorsieht, ist für den Versorgungsempfänger unzumutbar i.S.d. § 308 Nr. 4 BGB, sofern das zu zahlende Kapital nicht wertgleich ist. Dies wurde auch bereits in der Formulierung in der Versorgungszusage selbst beachtet, die von einer „... wertgleichen, einmaligen Kapitalabfindung ...“¹⁷ sprach. In Fällen, in denen der Arbeitnehmer keinen Einfluss mehr auf die Kapitalisierung hat, bekommt der Werthaltigkeitsaspekt eine besondere Bedeutung.

In einem der beiden entschiedenen Fälle¹⁸ wurde dem Arbeitnehmer anstatt seiner laufenden Rente eine Kapitalzahlung i.H.d. zehnfachen Jahresrente zugesagt. Die Kapitalleistung bleibt damit hinter dem Barwert der zugesagten Altersrente zurück. Eine Gleichwertigkeit der Zahlung lag nicht vor. Im anderen entschiedenen Fall sollte der Arbeitnehmer jedoch eine gleichwertige Kapitalzahlung erhalten, die sich anhand des Barwerts nach § 6a Einkommensteuergesetz¹⁹ berechnet. Zur Überraschung einiger Stimmen in der Fachwelt äußerte sich das Gericht hier nicht zu dem angegebenen Zinssatz. Ob dies anhand des fehlenden Bewusstseins für die Tragweite des Zinssatzes erfolgte, bewusst ausgespart oder ob vielleicht wirklich von einer sinnvollen Variante ausgegangen wurde, bleibt offen. Zumindest bricht das Gericht hier seine Prüfung nicht ab, wie im anders gelagerten Fall mit der offensichtlichen Ungleichheit der Leistungen.

Da im entschiedenen Fall nicht alle notwendigen Feststellungen durch das Ausgangsgericht²⁰ getroffen wurden, musste das BAG den Fall zurückverweisen. Dies erfolgte jedoch nicht, ohne dass das BAG weitere Überlegungen mitgab.

Es betonte im Folgenden die unterschiedlichen Interessen der Vertragsparteien, die gegeneinander abzuwägen seien. Hier sei eine Zumutbarkeit der Klausel nur dann gegeben, wenn die Interessen des Klauselverwenders, hier des Arbeitgebers, die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen bzw. ihnen mindestens gleichwertig sind. Den schon oben erläuterten widerstreitenden Interessen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers ergänzte es durch neue Fallmöglichkeiten. Zwar sei das Interesse des Versorgungsempfängers an seiner ursprünglich zugesagten Rentenleistung weiterhin als gewichtiger Grundsatz anzuerkennen. Mögliche Interessen des Arbeitgebers können diese jedoch auch im Einzelfall überlagern. Hierzu nennt das Gericht z.B. Fälle, die im Zusammenhang mit einer Betriebseinstellung oder Übergabe bzw. einer Stilllegung dieser stehen. Dies verlangt vom Unternehmer häufig eine frühere und schnellere Erfüllung seiner Verpflichtung, um das Unternehmen schuldenfrei zu übergeben. Auch erhebliche wirtschaftliche Probleme des Arbeitgebers, die

11 Im Folgenden BGB.

12 Im Folgenden AGB.

13 BAG, Urteil vom 21.2.2017, Az.: 3 ARZ 297/15, Rn. 18.

14 BAG, Urteil vom 21.2.2017, a.a.O. (Fn. 13), Rn. 30, 31.

15 Koch in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 24. Aufl. 2020, Ziff. 1 „Begriff“ zu Allgemeine Geschäftsbedingungen.

16 BAG, Urteil vom 15.5.2012, a.a.O. (Fn. 3).

17 Az.: 3 AZR 501/21.

18 Az.: 3 AZR 220/22.

19 Im Folgenden EStG.

20 LAG Düsseldorf, Urteil vom 6.4.2022, Az.: 12 Sa 1068/21.

ihn zur Verbesserung der Bilanzierung und Überdenken der Finanzierung der Zusage selbst zwingen, nennt das Gericht. Diese sind deutlich von rein wirtschaftlichen Überlegungen des Arbeitgebers zu trennen. Allein die Aspekte, die keine wirtschaftlich gewichtigen Auswirkungen für das Unternehmen darstellen, dürften hier nicht zu berücksichtigen sein. Weiterhin erwähnt das Gericht Änderung von rechtlichen Rahmenbedingungen gegenüber dem Zusagezeitpunkt sowie eine Erhöhung des Kapitalbetrags über den versicherungsmathematisch ermittelten Barwert hinaus. Auch eine nicht vorhersehbare Steigerung des Verwaltungsaufwands der Zusage im Vergleich zu deren Erteilung kann als weiterer Grund eine Kapitaloption rechtfertigen.

Wie bereits schon erwähnt, ist hier immer der Einzelfall zu sehen und das billige Ermessen bei der Ausübung jeweils zu prüfen.

d) Offene Fragen

Wie schon angedeutet, betrifft der Fall eine individuelle Zusage, sodass diese im Rahmen des AGB-Rechts überprüft werden musste. Keine Aussage trifft das BAG dazu, ob gleiche Überlegungen auch im Rahmen einer kollektiven Zusage gelten können.

Auch die Frage, welcher Barwert als wertgleich angesehen werden kann, bleibt offen. So kann natürlich die Entscheidung als Fingerzeig gesehen werden. Bewertet werden muss hier jedoch, inwiefern sich das BAG der Tragweite bewusst war. Die Frage zum richtigen Rechnungszins und damit auch wertgleichen Barwert hat nicht nur an der Stelle des Kapitalwahlrechts eine Bedeutung, vielmehr können auch Auswirkungen bei Abfindungen von beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern²¹ sowie bei Vergleichsberechnungen erfolgen²². Auf die Diskussion zu dieser Thematik wird an dieser Stelle verzichtet.

e) Wahlschuld als Ausweg?

Auf Grundlage der beiden Urteile des BAG könnte man nun arbeitsrechtlich auf die Idee kommen, dass man die AGB-Kontrolle umgehen könnte. Die Formulierung in den Zusagen führte zu einer Ersetzungsbefugnis, die aufgrund der Rechtsnatur nach dem AGB-Recht kontrollfähig ist. Das BAG grenzte davon eindeutig die Wahlschuld ab, welche dem Arbeitgeber als Versprechendem die Wahl überlässt. Durch die Verwendung einer Wahlschuld entsteht beim Arbeitnehmer kein Vertrauensschutz, da dieser von Beginn an weiß, dass die Art der Leistung entweder in Form eines Kapitals oder einer Rente erfolgen kann. Die Entscheidung hierzu trifft aber der Arbeitgeber als Klauselverwender. Wie das BAG erläutert, fällt die Wahlschuld nicht unter den Änderungsvorbehalt des § 308 Nr. 4 BGB und unterliegt damit nicht der Inhaltskontrolle. Dies könnte für den Arbeitgeber eine Möglichkeit sein, sich bis zum Versorgungsfall vorzubehalten, ob ein Kapital ausgezahlt wird, ohne die Interessen des Arbeitnehmers in der vom BAG vorgeschriebenen Weise zu beachten. Dies ließe vielleicht neben den im Urteil aufgeführten Fällen weitere Möglichkeiten zu, in denen der Arbeitgeber das Kapitalwahlrecht (ggf. entgegen der Interessenlage des Arbeitnehmers) ausüben kann.

Hier gilt es jedoch auch die steuerliche Seite zu beachten.

Die vom BAG entschiedenen Fälle betrafen eine Unterstützungskassenzusage sowie eine Direktusage. Daher kann sicher festgehalten werden, dass die Rechtsprechung des BAG auf die beiden Durchführungswege Anwendung findet.

21 Siehe Lapp/Veh/Weiß, NWB 1/2024 S. 30 = BetrAV 1/2024 S. 6.

22 Siehe unten II.

Fraglich könnte sein, ob dies auch für versicherungsförmige Durchführungswege Bedeutung hat. Dies dürfte zu bejahen sein, da sich keine auf den Durchführungsweg spezifischen Ableitungen erkennen lassen. Das Gericht trifft grundsätzliche Erwägungen, die das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen. Sofern durch die Ausgestaltung der Zusage ein Kapitalwahlrecht zugestanden wird, sind die Erwägungen zu beachten.

§ 6a EStG sowie § 4d EStG fordern eine Festlegung der Leistung, um zu wissen, welche Rückstellungen zu bilden sind. Steht die Rente im Vordergrund, wird der Barwert anhand des Rentenbarwerts berechnet. Wird ein Kapital rückgestellt, stellt der Kapitalbarwert die Grundlage dar. So kann zwar im Arbeitsrecht die Wahlschuld eine Möglichkeit sein, mehr Freiheiten bei der Ausübung des Kapitalwahlrechts zu erlangen, im Steuerrecht werden der Vertragsfreiheit jedoch Grenzen durch die steuerlichen Rahmenbedingungen gesetzt. Entscheidet sich nun der Arbeitgeber für eine Formulierung, die eine Wahlschuld darstellt, muss er sich im Steuerrecht auf eine Leistungsform festlegen. Die Frage, die sich nun in diesem Zusammenhang stellt, ist, ob ein Arbeitsgericht im Streitfall dann nicht auch einen Blick in die Bilanz des Unternehmens werfen wird. Grundsätzlich sind beide Rechtsgebiete voneinander zu trennen, sodass man davon ausgehen könnte, dass Rückschlüsse nicht greifen. Zusätzlich gilt in der betrieblichen Altersversorgung auch eher der umgekehrte Grundsatz, dass das Arbeitsrecht auf das Steuerrecht durchschlägt. Dies zeigt sich schon z.B. im BMF-Schreiben vom 18.3.2022, welches sich an den Grundsätzen des Arbeitsrechts i.S.d. BetrAVG orientiert.²³ Ob in den oben angesprochenen Fällen die steuerlichen Rahmenbedingungen arbeitsrechtliche Auswirkungen haben, bleibt abzuwarten. Hier verbirgt sich jedoch ein Risiko, welches das Unternehmen beachten sollte.

Im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG wird eine Rentenzusage grundsätzlich gefordert, um den Anforderungen des BMF zu genügen.²⁴ Ein Kapitalwahlrecht kann innerhalb des letzten Jahres vor Rentenbeginn ausgeübt werden. Auch hier müsste die Rechtsprechung des BAG zum Kapitalwahlrecht beachtet werden. Hier wird sich die Problematik i.d.R. eher nicht stellen, da die Ausfinanzierung der Zusage bereits durch die Beiträge abgedeckt ist. Die Bilanz des Arbeitgebers ist dadurch nicht belastet. Dies führt dazu, dass der Arbeitgeber keine eigenen Interessen hat, um das Kapitalwahlrecht auszuüben.

II. Teilweise Umstellung einer Rente auf Kapital

Im Zusammenhang, was es über das Kapitalwahlrecht hinaus noch beim Thema Kapital zu beachten gibt, lohnt sich ein weiterer Blick in die Rechtsprechung. Das BAG hatte mit Urteil vom 20.6.2023²⁵ die teilweise Umstellung einer Rentenzusage auf ein Kapital zu bewerten.

Im entschiedenen Fall sollte eine endgehaltsabhängige Zusage harmonisiert werden, indem sie in ein beitragsorientiertes System überführt werden sollte. Hierzu wurde die ursprüngliche Rentenleistung in einen dynamischen Startbaustein, der die betriebliche Altersversorgung bis zum Umstellungsstichtag abbildete, sowie einen Kapitalanteil, der für die Zukunft gelten sollte, geteilt. Der Arbeitnehmer wandte sich gegen die Ablösung. Insbesondere sei die Umstellung der ursprünglichen Zusage durch die Teilkapitalisierung für ihn nachteilhaft, und er begehre weiterhin eine Rentenleistung.

23 BMF, Schreiben vom 18.3.2022 – IV C 5 – S 2333/19/10008 :026 – 2022/0267 641 –, BStBl. I S. 333 = BetrAV 3/2022 S. 190, Rn. 1 ff.

24 BMF, Schreiben vom 18.3.2022, a.a.O. (Fn. 23), Rn. 34.

25 Az.: 3 AZR 231/22 (Parallelsache zu 3 AZR 208/22).

Auch hier wird auf eine genaue Darstellung des Sachverhalts verzichtet. Herauszustellen sind insbesondere folgende interessante Punkte:

Das BAG setzt sich in stetiger Rechtsprechung mit den Voraussetzungen des 3-Stufen-Modells auseinander, welches bei der Ablösung von Zusagen aufgrund von Betriebsvereinbarungen zu beachten ist. Zusätzlich beleuchtete es den Aspekt, dass eine gesonderte Interessenabwägung zu erfolgen habe, da ein Wechsel von einer Rentenzusage zu einer Kapitalzusage stattfindet. Voraussetzung für diesen zweiten Schritt sei vorerst, dass überhaupt ein Eingriff vorliege. Sofern dies zu bejahen sei, müsse als nächstes geklärt werden, inwiefern die Interessen, hier des Arbeitnehmers, betroffen sind.

Vorab stellt sich die Problematik, wie die Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Leistungsformen hergestellt werden kann. Aufgrund der differenzierenden Leistungsformen und damit sowohl der unterschiedlichen Werte als auch der sich daran anschließenden Voraussetzungen, ist es notwendig, sich auf eine Form zu verständigen. Hierzu stellt das Gericht auf die Umrechnung des Kapitals in eine Rente ab, die „nach versicherungsmathematischen Grundsätzen“ unter Berücksichtigung der Heubeck-Sterbetafeln zu berechnen ist. Wünschenswert wäre gewesen, wenn das BAG nähere Aussagen getroffen hätte. Insbesondere ein Hinweis zum Thema Rententrend sowie zum Rechnungszins unterbleibt auch an dieser Stelle,²⁶ was nicht verwunderlich erscheint. Wäre eine Andeutung des BAG erfolgt, so hätte das fast eher verblüfft, da dies gerade nicht in der Kernkompetenz der Arbeitsgerichtsbarkeit liegt, mathematische Bewertungen durchzuführen. Dies hätte jedoch im Gegenzug Anhaltspunkte für viele offene Fragen geben können. Wie bereits oben beschrieben, kann dies nicht nur bei der Umstellung einer Leistungsform in eine andere der Fall sein. Vielmehr gilt dies auch für den Fall der Abfindung sowie das Kapitalwahlrecht. Hieran lässt sich leicht erkennen, wie verwohen die unterschiedlichen Themenkomplexe sind. Entgegen dem Urteil vom 17.1.2023 ließ sich das Gericht hier zu keiner – wenn auch nur unkommentierten – Äußerung hinreißen, sodass sich keine Aussagen treffen lassen.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der im Urteil herausgestellt wird, ist die Gewichtung des Kapitalanteils in einer Zusage. Im entschiedenen Fall war ein Großteil der Zusage noch weiterhin in Rentenform durch den dynamischen Startbaustein abgebildet worden. Lediglich der Future Service wurde durch Kapitalbausteine abgelöst. Hier entschied das Gericht, dass der Eingriff in die Rechte des Arbeitnehmers damit nicht unverhältnismäßig zu bewerten sei. Zwar sind weiterhin die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen und unter den oben erwähnten Nachteilen auch zu gewichten. Im Gegenzug muss er es jedoch auch hinnehmen, wenn nur ein geringerer Teil der Zusage umgestellt wird. Das Gericht nimmt damit eine Relativierung der Nachteile der Kapitalzahlung für den Arbeitnehmer vor.

III. Auszahlungsmodalitäten

Interessant zu der Thematik, was alles in Bezug auf Kapitalauszahlungen zu beachten ist, ist auch ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, welches am 21.4.2023²⁷ entschieden wurde. Das Urteil wurde bisher nicht veröffentlicht.

In dem vorliegenden Fall stritten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darum, ob eine Rente oder ein Kapital ausge-

zahlt werden sollte. Dem lag der Fall zugrunde,²⁸ dass dem Arbeitnehmer ein Versorgungsguthaben zugesagt wurde. Je nach Höhe des Guthabens wurde dieses in einer einmaligen Kapitalauszahlung oder auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung des Arbeitgebers verrentet. Hierbei wurde in der ursprünglichen Fassung ein Zinssatz von 6% verwendet. Durch einen Nachtrag wurden die Auszahlungsbedingungen dahingehend geändert, dass der Mitarbeiter einen zustimmungsunabhängigen Verrentungsanspruch erhielt. Hierbei wurde jedoch das Guthaben mit einem deutlich niedrigeren Verrentungszinssatz (IFRS) berechnet.

Das Gericht wies die Klage des Mitarbeiters, welcher eine Rente anstrebte, ab. Während die erste Instanz noch von einem freien Ermessen des Arbeitgebers bei der Verrentungsoption ausgegangen war, sah das Landgericht in der Formulierung eine rechtsgeschäftliche Lösung. Hierfür bedürfe es einer Einigung der Parteien, weil sowohl ein Antrag als auch eine Zustimmung nötig war. Damit sei weder freies noch billiges Ermessen zu prüfen, da lediglich die Auszahlungsmodalitäten betroffen seien. Auch die Problematik, ob ein Eingriff durch die Veränderung des Zinssatzes vorliege, stelle sich nicht. Das Versorgungsguthaben bleibe durch die unterschiedlichen Auszahlungsvarianten unberührt.

Das Urteil ist vor allem unter der oben beschriebenen Thematik des BAG interessant. Während das BAG gerade prüft, ob im Rahmen eines Änderungsvorbehalts die Interessen des Arbeitnehmers entsprechend gewürdigt wurden, betrifft der Fall des LAG Baden-Württemberg Auszahlungsmodalitäten. Hieran zeigt sich, wie genau jeder Fall und dessen Formulierung zu bewerten sind.

Interessant ist abermals, dass das Gericht die Absenkung des deutlich geringeren Verrentungszinssatzes nicht für diskussionswürdig hält. Auch der ursprüngliche Zinssatz von 6% wird nicht diskutiert. Auch hier bleibt zu überlegen, ob es damit zu tun hat, dass das Gericht dies nicht für entscheidungserheblich hielt, oder ob hierin eine stillschweigende Billigung zu sehen ist.

IV. Fazit

Wie die Darstellung der unterschiedlichen Urteile gezeigt hat, bedarf es im Zusammenhang mit Kapitalzahlungen einer Vielzahl an Überlegungen. Je nach Ausgestaltung müssen die Arbeitnehmerinteressen stärker oder schwächer berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber hat im Vorfeld Gestaltungsmöglichkeiten, über deren Konsequenzen er sich jedoch bewusst sein muss. So kann je nach Formulierung ein Kapitalwahlrecht, eine Abfindung oder vielleicht nur eine Auszahlungsmodalität betroffen sein.

(Nachdruck mit freundlicher Genehmigung aus: Festschrift für Dr. Henriette Meissner, Verlag Versicherungswirtschaft, 2024, S. 195)

Elisabeth Lapp ist seit 2007 Rechtsanwältin in Frankfurt am Main. Nach mehrjähriger Erfahrung in einem Beratungshaus ist sie mittlerweile als Syndikusrechtsanwältin bei der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G. tätig. Hier ist sie zuständig für alle juristischen Belange der Verwaltung im Bereich der bAV sowie für übergeordnete Themen wie z.B. den Versorgungsausgleich und Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgungen.



²⁶ S. unter I.4.d) dieses Artikels.
²⁷ Az.: 7 Sa 73/22, n.v.

²⁸ Auch hier wird auf eine ausführliche Darstellung des Sachverhalts verzichtet und werden nur die wesentlichen Aspekte herausgegriffen.