



## Naturalleistungszusagen als betriebliche Altersversorgung

## I. Ein bislang wenig beachtetes Problem

*Wolfgang Blomeyer* wird als Meister des Rechts der betrieblichen Altersversorgung noch lang anhaltende Wirkung auf Wissenschaft und Rechtspraxis haben. Sein Gedächtnis mit einem betriebsrentenrechtlichen Gedanken zu ehren, liegt deshalb nahe.

Betriebliche Altersversorgung erfolgt regelmäßig durch eine Geldleistung. Der Versorgungsberechtigte erhält meist eine raterliche Geldrente (seltener eine Zeitrente oder einen einmaligen Kapitalbetrag), entweder vom Arbeitgeber direkt oder von einer zwischengeschalteten (Direkt-)Versicherung, einer Pensions- oder Unterstützungskasse. In der Verwendung des zugewandten Geldbetrages ist der Versorgungsempfänger frei. Altersversorgung durch Geldleistung ist zwar die Regel, zwingend indes ist sie nicht. So wie der Arbeitslohn auch Sach- oder Dienstleistungen umfassen kann<sup>1</sup> – nunmehr durch die Neuregelung in § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO dahin erleichtert, dass die Vereinbarung von Sachbezügen ein Interesse des Arbeitnehmers voraussetzt<sup>2</sup> – so kann der Arbeitgeber im Rahmen seiner betrieblichen Altersversorgung auch einen Sachbezug vorsehen. Das kann als Direktzusage dann sinnvoll sein, wenn er das Versorgungsgut selbst produziert.

Schwierigkeiten ergeben sich für den gebefreudigen Arbeitgeber jedoch dann, wenn er seinen Arbeitnehmern Naturalleistungen auch über das Erreichen der Altersgrenze hinaus zusagt – ohne dabei an das BetrAVG und seine Rechtsfolgen zu denken. Wenn etwa die Brauerei den Haustrunk ihren Arbeitnehmern auch nach Erreichen der Altersgrenze weiter leistet, dann wird die Brauerei die Nachricht, dass der Haustrunk womöglich eine Altersversorgung ist, ihre Unverfallbarkeit womöglich Ansprüche auch solcher Arbeitnehmer

---

<sup>1</sup> Schon *Löwisch*, Leistungen eines Unternehmens an seine Lohn- und Gehaltsempfänger außer Löhnen und Gehältern, in: Deutsche zivil-, kollisions- und wirtschaftsrechtliche Beiträge zum X. Internationalen Kongress für Rechtsvergleichung 1978, 1978, 366; auch MünchArbR/*Hanau*, 2. Auflage (2000), § 70.

<sup>2</sup> Hierzu *Bauer/Opolony*. Arbeitsrechtliche Änderungen in der Gewerbeordnung, BB 2002, 1590 (1593).

begründet, die vor der Altersgrenze ausscheiden und dass für die wöchentliche Kiste Bier Beiträge an den Pensionssicherungsverein zu zahlen sind, nicht nur mit Humor nehmen.

Solche Naturalleistungen lassen sich in Gruppen einteilen: Bei der einen verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Lieferung einer bestimmten Menge einer Sache. Dies ist insbesondere bei Energiedeputaten der Fall, wenn der Betriebsrentner pro Jahr eine bestimmte Menge Kohle erhält<sup>3</sup> oder wenn eine bestimmte Anzahl an Kilowattstunden Strom geliefert wird. Solche Sachdeputate können ohne Gegenleistung erfolgen, aber auch zu einem verbilligten Preis. Dem Versorgungsempfänger können schuldrechtlich auch Nutzungs- oder Vorzugsrechte zugewandt werden, was ebenfalls versorgenden Charakter haben kann, so etwa im Falle der Einräumung eines lebenslangen Wohnrechtes in der Werksmietwohnung oder die Nutzung der unternehmenseigenen Kantine oder von Freizeiteinrichtungen. Auch die Überlassung eines Dienstwagens oder die Gewährung von „Personaldarlehen“ können in den Ruhestand hineinreichen. Zwischen der Altersversorgung durch Sach- oder Nutzungsrechte auf der einen und durch nicht an bestimmte Zwecke gebundenen Geldleistung auf der anderen Seite stehen zweckgebundene Geldleistungen, wie zugesagte Zuschüsse zur Krankenversicherung des Versorgungsempfängers oder zur Energieversorgung. Hier bekommt der Versorgungsempfänger zwar Geld, dieses ist aber an einen konkreten Zweck gebunden – so etwa, wenn der Betriebsrentner mit einem Mietzuschuss unterstützt wird.

Ist eine Naturalleistung als betriebliche Altersversorgung zu qualifizieren, so gelten die Rechtsfolgen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, BetrAVG, § 1 Abs. 1 BetrAVG. Weder in der Rechtsprechung noch in der Literatur zur betrieblichen Altersversorgung wird freilich zur Ausgestaltung dieser Rechtsfolgen bei Naturalleistungen ausführlich Stellung genommen, was letztlich auch dazu führt, dass nicht erkannt wird, wann bei Zusage einer Sachleistung oder bei Einräumung eines Nutzungsrechtes überhaupt eine Altersversorgung vorliegt. Dabei ist es so möglich wie nötig, auch die Versorgung durch Naturalleistungen in die Dogmatik des Betriebsrentenrechts<sup>4</sup> einzuordnen und so zu angemessenen Rechtsfolgen zu gelangen.

Diese doch einschneidenden Rechtsfolgen sollen – so lassen sich unterschiedliche Versuche der Restriktion verstehen – nicht auf jeden einem Arbeitnehmer nach altersbedingtem Ausscheiden zugedachten Vorteil ange-

---

<sup>3</sup> Vgl. BAG 2. 12. 1986, AP Nr. 9 zu § 611 Deputat = EZA § 611 BGB Fürsorgepflicht Nr. 46; BAG 10. 4. 1984, AP Nr. 64 zu § 242 Gleichbehandlung = EZA § 242 BGB Gleichbehandlung Nr. 41; BAG 14. 6. 1983, AP Nr. 58 zu § 242 Gleichbehandlung.

<sup>4</sup> Hierzu *Blomeyer*, Ansätze zu einer Dogmatik des Betriebsrentenrechts nach 25 Jahren BetrAVG und einer ersten Gesetzesreform (RRG 1999), RdA 2000, 279.

wandt werden. In der Tat würde die betriebliche Altersversorgung uferlos, wenn jede Möglichkeit zum Personaleinkauf – etwa von NIVEA-Produkten bei Beiersdorf oder von Jahreswagen bei Porsche – allein deshalb, weil sie einem ausgeschiedenen Mitarbeiter gewährt wird, zur Altersversorgung geriete. Eine plausible Grenzziehung fehlt bislang.

## II. Versorgungscharakter von Naturalleistungen

### *1. Gewollte Naturalversorgung: typischerweise Direktzusage*

Dass Naturalleistungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sein können und diese nicht auf Geldleistungen beschränkt sind, ist allgemein anerkannt und folgt schon aus dem weiten Begriff „Leistung“ in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG.<sup>5</sup> Freilich gilt für die Naturalleistungen gleiches wie für Geldleistungen: Nicht jedwede Zusage und Leistung eines Vorteils, die vom (ehemaligen) Arbeitgeber an den Betriebsrentner gegeben wird, ist schon deswegen betriebliche Altersversorgung.

Das BetrAVG kennt unterschiedliche Durchführungswege für die Altersversorgung: Für die Gewährung von Naturalleistungen allein in Frage kommend und praktisch relevant ist die Direktzusage. Denn meistens geht es um die Lieferung aus eigener Produktion oder das Wohnrecht in der arbeitgeberigen Werkswohnung.

Wiewohl der Versorgungsempfänger Ansprüche ausschließlich gegen den (ehemaligen) Arbeitgeber hat, muß dieser nicht selbst leisten, sondern kann sich Dritter bedienen (§ 278 BGB). Das spielt eine Rolle, wenn Produkte anderer Konzerngesellschaften bezogen werden können (etwa wenn Brauereiarbeiter ihre „Kiste“ auch bei der Mineralwasser-GmbH bestellen können). Rechtlich gesehen ist die Direktzusage die am wenigsten komplizierte Form der Durchführung der Altersversorgung: Maßgebend ist nur das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Versorgungsempfänger – bis zu dessen Ausscheiden aus der aktiven Erwerbstätigkeit als Arbeitsverhältnis, danach als Versorgungsverhältnis.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, 2. Auflage (1997), Einl. Rn. 9, 329; *Höfer*, ATR Rn. 29; dazu auch LAG Düsseldorf 5. 5. 1977, DB 1977, 2054 (2055): Leistung könne sowohl Sach- als auch Geldleistungen umfassen.

<sup>6</sup> Siehe hierzu *U. Wiese*, Das Ruhestandsverhältnis (1990) S. 175 ff.

## 2. Definition des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG

Nach der Legaldefinition des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist die Zusage an einen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber dann als betriebliche Altersversorgung einzuordnen, wenn sie erstens aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gemacht wird und zweitens der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung dient – wobei es auf den materiellen Gehalt, nicht auf die Bezeichnung durch die Parteien ankommt.<sup>7</sup> Aus dieser Zweckbindung für den Fall des Alters, der Invalidität oder des Todes des Arbeitnehmers (wobei die Natural-Hinterbliebenenversorgung wenig praktisch ist) – folgt der ausschlaggebende Versorgungscharakter. Und dann greifen notwendig die Rechtsfolgen des BetrAVG.

Wesentliche Rolle bei der Einordnung einer Leistungszusage als eine solche der betrieblichen Altersversorgung spielen die biologischen Faktoren – Erreichen einer bestimmten Altersgrenze, Eintritt der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit oder, für Naturalleistungen selten praktisch, der Tod des Arbeitnehmers.<sup>8</sup> Sieht die Zusage des Arbeitgebers die Gewährung einer Naturalleistung an den Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen für den Eintritt eines solchen Ereignisses vor, so ist wie bei Geldleistungen auch grundsätzlich von einem Versorgungszweck, der mittelbar versichernden Charakter hat, auszugehen. Der Arbeitgeber übernimmt das Risiko des Eintritts des Versorgungsfalles und das Risiko der Lebenserwartung des Rentners.<sup>9</sup> Für die Festsetzung der Altersgrenze gilt subsidiär das gesetzliche Rentenalter, je früher der vereinbarte Zeitpunkt liegt, desto genauer muß geprüft werden, ob wirklich eine Altersversorgung vorliegt.<sup>10</sup>

Dabei spielt es für die Einordnung einer Leistung – gleich, ob Geld- oder Naturalleistung – als Altersversorgung weder eine Rolle, ob neben der beabsichtigten Versorgung noch andere Zwecke und Motive erkennbar sind,<sup>11</sup> noch ob die fragliche Leistung auch schon während der aktiven Zeit des Berechtigten als Arbeitnehmer zugewandt wurde. Dies kommt häufiger bei Naturalleistungen vor: Der vergünstigte Strombezug, der Brauerei-Haus-

---

<sup>7</sup> *Blomeyer*, Die wichtigste betriebsrentenrechtliche Rechtsprechung der Jahre 1996 bis 1998, NZA-RR 1999, 337 (344).

<sup>8</sup> Immerhin mag das Nutzungsrecht an einer Werksmietwohnung dem überlebenden Ehegatten eingeräumt sein. Die Universität Mainz sagte etwa bestimmten Ordinarien eine Grabstätte zu.

<sup>9</sup> So schon *Blomeyer*, Richterliche Rechtsfortbildung und betriebliche Altersversorgung, BetrAV 1979, 78; neu abgedruckt in: BetrAV 2002, 257 (259).

<sup>10</sup> BAG 24. 6. 1986, AP Nr. 33 zu § 7 BetrAVG = EzA § 7 BetrAVG Nr. 20 = NZA 1987, 309; LAG Hamm 5. 10. 1982, DB 1982, 2627.

<sup>11</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 11.

trunk, die Lieferung von Kohle wird oftmals bereits dem aktiven Arbeitnehmer zugestanden haben. Für das Eingreifen der Rechtsfolgen des BetrAVG ist maßgeblich allein die Beurteilung im Zeitpunkt des Erreichens der Altersgrenze – war eine Leistung vorher Lohnbestandteil, so kann sie jetzt Versorgungsleistung sein.<sup>12</sup>

Die Zusage des Arbeitgebers muss, wenn sie – wie meist – nicht problembezogen formuliert ist, ausgelegt werden. Bei Geldleistungen bereitet oftmals die Abgrenzung der zugesagten Leistung zur Abfindung Schwierigkeiten.<sup>13</sup> Bei Naturalleistungen spielt diese Abgrenzung eine untergeordnete Rolle, wengleich eine Abfindung durch Naturalleistung möglich ist. Auch hier ist bei der Erkundung eines Versorgungszweckes darauf abzustellen, ob die Leistung alleine dazu dienen soll, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und den Verzicht auf den Bestandsschutz abzugelten. Freilich kann auch eine üppige Versorgungszusage die Lösung vom Arbeitsverhältnis fördern. Entscheidend ist der Versorgungszweck, der dem Arbeitnehmer im Ruhestand zugutekommen soll.<sup>14</sup> Spielen mehrere Aspekte eine Rolle, kommt es auf den überwiegenden Zweck an.

### *3. Abgrenzung zur „Annehmlichkeit“*

Bislang wird die Reichweite des BetrAVG gegenüber Deputaten, sonstigen Sachleistungen und dem Personaleinkauf im weiteren Sinne über die Figur der „bloßen Annehmlichkeit“ zu ergründen versucht: Annehmlichkeiten oder Vergünstigungen sollen keine Altersversorgung sein.<sup>15</sup> Dahinter steht die Frage, ob die Gewährung von Einkaufsrabatten oder das Überlassen eines Dienstwagens Versorgungszwecken dient. Letztlich wird so aber eine Bagatellgrenze in das Recht der betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Sie findet im BetrAVG keine Stütze – im Gegenteil geht der Gesetzgeber davon aus, dass grundsätzlich auch kleinste Beträge zunächst zu berücksichtigen sind. Die Abfindungsmöglichkeit des § 3 Abs. 1 BetrAVG für den Arbeitgeber sowie die des § 8 Abs. 2 BetrAVG für den Pensionssicherungsverein – die sich freilich nur auf die Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer beziehen – zeigen das. Immerhin kennt die neue Entgeltumwandlung des § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG einen Mindestbetrag. Doch geht es dort um den Schutz des Arbeitgebers vor der Minimalumwandlung und nicht um die Frage, ob

---

<sup>12</sup> BAG 2. 12. 1986, AP Nr. 9 zu § 611 BGB Deputat = EZA § 611 BGB Fürsorgepflicht Nr. 46.

<sup>13</sup> Vgl. BAG 8. 5. 1990, AP Nr. 58 zu § 7 BetrAVG = EZA § 7 BetrAVG Nr. 35 = NZA 1990, 931.

<sup>14</sup> Hierzu *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 50.

<sup>15</sup> *Höfer*, BetrAVG, ART Rn. 31; *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 329.

der Arbeitnehmer in Ansehung einer Minimalzusage zu schützen ist. Dass auch Leistungen von kleinem Umfang grundsätzlich einem Versorgungszweck dienen können, ist unbestreitbar.

Auch der Kunstgriff, bei solchen Leistungen den Versorgungszweck zu verneinen, weil unerhebliche Leistungen qua Auslegung der Zusage zur bloßen Annehmlichkeit abgestuft werden und *deshalb* keine Versorgung bezweckt sei, trägt nicht weit. Der Begriff der Annehmlichkeit ist dem BetrAVG fremd. Die Legaldefinition in § 1 Abs. 1 Satz 1 stellt auf die Leistung ab. Dass die Gewährung etwa eines Personaleinkaufsrabatts auch nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Leistung des Arbeitgebers ist, lässt sich nicht bestreiten. Alleiniger Ansatzpunkt kann nur der Versorgungszweck dieser Leistung sein.

Abgesehen davon: Naturalleistungen und Bezugsrechte sind in aller Regel wertmäßig nicht unbeachtlich. Dabei muss man gar nicht nur an den Preisvorteil des Jahreswagens denken. Auch wenn der Brauereirentner nur zwei Kisten Bier im Monat erhält, lässt sich von Unerheblichkeit nicht sprechen. Um bei Naturalleistungen die bloße Annehmlichkeit von der betrieblichen Altersversorgung abzugrenzen, wird auf das Steuerrecht verwiesen.<sup>16</sup> Entstehe beim Leistungsempfänger kein geldwerter Vorteil im Sinne des EStG, so liege auch kein Versorgungszweck vor.<sup>17</sup> Allerdings ist das Steuerrecht bei der Beurteilung, ob ein Vorteil geldwert und damit einkommenssteuerrechtlich beachtlich ist, ebenfalls eindeutig. Es muss lediglich zu einer Bereicherung des Empfängers kommen, deren Umfang ist nicht ausschlaggebend.<sup>18</sup> Vor diesem Hintergrund scheidet das Steuerrecht im Zusammenhang mit Sachleistungen etwa rein ideelle Vorteile wie die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes durch angenehme Büroeinrichtung aus.<sup>19</sup> Zieht man diese Grundsätze für die Ermittlung des Versorgungszweckes heran, so läuft die Abgrenzung zur Annehmlichkeit letztlich so gut wie leer, denn in den allermeisten Fällen wird ein – wenn auch geringer – geldwerter Vorteil vorliegen. Dies ist gerade beim Haustrunk der Fall, der aber nach einer nicht näher begründeten Meinung gerade keine Versorgung sein soll.<sup>20</sup> Dies gilt aber auch bei der Gewährung von Rabatten oder der Stellung eines Dienstwagens. Für Bagatellsachbezüge behilft sich das Steuerrecht mit der 50 €-Grenze pro Kalendermonat des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG – erst hier wird die Steuerpflicht von Kleinstzuwendungen verneint.

---

<sup>16</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 329; *Höfer*, BetrAVG, ART Rn. 31; *Pauling*, Kommentar zur Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung, 2. Auflage (1996), § 7 Rn. 62.

<sup>17</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 329.

<sup>18</sup> *Schmidt*, EStG, 21. Auflage (2002), Rn. 19.

<sup>19</sup> BFH 17. 9. 1982, BFHE 137, 13 = BStBl. II. 83, 39.

<sup>20</sup> *Höfer*, BetrAVG, ART Rn. 31.

Dass aber eine Zuwendung von bis zu 600 € per annum aus Sicht des BetrAVG stets unbeachtliche Annehmlichkeit sei, lässt sich so nicht sagen.

Schon um Missverständnisse und Widersprüche zu vermeiden, sollte bei der Ermittlung des Versorgungszwecks bei Sachbezügen aber nicht auf steuerrechtliche Grundsätze, sondern auf die Dogmatik des Rechts der betrieblichen Altersversorgung zurückgegriffen werden.<sup>21</sup> Deshalb ist alleine maßgebend, ob durch die Leistung ein Beitrag zur Sicherung der Lebensführung ab Eintritt der Altersgrenze geleistet werden soll oder nicht.<sup>22</sup> Ist dies der Fall, so ist von einer Alterssicherung und damit einer Leistung der betrieblichen Altersversorgung auszugehen. Ein solcher Wille wird bei unerheblichen Sachbezügen in aller Regel gerade nicht gegeben sein – etwa bei Einräumung von geringen Einkaufsrabatten. Die Bagatellgrenze ist also nach zivilrechtlichen Grundsätzen durch Auslegung zu ermitteln.

#### *4. Garantiehaftungswille?*

Ein weiterer Versuch, die Naturalleistungen aus der Altersversorgung herauszudefinieren, ist die Erfindung eines zusätzlichen Erfordernisses der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Garantie: Nur wenn der Arbeitgeber für den Fall, dass er die Sachleistungen oder Nutzungsrechte nicht mehr in Natur erbringen könne (oder und noch fragwürdiger: der Begünstigte diese Leistungen nicht verwenden könne), die Umwandlung in eine Geldleistung versprochen habe, könne von einer betrieblichen Altersversorgung ausgegangen werden.<sup>23</sup>

Richtig ist nur, dass eine solche Garantie für eine Versorgungszusage spricht. So mag sie hinreichende Bedingung sein. Notwendig ist sie nicht. Jene Auffassung ist schon nicht damit vereinbar, dass das BetrAVG in der Legaldefinition nur von Leistung spricht und keineswegs eine Umwandlungsgarantie in Geld fordert. Auf der anderen Seite hat das BAG für die Fälle des Betriebsübergangs schon längst eine garantieähnliche Versorgungsverschaffungspflicht des Erwerbers entwickelt.<sup>24</sup> Sie ist nunmehr in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG Gesetz geworden.

Diese Verschaffungspflicht muss ebenso bei Naturalleistungen greifen. So kann der Betriebserwerber doch die zugesagte Werkmietwohnung bis zum

---

<sup>21</sup> *Pauling*, Kommentar zur Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung, § 7 Rn. 62.

<sup>22</sup> LAG Düsseldorf 5. 5. 1977, DB 1977, 2054 (2054): zur „Sicherung des Lebensabends“.

<sup>23</sup> So das PSV-Merkblatt 300/M 4 1.2; *Pauling*, Kommentar zur Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung, § 7 Rn. 65.

<sup>24</sup> Zuletzt BAG 18. 9. 2001, AP Nr. 230 zu § 613 a = EzA § 613 a BGB Nr. 205.

Lebensende nicht mit der Begründung verweigern, diese gehöre noch dem Veräußerer; ihm sei die Erfüllung unmöglich. Der mit Betriebsübergang bei einem Automobilhersteller ausgeschiedene Arbeitnehmer mag seinem lebenslangen Jahreswagenbezugsrecht nachtrauern.

Insofern ist nur zu fragen, ob diese Verschaffungspflicht des Arbeitgebers aus sich heraus begrenzt ist. So wird man in die Zusage eines Personalrabattes stets nur auf die jeweilige Produktpalette beziehen können. Der Arbeitgeber verspricht doch keinesfalls, die derzeitige Produktion beizubehalten, damit der Arbeitnehmer auf das gewohnte Sortiment zugreifen könne. Insofern lässt sich eine derartige Zusage als auf die Eigenproduktion des Arbeitgebers beschränkt auffassen.

Ob eine solche Versorgungszusage mit einem derartigen Vorbehalt der Eigenproduktion rechtlich zulässig ist, ist bislang nicht diskutiert. Die Versorgungszusage als solche ist nicht bedingungsfeindlich. Versorgungszusagen stehen stets unter einer Bedingung, nämlich der des Versorgungsfalles.<sup>25</sup> Es ist auch anerkannt, dass die Altersversorgung durch Vereinbarung beschränkt werden kann – etwa durch eine zeitliche Beschränkung<sup>26</sup> oder – vor allem in der Hinterbliebenenversorgung – durch Befristung des Versorgungsanspruches bis zu dem Zeitpunkt, zu welchem der Berechtigte ein gewisses Alter erreicht.<sup>27</sup> Ein prinzipielles Dogma der „ewigen und unbedingten“ Versorgung gibt es nicht. Auf der anderen Seite muss sich jede einschränkende Bedingung an der allgemeinen Inhaltskontrolle der §§ 138, 242, 315 BGB messen lassen und am spezifischen Versorgungsschutz des BetrAVG. Ob ein solcher Vorbehalt der Eigenproduktion nicht doch unangemessen oder unverhältnismäßig ist, ist gerade die Frage. Einerseits ist zwar die Beschränkung auf eigene Produkte wesentlicher Teil jeder Deputatzusage als der „Urform“ der Naturalleistungen.<sup>28</sup> Andererseits wird man schon bei dem echten Deputatslohn nicht akzeptieren können, dass der Arbeitgeber durch Aufgabe der Produktion – etwa von Hausbrandkohle im „modernen“ Energieunternehmen – eine Absenkung der Bezüge erreichen kann. Gerade weil das Arbeitsrecht die Produktionsentscheidung des Arbeitgebers nicht kontrollieren kann und will, spricht viel dafür, den Arbeitgeber entweder zur Verschaffung zu verpflichten oder zur wertgleichen Geldleistung. Dieser Schutz muss für Ruheständler erst recht greifen. Denn sie haben ihr Erwerbsleben lang Arbeit und Betriebstreue vorgeleistet. Könnte man ihnen nachträglich durch Produktionsumstellung das Versorgungsdeputat nehmen, wäre dies ein nachträg-

<sup>25</sup> *Griebeling*, AR-Blattei Betriebliche Altersversorgung II, SD 460.2 Rn. 170.

<sup>26</sup> *Höfer*, BetrAVG, ART Rn. 26.

<sup>27</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 673.

<sup>28</sup> BAG 14. 12. 1977, AP Nr. 2 zu § 611 BGB Deputat.

licher Eingriff in die Vergütung. Und erst recht ist es nicht angebracht, bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer mit dem Produktions- und Betriebsrisiko zu belasten, ganz unabhängig von § 615 Abs. 3 BGB. Deshalb spricht alles dafür, die (Wert-)Verschaffungspflicht des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG auch auf diese Fälle zu erstrecken.

### *5. Anwartschaft als Tatbestandsmerkmal?*

Der PSVaG geht davon aus, dass Sachleistungen oder Nutzungsrechte (nur) dann betriebliche Altersversorgung sind, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner Zusage verpflichtet ist, eine Anwartschaft gemäß § 1b BetrAVG aufrechtzuerhalten.<sup>29</sup> Das ist abseitig. Denn die Anwartschaft entsteht, wenn das BetrAVG Anwendung findet, von Rechts wegen. Und dies ist der Fall, wenn eine Versorgung im Sinne des Gesetzes vorliegt. Wer anderes postuliert, verwechselt Tatbestand und Rechtsfolge und nähert sich dem Zirkelschluss.<sup>30</sup>

### *6. Entscheidend: Entgeltcharakter der Naturalleistung*

Eine zentrale Möglichkeit der Ausgrenzung von Naturalleistungen, insbesondere Bezugsrechten aus dem Recht der betrieblichen Altersversorgung, ist bislang außer Acht geblieben. Die betriebliche Altersversorgung ist nicht „irgendeine“ Leistung aus Anlass des Arbeitsverhältnisses. Sie ist notwendig Entgelt. Das ist die übereinstimmende Auffassung sowohl des BAG wie der kritischen Literatur. Während das BAG in ständiger Rechtsprechung davon ausgeht, dass die Versorgungszusage Entgelt für Betriebstreue sei,<sup>31</sup> sieht *Steinmeyer* eine echte Vergütungsfunktion für geleistete Arbeit.<sup>32</sup> Die neue Entgeltumwandlung weist ebenfalls den Weg in diese Richtung.<sup>33</sup>

Muss also die zugesagte Leistung über den Wortlaut des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG in einem mehr als nur bloß anlassbezogenen Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stehen, lassen sich solche Bezugsrechte herausnehmen, die gerade keine Vergütungsfunktion haben. Das spielt insbesondere bei Personaleinkauf und Jahreswagen eine große Rolle: Denn hier geht es nicht um Entgelt im Sinne einer Vergütung für Leistung oder Betriebstreue,<sup>34</sup> auch wenn die Bindung an den Arbeitgeber gelegentlich als Motiv mitschwingen mag. Der

---

<sup>29</sup> PSV Merkblatt 300/M4.

<sup>30</sup> So auch *Höfer*, BetrAVG, ART. Rn. 32.

<sup>31</sup> BAG 23. 1. 2001, AP Nr. 16 zu § 1 BetrAVG Berechnung = EzA § 6 BetrAVG Nr. 23; BAG 20. 3. 2001, EzA § 6 BetrAVG Nr. 22.

<sup>32</sup> Betriebliche Altersversorgung und Arbeitsverhältnis (1991) S. 57 ff.; eingehend *Wackerbarth*, Entgelt für Betriebstreue (1996) S. 20 ff.

<sup>33</sup> Vgl. *Blomeyer*, NZA 2000, 281 ff.; *ders.*, BetrAV 2001, 430 (435).

<sup>34</sup> LAG Bremen 28. 7. 1987, NZA 1987, 815 (816); a. A. MünchArbR/*Hanau*, § 70 Rn. 6.

Personalrabatt ist eine Vertriebsmethode des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmer schließen Kaufverträge mit ihm – zu günstigen Konditionen. Dass sich das Arbeitsrecht dieser neben dem Arbeitsvertrag stehenden Rechtsgeschäfte überhaupt annimmt, liegt daran, dass dem Arbeitnehmer der Preisvorteil nur mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis zukommt und die Rechtsprechung deshalb eine gewisse Ausstrahlung des arbeitsrechtlichen Schutzbedürfnisses annimmt.<sup>35</sup>

Das ändert aber nichts daran, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich beim Personaleinkauf primär als Unternehmer und Verbraucher begegnen. Der Preisnachlass ist grundsätzlich keine Vergütung im funktionalen Sinne, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewährt. Umgekehrt macht der Arbeitgeber auch mit den Personalpreisen noch Gewinn.

Insofern hilft die Betrachtung des aktiven Arbeitsverhältnisses: Was dort Naturalvergütung ist – wie Haustrunk, Kohledeputat etc – hat in aller Regel auch nach Erreichen der Altersgrenze eine Vergütungsfunktion – und ist damit konsequenterweise betriebliche Altersversorgung.

Umgekehrt fehlt solchen Zuwendungen des Arbeitgebers, die für den Arbeitnehmer zwar einen Vorteil begründen – weil ihm der Zugang zu Waren oder Dienstleistungen zu günstigeren als marktüblichen Konditionen ermöglicht wird – die aber aus Sicht des Arbeitgebers primär Vertriebsinstrument sind, die spezifische betriebsrentenrechtliche Entgeltfunktion. Sie sind zwar „aus Anlass“ des Arbeitsverhältnisses zugewandt – aber eben nicht als Vergütung für geleistete Arbeit oder für erbrachte Betriebstreue.

### III. Änderung und Wegfall der zugesagten Naturalleistung

Die Form der betrieblichen Altersversorgung kann grundsätzlich auch geändert werden. Weil die Versorgungszusage eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und dem (künftigen) Versorgungsempfänger ist, bedarf eine Änderung grundsätzlich der Zustimmung des Arbeitnehmers;<sup>36</sup> bei durch Betriebsvereinbarung begründeten Versorgungssystemen der Zustimmung des Betriebsrates. Wird durch eine Veränderung, die sich für den Arbeitnehmer negativ auswirkt, insbesondere dann, wenn er schon eine unverfallbare Anwartschaft erworben hat, in dessen Besitzstand eingegriffen, so ist sie nur

<sup>35</sup> Vgl. die BAG-Rechtsprechung zu Personalrabatten, etwa BAG 14. 6. 1995, AP Nr. 1 zu § 611 BGB Personalrabatt = EZA § 611 BGB Personalrabatt Nr. 1; siehe weiter *Kania*, Nicht-arbeitsrechtliche Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (1990); *Rieble*, Arbeitsmarkt und Wettbewerb (1996) Rn. 544 ff.

<sup>36</sup> *B. Gaul/Kühnreich*, NZA 2002, 495; *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 529.

wirksam, wenn ein wichtiger Grund für die Änderung vorliegt. Für die abändernde Betriebsvereinbarung wendet das BAG die betriebsrentenrechtliche Drei-Stufen-Theorie an: Je größer der Eingriff in den Besitzstand des betroffenen Arbeitnehmers oder Betriebsrentners, desto gewichtiger müssen die Gründe für die negative Abänderung sein.<sup>37</sup> Für eine Betriebsvereinbarung, die eine vertragliche Einheitsregelung ablöst, hat das BAG jüngst ebenfalls entschieden, dass nicht schrankenlos in Besitzstände eingegriffen werden kann, vielmehr das Prinzip der Verhältnismäßigkeit gewahrt sein müsse.<sup>38</sup>

Solcher Betrachtung bedarf es dann nicht, wenn sich durch die einseitige Änderung durch den Arbeitgeber die Rechtsposition des Arbeitnehmers verbessert oder wenn sie wertneutral bleibt, sich also weder zugunsten noch zu ungunsten des Arbeitnehmers auswirkt – und somit kein Eingriff in den Besitzstand vorliegt.<sup>39</sup> Dabei stellt sich die Frage, ob der Wechsel von einer Versorgung durch Sachleistung zu einer wertgleichen Versorgung durch Geldleistung ein Eingriff in Besitzstände sein kann oder ob es sich hierbei um eine wertneutrale Veränderung handelt.

Der Übergang von der Sach- in die Geldversorgung ist, wie *Blomeyer* schon früh erkannt hat, ein Wechsel der Versorgungsform,<sup>40</sup> auch eine solche kann wertneutral erfolgen.<sup>41</sup> Der Maßstab, nachdem zu beurteilen ist, ob ein (zumindest) wertneutraler Wechsel vorliegt, ist letztlich der Inhalt des neuen Anspruches des Arbeitnehmers. Soll nach einer neuen Vereinbarung statt einer Sachleistung (etwa einer bestimmten Menge Kohle im Jahr) nun eine zweckgebundene Geldleistung (nun ein Zuschuss zu den Energiekosten) oder gar eine zweckfreie Geldleistung gewährt werden, so liegt letztlich eine wertneutrale, wenn nicht gar verbessernde Änderung vor. Der Arbeitnehmer kann nämlich nun selbst entscheiden über die von ihm bevorzugte Energieart oder aber überhaupt über den Einsatz der Versorgungsleistung. Da der Arbeitgeber auch bei einer in eine Geldleistung umgewandelte Sachleistung wie bei allen Geldleistungen grundsätzlich über § 16 Abs. 1 BetrAVG einer Prüfungs- und Anpassungspflicht unterliegt,<sup>42</sup> verschlechtert sich die Position des Arbeitnehmers auch nicht durch die Geldentwertung. Insofern sind Umwandlungen von einer Sach- in eine Geldleistung nach dem BetrAVG unproblematisch.

---

<sup>37</sup> Zur sog. Drei-Stufen-Theorie: BAG 17.4.1985, AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen; *B. Gaul/Kühnreich*, NZA 2002, 495.

<sup>38</sup> BAG 23.10.2001, AP Nr. 33 zu § 1 BetrAVG Ablösung = EzA § 1 BetrAVG Ablösung Nr. 30.

<sup>39</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 539.

<sup>40</sup> *Blomeyer*, BetrAV 1979, 78.

<sup>41</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 540.

<sup>42</sup> *Schaub*, NJW 1978, 2076 (2077).

Beendet der Arbeitgeber die Produktion der naturaliter zu gewährenden Versorgung, so wird er von der auf die eigene Produktion beschränkten Leistungspflicht frei (§ 275 Abs. 1 BGB), muss aber nach dem oben unter II. 4. Gesagten eine wertgleiche Geldleistung kraft seiner (Wert-)Verschaffungspflicht nach oder entsprechend § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG greifen.

Das heißt aber umgekehrt, dass der Arbeitgeber wegen dieser Automatik nicht auf einen Widerrufsvorbehalt oder ein Widerrufsrecht<sup>43</sup> in der Versorgungszusage angewiesen ist. Vielmehr stellt der Widerruf bei planwidriger Überversorgung des Betriebsrentners,<sup>44</sup> bei grundlegender Änderung der Rechtslage<sup>45</sup> oder wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens<sup>46</sup> und schließlich bei (schwerer) Treuepflichtverletzung des Arbeitnehmers oder Versorgungsempfängers<sup>47</sup> eine Möglichkeit für den Arbeitgeber dar, von der Naturalleistung ganz wegzukommen – also ohne Ausgleich.

#### IV. Rechtsfolgen des BetrAVG

##### 1. Entstehung und Höhe einer Anwartschaft

Liegt eine betriebliche Versorgungszusage vor, so wird der Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Betrieb des zusagenden Arbeitgebers durch eine unverfallbare Anwartschaft vor dem Verlust der bisher gleichsam erdienten Versorgungsleistungen geschützt, § 1b BetrAVG. Die gesetzliche Anwartschaft ist eines der maßgeblichen Schutzinstrumente der betrieblichen Altersversorgung. Denn sie vergilt dem Arbeitnehmer einerseits die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit<sup>48</sup> und sichert ihm andererseits seine Freiheit, sich ohne Verlust an Versorgungsansprüchen eine andere Arbeitsstelle zu suchen.<sup>49</sup>

Liegt eine Versorgungszusage vor, so entsteht nach den Voraussetzungen des § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG eine unverfallbare Anwartschaft für den über 30-jährigen Arbeitnehmer dann, wenn seine Versorgungszusage mindestens 5 Jahre bestanden hat. Im Hinblick auf die Unterscheidung von Geld- und

---

<sup>43</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 546.

<sup>44</sup> BAG 9. 7. 1985, AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Ablösung = EZA § 1 BetrAVG Nr. 37 = NZA 1986, 517.

<sup>45</sup> BAG 22. 4. 1986, AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskasse = EZA § 1 BetrAVG Unterstützungskasse Nr. 3 = NZA 1986, 746.

<sup>46</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 569.

<sup>47</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. § 570.

<sup>48</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, § 2 Rn. 14 ff.

<sup>49</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, § 2 Rn. 3.

Naturalleistungen bestehen bei Vorliegen einer Versorgungszusage bei der Feststellung einer unverfallbaren Anwartschaft beim zu versorgenden Arbeitnehmer keine Unterschiede. Die unverfallbare Anwartschaft ist Rechtsfolge der Versorgungszusage und keinesfalls deren Voraussetzung.<sup>50</sup> Der Arbeitnehmer, dem eine Versorgung durch ein Kohledeputat zugesagt wird, hat bei Bestehen der Voraussetzungen des § 1b Abs. 1 BetrAVG eine Anwartschaft auf die Versorgung ebenso wie wenn ihm eine Altersgeldrente zugesagt worden wäre. Eben das ist in den Deputatsfällen für die meisten Arbeitgeber eine Überraschung, weil sie den Haustrunk oder die Hausbrandkohle, aber auch das Stromdeputat nur dann weitergewähren wollen, wenn der Arbeitnehmer infolge der Altersgrenze in den Ruhestand geht. Der Schutz der Anwartschaft verbietet aber eine solche Gestaltung. Das heißt: Jeder Arbeitnehmer, der fünf Jahre lang in der Brauerei unter der Haustrunk-Versorgungszusage gearbeitet hat, hat dann eine Haustrunkanwartschaft. Nur: In welcher Höhe?

Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft orientiert sich nach der Methode der „rätierlichen Berechnung“<sup>51</sup> – scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus (das Gesetz nimmt bei der Altersversorgung vorbehaltlich einer anderen Regelung zwischen den Vertragsparteien das Erreichen des 65. Lebensjahres an, § 2 Abs. 1 Satz 1 a. E. BetrAVG), so wird die Leistungspflicht des Arbeitgebers dadurch errechnet, dass die Betriebszugehörigkeit in das Verhältnis zu setzen ist zur (fiktiven) vollen Versorgungsleistung. Das BetrAVG kennt also kein „Alles-oder-Nichts“-Prinzip, sondern gewährt dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall einen Anspruch auf eine Teilleistung.

Was bei Geldleistungen relativ einfach zu errechnen ist, nämlich die Höhe der jeweiligen Anwartschaften, kann bei Sachleistungen Schwierigkeiten verursachen. Ist die Sachleistung quantifizierbar – wie etwa beim Kohledeputat – so kann man an eine gestaffelte Bezugsmenge denken, die Anwartschaft wächst dann mit der zunehmenden Betriebsdauer. Aber das muss entweder vereinbart oder wenigstens im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung gewonnen werden. Wenn der Arbeitgeber aber vorbehaltlos etwa jedem Arbeitnehmer, der bei ihm die Altersgrenze erreicht, den Haustrunk zusagt – ohne dass hierfür eine Mindestdauer des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses verlangt würde, dann lässt sich auch kein rätierliches Anwachsen der Haustrunk-Anwartschaft begründen. Vielmehr kommt sie jedem Arbeitnehmer nach der fünfjährigen Wartefrist in vollem Umfang zu.

---

<sup>50</sup> So aber das Merkblatt des PSVaG, 300/M 4, 1.2. Dazu oben II. 5.

<sup>51</sup> Zum Ausdruck: *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, § 2 Rn. 13; auch „Quotierungsprinzip“, *Höfer*, BetrAVG, § 2 Rn. 8.

So gesehen löst die Zuordnung von Naturalleistungen zur betrieblichen Altersversorgung für den Arbeitgeber vor allem Gestaltungsbedarf aus: Er muss sich genau überlegen, ob er solche Vorteile den ehemaligen Arbeitnehmern überhaupt noch zuwenden mag; er muss sich gegebenenfalls überlegen, ob und wie er ein langsames Anwachsen der Anwartschaft sichert.

Der sinnlosen Leistung von Minimalmengen begegnet § 3 BetrAVG: hier kann der Arbeitnehmer mit einer einmaligen Geldzahlung abgefunden werden. Freilich sind dabei genau die gesetzlichen Grenzen einzuhalten, denn das Gesetz will verhindern, dass der Arbeitnehmer seine Versorgungsanwartschaften bei Ausscheiden aus dem Betrieb versilbert und damit den Zweck der Altersversorgung hintertreibt.<sup>52</sup>

Hoch problematisch sind schuldrechtliche Nutzungsrechte, die eine letztlich unteilbare Leistung begründen, etwa das Nutzungsrecht der Werkswohnung. Hier ist eine „ratierliche Anwartschaft“ nicht sinnvoll, weil hinsichtlich der Wohnung nur ein „Alles-oder-Nichts“ gelten kann. Immerhin ist daran zu denken, die Ratierlichkeit über die Miete als Gegenleistung sicherzustellen – genauer: über den Rabatt auf die marktübliche Miete. Denn die Alternative, die Versorgung davon abhängig zu machen, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Erreichens der Altersgrenze noch in der Wohnung wohnt und in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht, würde die Anwartschaftssicherung ausschalten.

## 2. Insolvenzversicherung

Ansprüche des Arbeitnehmers auf Altersversorgung sind gegen Insolvenz des Arbeitgebers gesichert. Für den Arbeitgeber tritt der Pensionssicherungsverein aG nach den Voraussetzungen der §§ 7 ff. BetrAVG ein. Die Kehrseite: an den PSV sind Beiträge zu leisten. Eine unerkannte Naturalaltersversorgung kann für den Arbeitgeber eine Beitragsüberraschung bedeuten. Man stelle sich nur vor, die Brauerei möge für jeden Arbeitnehmer einen PSV-Beitrag leisten, um das Haustrunk-Versorgungs-Insolvenzrisiko abzudecken. Wertmäßig einschneidender noch wäre dies, wenn man entgegen dem oben unter II. 6. Gesagten dem Jahreswagenbezugsrecht für ausgeschiedene Arbeitnehmer Versorgungsqualität beimäße.

Die Durchführung der Versorgung durch den PSVaG ist bei Geldleistungen nicht schwer: Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch gegen den PSVaG, auf den wiederum durch eine *cessio legis* die Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber übergehen, § 9 Abs. 2 BetrAVG. Dies ist bei einer Geldschuld unproblematisch. Der PSV tritt aber auch in die Pflichten des insolventen

---

<sup>52</sup> Schon *Blomeyer*, BetrAV 1979, 257.

Arbeitgebers ein, wenn dieser sich zu einer Altersversorgung durch Sachleistungen verpflichtet hat. Zweck der Insolvenzsicherung ist es, dem Versorgungsempfänger auch bei Nichtleistungsfähigkeit des Arbeitgebers dennoch die versprochene Leistung zukommen zu lassen. Deshalb gibt es keinen sachlichen Grund, Empfänger von Sachleistungen nicht unter den Insolvenzschutz zu fassen. Allerdings erhält der Versorgungsempfänger vom PSV nicht seinerseits eine Naturalleistung, sondern eine entsprechende wertgleiche Geldleistung.<sup>53</sup> Auch das spricht im Übrigen für die Verschaffungspflicht des Arbeitgebers nach dem oben II. 4. Gesagten.

Ausgenommen ist ein Eingreifen des PSV sowohl bei Geld- als auch bei Sachleistungen dann, wenn der Arbeitgeber seine Versorgungszusage gerade zur Abwendung der Insolvenz widerrufen hat. Der Arbeitgeber soll zum Widerruf berechtigt sein, wenn dieser geeignet ist, einen Beitrag zur Sanierung des Unternehmens zu leisten. Die h. M. sieht in der drohenden Insolvenz einen Fall der wegfallenden Geschäftsgrundlage.<sup>54</sup>

### *3. Anpassungspflicht des Arbeitgebers*

Der Arbeitgeber hat die Höhe seiner Versorgungsleistungen nach dem Gesetz alle drei Jahre zu prüfen und über eine Anpassung nach billigem Ermessen zu entscheiden, § 16 Abs. 1 BetrAVG. Zweck dieser Anpassung ist es, dass die inflationsbedingte Entwertung der Altersversorgungsleistungen abgefangen wird.<sup>55</sup>

Sach- und Nutzungsleistungen unterliegen aber nicht der Geldentwertung, im Gegenteil werden sie regelmäßig infolge des Preisauftriebs in ihrem nominalen Wert steigen. Daraus folgt, dass bei Deputatsversorgung grundsätzlich weder eine Prüfungs- noch eine Anpassungspflicht des Arbeitgebers besteht.<sup>56</sup> Denn diese Sachleistungen sollen den Leistungsempfänger unmittelbar versorgen. Dass der Preis für den Haustrunk, das Kohle- oder Stromdeputat oder die Werkwohnung hinter dem allgemeinen Preisauftrieb zurückbleibt, rechtfertigt keine Leistungsanpassung. Denn der Versorgungszweck ist durch die Hingabe der Sache unmittelbar erreicht.

Möglich bleibt nur die Anpassungspflicht auch bei Sachversorgungen bei unvorhergesehener Änderung der Sach- oder Rechtslage – nach den Grundsätzen des Wegfalles der Geschäftsgrundlage (jetzt § 313 BGB).<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, § 7 Rn. 221.

<sup>54</sup> Nur: BAG 24. 6. 1988, AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Geschäftsgrundlage = NZA 1989, 305; kritisch *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Vorb. § 7 Rn. 84.

<sup>55</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, § 16 Rn. 6.

<sup>56</sup> So auch *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, § 16 Rn. 6; *Höfer*, BetrAVG, § 16 Rn. 3411; *Schaub*, NJW 1978, 2076 (2077).

<sup>57</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, Einl. Rn. 556 ff.

Anders steht es dort, wo Naturalleistungen der Geldentwertung unterliegen. Insbesondere bei zweckgebundenen Versorgungsgeldleistungen, wie Unterstützung für Krankenkassen, Kantinenessen oder Ähnliches ist von einer Anpassungspflicht des Arbeitgebers auszugehen. Für die Durchführung der Anpassung schlägt *Blomeyer* vor, in diesen Fällen aber nicht auf die allgemeine Geldentwertung abzustellen, sondern auf die Preisentwicklung, die speziell die entsprechende Sach- oder Nutzungsleistung betrifft.<sup>58</sup> Das leuchtet ein: Die Zusage bei zweckgebundenen Versorgungsgeldleistungen betrifft ausdrücklich einen eng umgrenzten Bereich, eben die Unterstützung bei der Krankenversicherung oder die Beihilfe zur Stromversorgung. Ist dort kein Preisanstieg zu verzeichnen, bedeutet dies umgekehrt, dass der von die Zusage gemachte Versorgungsumfang (noch) eingehalten ist.

Auch bei zweckgebundenen Geldleistungen entfällt die Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfung und Anpassung, wenn dieser sich von vornherein verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich mindestens um ein Prozent anzupassen, § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG. Dies entlastet den Arbeitgeber von der stetigen Prüfung der Angemessenheit der Leistung. Hat der Arbeitgeber pflichtgemäß geprüft, sieht er sich aber durch seine wirtschaftliche Lage<sup>59</sup> an einer Erhöhung der Versorgung gehindert, so hat er dies dem Versorgungsempfänger unter Darlegung der Gründe schriftlich mitzuteilen – es gilt nichts anderes als bei normalen Geldleistungen.

Besteht die Leistung des Arbeitgebers in einem ganzen Versorgungsbündel und sind in diesem Bündel auch Sach- oder Nutzungsleistungen enthalten, so sind bei der Prüfung einer Anpassungspflicht auch alle Leistungsfaktoren einzubeziehen.<sup>60</sup> Dies folgt schon daraus, dass der Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Entscheidung nach billigem Ermessen gehalten ist und eine solche billige Entscheidung alle maßgeblichen Parameter zu berücksichtigen hat.

## V. Steuerrechtliche Folgen

### 1. Bildung von Rückstellungen

Der Arbeitgeber, der die Altersversorgung im Rahmen einer Direktzusage durchführt – was bei der Gewährung von Sachbezügen regelmäßig der Fall

---

<sup>58</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, § 16 Rn. 37.

<sup>59</sup> Hierzu BAG 17. 4. 1996, AP Nr. 35 zu § 16 BetrAVG = EzA § 16 BetrAVG Nr. 30 = NZA 1997, 155.

<sup>60</sup> *Blomeyer/Otto*, BetrAVG, § 16 Rn. 37; BAG 11. 8. 1981, AP Nr. 11 zu § 16 BetrAVG = EzA § 16 BetrAVG Nr. 12 = BB 1981, 1835 (1836).

ist – kann gemäß § 6 a EStG für die sich aus seiner Zusage ergebende Verpflichtung eine Pensionsrückstellung bilden, wenn er seinen Gewinn durch Bestandsvergleich nach den §§ 4 Abs. 1, 5 Abs. 1 EStG bildet.<sup>61</sup> Dies gilt auch für Sachbezüge.<sup>62</sup>

Auch hier sind die einschränkenden Voraussetzungen des § 6 a Abs. 1 EStG zu berücksichtigen. Für Sachleistungen spielt es vor allem eine Rolle, dass Rückstellungen auch dann gebildet werden dürfen, wenn die Zusage der Versorgungsleistung unter einem Vorbehalt gemacht wurden.<sup>63</sup> Das von § 6 a Abs. 1 Nr. 3 EStG aufgestellte Schriftformerfordernis stellt keine praktische Hürde für die Möglichkeit der Rückstellungsbildung dar: Die Versorgungszusage wird häufig schriftlich vorliegen – als Einzelzusage, als Betriebsvereinbarung oder (bei Sachleistungen praxisferner) als Tarifvertrag. Problematisch ist die betriebliche Übung. Einer speziellen „steuerrechtlichen Schriftform“ bedarf es darüber hinaus nicht. Allerdings sollte auch die arbeitsrechtliche Versorgungszusage im Hinblick auf etwaige (zusätzlich) gewährte Sachleistungen vollständig sein, denn für eine Rückstellung kommt nur der schriftlich fixierte Leistungsinhalt in Betracht.<sup>64</sup> Was darüber hinausgeht und etwa nur gewohnheitsrechtlich gewährt wird, ist einer Rückstellung nicht zugänglich.

Für die Rückstellung muss die künftig vom Arbeitgeber zu tragende Sachversorgungsleistung in einen Barwert umgerechnet werden – dieser wird sich aufgrund der Sachwertverordnung ermitteln lassen oder im Marktwert bestehen. Hat man diesen Wert gewonnen, so gibt es auch für Sachleistungen letztlich keinen Unterschied mehr zu der Berechnung der Rückstellungen bei betrieblicher Altersversorgung durch Geldleistungen.

## *2. Einkommen auf Arbeitnehmerseite*

Zugeflossene Sachbezüge sind als geldwerte Vorteile grundsätzlich zu versteuern.<sup>65</sup> Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit im Sinne des § 19 Abs. 1 EStG<sup>66</sup> – denn sie sind eine Gegenleistung dafür, dass der Versorgungsempfänger seine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt hat. Freilich hilft dem Versorgungsempfänger von Geld- wie von Sachleistungen der Freibetrag des § 19 Abs. 2 Satz 1 EStG: 40 % der Versorgungsbezüge aber höchstens 3.072 € jährlich sind steuerfrei.

---

<sup>61</sup> Kirchhof, EStG, 2. Auflage (2002), § 6 a Rn. 8.

<sup>62</sup> Blomeyer/Otto, BetrAVG, StR, Rn. 2.

<sup>63</sup> Kirchhof, EStG, § 6 a, Rn. 20.

<sup>64</sup> Kirchhof, EStG, § 6 a Rn. 24.

<sup>65</sup> Schmidt, EStG, § 19 Rn. 50.

<sup>66</sup> Kirchhof, EStG, § 19 Rn. 170.

## VI. Zusammenfassung

Naturalleistungen können Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sein – was oftmals verkannt wird. Ob sie es sind, hängt richtigerweise davon ab, ob die Leistung eine betriebsrentenspezifische Vergütungsfunktion hat. Dagegen wählt die bislang h. M. die im Gesetz nicht vorgesehene Abgrenzung zu „Annehmlichkeit“ und zwar nach steuerrechtlichen Kriterien.

Sachleistungen unterscheiden sie sich von Geldleistungen vor allem dadurch, dass sie einem eng umgrenzten Versorgungszweck dienen. Vor diesem Hintergrund sind bei betrieblicher Altersversorgung durch Naturalleistungen auch die Rechtsfolgen des BetrAVG zu bestimmen und so die Naturalleistungen in das dogmatische System der betrieblichen Altersversorgung zu integrieren. Das wäre im Sinne *Wolfgang Blomeyers*.