



Aktuelles aus dem Arbeitsrecht zur bAV

Prof. Dr. Gregor Thüsing

Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit Universität Bonn

Die betriebliche Altersvorsorge in der Rechtsprechung

- Grundsätzliche Gedanken und aktuelle Hinweise -

- AXA-Symposium September 2022 -

Vorab eine Bemerkung:

Das BAG als Ersatzgesetzgeber - viel Phantasie ist gefragt

Will ein gewerkschaftlicher Arbeitgeber künftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse von Betriebsrentenanwartschaften verringern, muss er darlegen, dass aufgrund konkreter Anhaltspunkte ohne den Eingriff anzunehmen ist, dass gewerkschaftliche Handlungsspielräume, die über bereits bestehende und konkret geplante Maßnahmen gewerkschaftlichen Handelns hinausgehen, künftig eingeschränkt werden könnten. Die wirtschaftlich drohende Situation muss über die vorhandenen und bereits fest geplanten Maßnahmen als Ausdruck gewerkschaftlichen Tätigwerdens hinaus eine Einschränkung der gewerkschaftlichen Handlungsspielräume befürchten lassen. Gewerkschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten müssen dabei so beeinträchtigt werden, dass eine vernünftige Gewerkschaftspolitik dies zum Anlass nehmen kann, zu reagieren.

(BAG, Urteil vom 3. Mai 2022 – 3 AZR 472/21 –, juris)

Auslegung als ein Schritt auf dem Weg zum „richtigen“ Ergebnis

Informationspflichten: Ist der Wille richtig gebildet?



2021



2022

Auslegung: Was war gewollt?



2023



AGB-Kontrolle/Rechtskontrolle: War das Gewollte rechtmäßig?

Zur Erinnerung: Informationspflichten

BAG, Urteil vom 14. Januar 2009 – 3 AZR 71/07

1. Jedem Arbeitsverhältnis wohnt die Nebenpflicht des Arbeitgebers inne, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Daraus können sich zum einen Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben. Zum anderen hat dieser, wenn er seinen Arbeitnehmern bei der Wahrnehmung ihrer Interessen behilflich ist, zweckentsprechend zu verfahren und sie vor drohenden Nachteilen zu bewahren.

LAG Köln, Urteil vom 11. Januar 2017 – 11 Sa 351/16

Der Arbeitgeber ist nicht aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gehalten, den ausscheidenden Arbeitnehmer gesondert darauf hinzuweisen, dass dieser Zusatzversorgungsleistungen erst ab Antragstellung bei der Zusatzversorgungskasse erhält

LAG Hamm Urt. v. 6.12.2017 – 4 Sa 852/17

1. Verlangt der Arbeitnehmer, einen bestimmten Teil seiner künftigen Entgeltansprüche nach § 1a BetrAVG umzuwandeln, können den Arbeitgeber Hinweis- und Aufklärungspflichten treffen (hier: Hinweis auf eine anstehende Änderung des § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V), deren Verletzung Schadensersatzansprüche begründen können.

2. Überträgt der Arbeitgeber die Information und Beratung über den von ihm gewählten Durchführungsweg einem Kreditinstitut, ist dieses als Erfüllungsgehilfe i.S.v. § 278 Satz 1 BGB anzusehen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11. August 2017 – 1 Sa 67/17

Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und vor dem Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung können den Arbeitgeber Aufklärungs- und Hinweispflichten treffen, deren Verletzung Schadensersatzansprüche auslösen kann.

Zur Erinnerung: Informationspflichten

Kernaussagen BAG

- Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung müssen Auskünfte, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ohne Rechtspflicht erteilt, richtig, eindeutig und vollständig sein
- Eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer bei einer Änderung der Sach- und Rechtslage zu unterrichten, wenn seine zuvor erteilten Auskünfte unrichtig werden, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände erkennen kann, dass die Richtigkeit der Auskunft auch für die Zukunft Bedeutung hat
- Lässt es ein Arbeitgeber zu, dass über Produkte des Trägers der betrieblichen Altersversorgung im Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlung unterrichtet wird, sind die unterrichtenden Personen nicht seine Erfüllungsgehilfen, sondern allenfalls die des Versorgungsträgers oder eines Vermittlungsunternehmens

- 3 AZR 206/18 -

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger Schadensersatz zu leisten hat, weil nach dem Abschluss einer Vereinbarung zur Entgeltumwandlung seine Altersversorgungsleistung der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung nach § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V unterworfen wurde.

Die Beklagte wendet den "Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst" an. Dieser eröffnet Arbeitnehmern die Möglichkeit der Entgeltumwandlung iSd. § 17 Abs. 5 BetrAVG. Als Durchführungsweg der Entgeltumwandlung wird die "neue leben Pensionsverwaltungs AG" ("neue leben") genutzt. Am 9. April 2003 fand eine Betriebsversammlung zur Information über diese Möglichkeit statt. Im Anschluss daran schloss der Kläger, der in der gesetzlichen Sozialversicherung frei war, am 23. September 2003 eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung ab. Zwischen der Beklagten und der "neue leben" kam ein Rentenversicherungsvertrag mit Kapitalwahlrecht zustande, bei dem der Kläger versicherte Person war. Nachdem der Kläger Altersversorgung bezog, übernahm und kündigte er diesen Vertrag, woraufhin ihm ein Kapitalbetrag iHv. 35.101,03 Euro überwiesen wurde, auf den 8.382,59 Euro Steuern zu entrichten waren. Zudem nahm ihn die Krankenkasse auf Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung in Anspruch. Mit der vorliegenden Klage macht er gegenüber der Beklagten sich daraus ergebende Rückstände iHv. 1.253,16 Euro für die Jahre 2015 und 2016 als Schaden geltend, für die Zeit danach mit einem Feststellungsantrag.

Die für die Beitragspflicht maßgeblichen Rechtsgrundlagen traten am 1. Januar 2004 durch Art. 1 Nr. 143 des Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Modernisierungsgesetz) vom 14. November 2003 in Kraft. Auf Initiative der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen hatte sich der Deutsche Bundestag bereits seit Frühjahr 2003 mit einem entsprechenden Gesetzesentwurf befasst. Der Gesetzesentwurf war durch den Deutschen Bundestag am 9. September 2003 in erster Lesung beraten worden.

Das Thema ist nicht neu – und es ist grundlegend

Uckermann/Doetsch: Die Auslegung von betrieblichen Versorgungszusagen

NZA 2013, 717

Die Auslegung von betrieblichen Versorgungszusagen

Rentenberater Sebastian Uckermann und Rechtsanwalt Dr. Peter A. Doetsch[✉]

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist in wesentlichen Teilen geprägt durch die richterliche Rechtsfortbildung und die

Anwendung der einschlägigen Regeln des Zivilrechts eindeutig zu bestimmen ist, so dass die entsprechen

BetrAV 05|2020

Reinecke, Auslegung von Versorgungszusagen – Ein Rechtsprechungsbericht

382



Bundesarbeitsgericht

Start Aktuelles und Veranstaltungen Das Bundesarbeitsgericht Entscheidungen Ihr Best



Start // Pressemitteilungen // Betriebliche Altersversorgung – Auslegung einer Versorgungs...

22.09.2020

33/20 - Betriebliche Altersversorgung - Auslegung einer Versorgungsordnung

z.B. BAG v. 8.3.2022 – 3 AZR 420/21 –, juris; v. 21.1.2020 – 3 AZR 73/19, BeckRS 2020, 5793; v. 18.2.2020 – 3 AZN 954/19, NZA 2020, 1475; v. 22.9.2020 – 3 AZR 433/19, BAG v. 21.1.2020 – 3 AZR 225/19, NZA 2020, 1717 ; v. 8.12.2020 – 3 AZR 64/19, BeckRS 2020, 35960; v. 8.12.2020 – 3 AZR 437/18, NZA 2021, 647

Schriften zum deutschen und europäischen Recht der Arbeit und der Sozialen Gerechtigkeit

Luca Rawe

Auslegung von Zusagen der betrieblichen Altersversorgung

Zugleich ein Beitrag zu den Entwicklungen im Betriebsrentenrecht anhand einer Rechtsprechungsanalyse

Band 16

PL ACADEMIC RESEARCH

Die Regeln der Hermeneutik von Verträgen finden sich nur unvollkommen im Gesetz

§§ 133, 157 BGB: Wirkliche Wille („Bei der Auslegung einer Willenserklärung ist der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften“)

Das preußische Allgemeine Landrecht enthielt demgegenüber neben 28 Interpretationsvorschriften in seinen Abschnitten über Willenserklärungen und Verträge im Allgemeinen noch gut ein Dutzend Sonderbestimmungen zur Interpretation besonderer Vertragstypen. Auch die Verfasser des *Code civil* kodifizierten einen umfangreichen Katalog von Regeln der Vertragsauslegung, der im gesamten romanischen Rechtskreis rezipiert wurde.

„Welche Bedeutung der vereinbarten Anrechnung von bei anderen Arbeitgebern abgeleisteten Zeiten zukommt, ist durch Auslegung nach den Regeln der §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Haben alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinne verstanden, geht der wirkliche Wille der Parteien dem Wortlaut des Vertrages und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch.“

(BAG Urt. v. 2.7.2009 – 3 AZR 501/07, BeckRS 2009, 67571)

Die Regeln der Hermeneutik von Gesetzen unterscheiden sich von denen der Verträge – und sind alles andere als eindeutig



Conroy v. Aniskoff (1993): "The statutory command . . . is unambiguous, unequivocal, and unlimited." In my view, discussion of that point is where the remainder of the analysis should have ended. Instead, however, the Court [Justice Stevens] feels compelled to demonstrate that its holding is consonant with legislative history, including some dating back to 1917 -- a full quarter century before the provision at issue was enacted. That is not merely a waste of research time and ink; it is a false and disruptive lesson in the law. It says to the bar that even an "unambiguous (and) unequivocal" statute can never be dispositive; that, presumably under penalty of malpractice liability, the oracles of legislative history, far into the dimmy past, must always be consulted. This undermines the clarity of law, and condemns litigants (who, unlike us, must pay for it out of their own pockets) to subsidizing historical research by lawyers. The greatest defect of legislative history is its illegitimacy. **We are governed by laws, not by the intentions of legislators.** . . . But not the least of the defects of legislative history is its indeterminacy. If one were to search for an interpretative technique that, on the whole, was more likely to confuse than to clarify, one could hardly find a more promising candidate than legislative history.“

Beides ist auch bei der betrieblichen Altersvorsorge zu unterscheiden

„Die Auslegung der Aufhebungsvereinbarung ergibt, dass die Betriebsrente des Klägers und nicht die Gesamtversorgung anzupassen ist. Die Anpassung hat dabei mit dem Steigerungssatz zu erfolgen wie die Anpassung der Gesamtversorgung der unmittelbar dem BVW unterfallenden Betriebsrentner.

Es kann dahinstehen, ob es sich bei der Regelung in Nr. 8 Aufhebungsvereinbarung um eine **Allgemeine Geschäftsbedingung** iSv. § 305 Abs. 1 BGB (iVm. Art. 229 § 5 EGBGB), eine **Einmalklausel iSd. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB** (iVm. Art. 229 § 5 EGBGB) oder um eine **individuelle Vertragsabrede** und damit eine nichttypische Willenserklärung handelt. Selbst wenn Letzteres der Fall sein sollte, kann der Senat die Klausel auslegen. Zwar obliegt die Auslegung nichttypischer Erklärungen in erster Linie den Tatsachengerichten. Sie kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat. Das Revisionsgericht kann nichttypische Willenserklärungen aber selbst auslegen, wenn das Landesarbeitsgericht - wie vorliegend - den erforderlichen Sachverhalt vollständig festgestellt hat und kein weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien zu erwarten ist, soweit das Landesarbeitsgericht eine Auslegung unterlassen hat (vgl. dazu etwa BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 223/15 - Rn. 27 mwN) oder das Revisionsgericht dem Landesarbeitsgericht folgt.“

(BAG Urt. v. 19.11.2019 – 3 AZR 613/17, BeckRS 2019, 38100 Rn. 26, 27)

Beides ist auch bei der betrieblichen Altersvorsorge zu unterscheiden

„Bei **Gesamtzusagen** handelt es sich um **Allgemeine Geschäftsbedingungen**. Ihre Inhalte sind daher nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders (st. Rspr., zB BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 47, BAGE 165, 168; 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 16, BAGE 156, 38). Weil die Auslegung der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht unterliegt, kann dieses die Auslegung, soweit sie durch das Berufungsgericht unterblieben ist, selbst vornehmen.“

(BAG, Urteil vom 03. Juni 2020 – 3 AZR 730/19 –, BAGE 171, 1-27, Rn. 51)

Beides ist auch bei der betrieblichen Altersvorsorge zu unterscheiden

„Die V-VO ist als **Gesamtbetriebsvereinbarung** wegen ihres normativen Charakters nach den für Tarifverträge und für Gesetze geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Soweit kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Auslegungskriterien wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Normengeschichte in Betracht. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt.“

(BAG, Urteil vom 21. Januar 2020 – 3 AZR 565/18 –, Rn. 15)

Ergänzende Auslegung: Die Suche nach dem hypothetischen Willen

Sind allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam, bleibt der Vertrag im übrigen wirksam und sein Inhalt richtet sich insoweit nach den gesetzlichen Vorschriften. Eine geltungserhaltende Reduktion von Klauseln auf den zulässigen Inhalt durch die Gerichte findet grundsätzlich nicht statt. Eine ergänzende Vertragsauslegung ist jedoch ausnahmsweise dann möglich, wenn ein Festhalten am Vertrag auch für den Verwender eine unzumutbare Härte im Sinne des § 306 Abs. 3 BGB darstellt (BAG vom 21.02.2017 – 3 AZR 297/15 - Juris, Rn. 44).

(Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 29. Juni 2021 – 1 Sa 22/21 –, Rn. 78, juris)

Macht eine Versorgungsordnung die Höhe der Betriebsrente von den letzten Bezügen des Versorgungsberechtigten abhängig, so muß sie auch den Fall regeln, daß ein Arbeitnehmer in den Jahren vor dem Ruhestand zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung gewechselt hat. Eine entsprechende Lücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen.

(BAG, Urteil vom 27. September 1983 – 3 AZR 297/81 –, juris)

Anrechnung anderweitiger Bezüge

„Anrechnungen anderweitiger Bezüge auf eine Betriebsrente sind nur insoweit möglich, als die maßgeblichen Bestimmungen die Anrechnungs- bzw. Berücksichtigungstatbestände, aufgrund derer im Rahmen einer Limitierungsklausel anderweitige Einkünfte berücksichtigt werden, für den Versorgungsberechtigten erkennbar und eindeutig beschreiben. Dies ist bei der Auslegung von Versorgungsregelungen besonders zu berücksichtigen.“

(BAG, Urteil vom 13. Juli 2021 – 3 AZR 349/20; s. bereits BAG, Urteil vom 5.9.1989 - 3 AZR 654/87)

Regelaltersgrenze

„Die durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz erfolgte Änderung des § 2 I 1 BetrAVG lässt zwar nach wie vor die Möglichkeit bestehen, an die Stelle der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung einen früheren Zeitpunkt treten zu lassen, wenn dieser in der Versorgungsregelung als feste Altersgrenze vorgesehen ist. Ob Versorgungsordnungen, die nicht abstrakt auf das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abstellen, sondern ausdrücklich auf die Vollendung des 65. Lebensjahrs, das schrittweise Anheben der Altersgrenze bis zur Vollendung des 67. Lebensjahrs nachvollziehen oder ob die Vollendung des 65. Lebensjahrs einen früheren Zeitpunkt i. S. des § 2 I 1 Halbs. 2 BetrAVG darstellt, ist durch Auslegung zu ermitteln.

Versorgungsordnungen, die vor Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes geschaffen wurden und als feste Altersgrenze die Vollendung des 65. Lebensjahrs vorsehen, liegt typischerweise der Gedanke zu Grunde, dass zu diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer regelmäßig seine ungekürzte Altersrente aus der gesetzlichen Sozialversicherung bezieht und das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt enden wird. Es liegt darin folglich eine Anlehnung an die im gesetzlichen Rentenversicherungsrecht bestehende Altersgrenze.“

(BAG, Urt. v. 15. 5. 2012 – 3 AZR 11/10, NZA-RR 2012, 433)

Zusage einer Zusage

Nach dem Urteil der Vorinstanz, das den Ausschluss befristet Beschäftigter aus der betrieblichen Altersversorgung im entschiedenen Fall für unzulässig erklärt hatte, war vom BAG eine Entscheidung zu diesem kontrovers diskutierten Thema erwartet worden. Das BAG konnte diese Frage aber dahinstehen lassen, da es durch Auslegung der Regelung zum Teilnehmerkreis annahm, dass der Kläger bereits zu Beginn seiner befristeten Beschäftigung eine Zusage nach der maßgeblichen Versorgungsordnung VO 2009 erhalten hatte (s. auch Cisch/Bleeck/Karst, BB 2021, 1078, 1082)

„Die ‚Zusage einer Versorgungszusage‘ ist bereits als Versorgungszusage iSv. § 1 Abs. 1 BetrAVG anzusehen, wenn und soweit das Erstarken einer Anwartschaft zum Vollrecht nur noch vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und vom Eintritt des Versorgungsfalls abhängt, dem Arbeitgeber also kein Entscheidungsspielraum mehr über den Inhalt und den Umfang der zu erteilenden Zusage bleibt.

(BAG, Urteil vom 22. September 2020 – 3 AZR 433/19 –, juris)

Ruhegehaltsfähiges Entgelt

„Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, wonach die Rentenfähigkeit im Sinne dieser Bestimmungen das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt ist, das der ehemalige Betriebsangehörige in den aufeinanderfolgenden günstigsten 36 Monaten innerhalb des Bemessungszeitraumes bezogen hat, ist dahingehend auszulegen, dass die Bonuszahlungen nicht den Monaten ihrer Auszahlung, sondern dem maßgeblichen Bezugszeitraum zuzuordnen sind und danach unberücksichtigt bleiben. Maßgeblich ist nicht der Abrechnungs- und Auszahlungszeitpunkt, sondern der Bezugszeitraum, in dem die Bonuszahlung verdient worden ist.“

(Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10. Juni 2020 – 2 Sa 412/19)

Bezugnahmeklausel

"Für das Anstellungsverhältnis finden die Bestimmungen der Tarifverträge für das private Bankgewerbe, Haustarife und eventuelle sonstige Vereinbarungen innerhalb des Konzerns der B. - Girozentrale - Ma. sowie H.-interne Betriebsordnungen sinngemäß Anwendung.

(Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Teilurteil vom 21. Juli 2020 – 15 Sa 20/19, Rn. 7)

„Herr M. hat Anspruch auf diejenigen sozialen Leistungen bzw. Sonderzuwendungen, die H. allgemein der gesamten Belegschaft des Unternehmens gewährt.“

Hier sind beide in Frage stehende Auslegungsergebnisse vertretbar, und keines dieser Auslegungsergebnisse verdient den klaren Vorzug. Zumindest ist es nicht das Auslegungsergebnis der Beklagten und des Arbeitsgerichts, welches den klaren Vorzug verdient. Vielmehr bestehen erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung.

(Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Teilurteil vom 21. Juli 2020 – 15 Sa 20/19, Rn. 78)

S. bereits BAG, Urteil vom 23..92003 – 3 AZR 388/02.

Dynamisierung

„Die Bkl. hat ihren Mitarbeitern – wie von den Parteien übereinstimmend vorgetragen – Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den AHV im Wege einer Gesamtzusage zugesagt. Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese Leistungen nach einheitlichen Regeln, dh als System erbringen. Ein solches System darf nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf die von ihr erfassten Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers sichergestellt. Soll sich die Versorgung dagegen ausschließlich nach den bei Erteilung der Gesamtzusage geltenden Versorgungsbedingungen richten, muss der Arbeitgeber dies in der Gesamtzusage – anders als hier geschehen – deutlich zum Ausdruck bringen. Soweit sich aus der bisherigen Rechtsprechung des Senats zum Vorbehalt eines vertraglichen Widerrufs (vgl. etwa BAGE 58, 167 = NZA 1989, 305) etwas Anderes ergeben sollte, hält der Senat hieran nicht länger fest.“

(BAG, Urt. v. 13.1.2015 – 3 AZR 897/12, NZA 2015, 1192 Rn. 20)

Ein Schritt weiter: Abänderbarkeit

„Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese nach einheitlichen Regeln, dh als System, erbringen. Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese von vornherein auch für die Begünstigten erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System darf somit nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers, für die die Versorgungsordnung gelten soll, sichergestellt. Soll sich die Versorgung dagegen ausschließlich nach den bei Erteilung der Gesamtzusage geltenden Versorgungsbedingungen richten, muss der Arbeitgeber dies in der Gesamtzusage deutlich zum Ausdruck bringen (BAG, NZA-RR 2015, 371 Rn. 32 = NZA 2015, 1215). Dies gilt auch für die Geltung von Versorgungsregelungen kraft betrieblicher Übung. Auch in diesem Fall ist die Versorgung, die nach einheitlichen Regeln und damit als System erbracht wird, auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt. Damit sind die Versorgungsregelungen von vornherein für die Begünstigten erkennbar einem etwaigen zukünftigen Änderungsbedarf ausgesetzt.“

(BAG, Urt. v. 23.2.2016 – 3 AZR 44/14, NZA 2016, 961 Rn. 48, 49)

Abänderbarkeit

„Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, sagt regelmäßig nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsbedingungen zu. Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese für die Begünstigten erkennbar von vornherein einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt.

2. Die Zusage einer Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln erfasst alle Regelungen, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann und eröffnet damit auch die Möglichkeit für eine Ablösung auf kollektiv-vertraglicher Grundlage. Dem Betriebsrat steht bei der Ausgestaltung der geltenden Versorgungsregelungen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG zu, das typischerweise durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt wird. Zu den jeweils geltenden Versorgungsregelungen gehören daher erkennbar nicht nur vom Arbeitgeber einseitig erstellte Versorgungsordnungen, sondern auch Betriebsvereinbarungen.“

(BAG, Urt. v. 10.3.2015 – 3 AZR 56/14, NZA-RR 2015, 371)

De verborum significatione

„Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei der Auslegung der **Begriffe der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit** in Versorgungsbestimmungen regelmäßig von einer Kopplung an das Sozialversicherungsrecht auszugehen (BAG 19. Mai 2016 - 3 AZR 794/14 - Rn. 41, BAGE 155, 125; 11. Oktober 2011 - 3 AZR 795/09 - Rn. 25; 20. Februar 2001 - 3 AZR 21/00 - zu I 1 der Gründe; 14. Dezember 1999 - 3 AZR 742/98 - zu I 1 der Gründe; 24. Juni 1998 - 3 AZR 288/97 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 89, 180; 19. April 1983 - 3 AZR 4/81 - zu I 1 b (2) der Gründe). Der Arbeitgeber ist zwar nicht verpflichtet, sich am gesetzlichen Rentenversicherungsrecht zu orientieren (vgl. BAG 20. Oktober 1987 - 3 AZR 208/86 -). Sieht er aber davon ab, die Begriffe der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit selbst zu definieren und den Eintritt des Versorgungsfalls eigenständig festzulegen, will er damit in der Regel die sozialversicherungsrechtlichen Gegebenheiten übernehmen (BAG 19. Mai 2016 - 3 AZR 794/14 - aaO; 11. Oktober 2011 - 3 AZR 795/09 - aaO).

bb) Die Versorgungszusage vom 2. Januar 2000 bezieht sich mit der Wendung „völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts“ darüber hinaus sogar ausdrücklich auf die sozialversicherungsrechtlichen Begrifflichkeiten. Es handelt sich um eine dynamische Bezugnahme auf das jeweils geltende Sozialversicherungsrecht.

(1) Statische Verweisungen und die damit verbundene Festschreibung bestimmter Regelungen sind die Ausnahme und müssen deshalb nach ständiger Rechtsprechung des Senats deutlich zum Ausdruck gebracht werden (vgl. BAG 19. Mai 2016 - 3 AZR 794/14 - Rn. 43, BAGE 155, 125; 9. Oktober 2012 - 3 AZR 539/10 - Rn. 32; 19. April 2011 - 3 AZR 272/09 - Rn. 26; 19. Januar 2011 - 3 AZR 83/09 - Rn. 26, BAGE 136, 374; 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 14; zustimmend Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 7. Aufl. Anh. § 1 Rn. 174; Höfer/Höfer Bd. I Stand Januar 2021 Kap. 7 Rn. 87). Anhaltspunkte für einen dahingehenden Willen der Parteien sind vorliegend nicht ersichtlich.“

(BAG, Urteil vom 13. Juli 2021 – 3 AZR 445/20 –, Rn. 17 - 19, juris)

De verborum significatione

"Ausscheiden" aus den Diensten des Arbeitgebers kann gemeint sein im Sinne einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, kann aber auch meinen das faktisch tatsächliche Ausscheiden im Sinne eines Ruhens der beiderseitigen Hauptleistungspflichten nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen bis zum sog. Aussteuern iSv. § 48 SGB 5

Die **Unklarheitenregelung aus § 305c Abs. 2 BGB** kommt zur Anwendung, wenn die Auslegung einer einzelnen Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und keines den klaren Vorzug verdient (so schon BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 964/08 - Rn. 36; 20. Januar 2010 - 10 AZR 914/08 - Rn. 17). Widersprechen sich hingegen mehrere Klauseln inhaltlich, ist § 305c Abs. 2 BGB unanwendbar, und das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB greift (BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - Rn. 14, BAGE 124, 259). Weil der Arbeitsvertrag ein Verbrauchervertrag iSd. § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB ist (BAG 25. Februar 2015 - 5 AZR 518/13 - Rn. 14; 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 37, BAGE 134, 269), gehen Zweifel bei der Auslegung der einschlägigen Bestimmungen der RO 1993 daher zulasten der Beklagten als Verwenderin. Die Unklarheit besteht vorliegend bei der Auslegung des Wortes „ausscheidet“ in § 9 Abs. 1 Satz 1 RO 1993. Ginge man davon aus, dass mit der dort verwendeten Formulierung nicht das tatsächlich faktische Ausscheiden, sondern zumindest auch das rechtliche Ausscheiden im Sinne einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint ist, so lässt sich dies jedenfalls nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit feststellen. Vielmehr sind beide Auslegungsergebnisse vertretbar und keines der beiden ist eindeutig vorzuziehen. Es gibt gewichtige Argumente, dass schon ein rein tatsächliches Ausscheiden als Voraussetzung für eine betriebliche Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsrente nach § 9 RO 1993 ausreicht. Insbesondere ist die Regelung in § 9 Abs. 6 RO 1993 anders schwer erklärbar. Dies führt nach § 305c Abs. 2 BGB dazu, dass zugunsten der Klägerin und folglich zulasten der Beklagten davon auszugehen ist, dass das tatsächlich faktische Ausscheiden genügt, um einen Anspruch auf Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsrente nach § 9 RO 1993 zu begründen.

De verborum significatione

"Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von Verständigen und redlichen Vertragspartner unter Abwägung der Interessen der normalerweise Beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeit des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ausgangspunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist zwar zunächst der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis ist jedoch auch der von den Vertragsparteien verfolgte typische und von redlichen Geschäftspartnern angestrebte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (BAG v. 18. September 2012 – 3 AZR 415/10 – Rn. 24).

bb) Danach erfasst die Formulierung **„A, geborene B“ nur die über ihren Namen, Geburtsnamen und Geburtsdatum bezeichnete seinerzeitige Ehefrau des Klägers**. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass es für die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung vertragstypisch ist, dass sie eine bestimmte Kategorie von Personen eines abgrenzbaren Näheverhältnis zum Versorgungsberechtigten absichert. A, geborene B, stand nämlich in diesem Näheverhältnis zum Kläger. Bezogen auf diese Person hatte der Kläger ein besonderes Versorgungsinteresse. Dieses Auslegungsergebnis bestätigt letztlich auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 297/15 –, in dem dort die Anwendung der Unklarheitenregelung in § 305 c Abs. 2 BGB aus Anlass des Umstandes, dass dort die Ehefrau nicht namentlich benannt war, sondern nur als „jetzige Ehefrau“ benannt wurde, abgelehnt wurde.

(Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Oktober 2020 – 6 Sa 56/20 –, Rn. 40 - 41, juris)

Ausschlussfristen

„Es kann dahinstehen, ob § 37 Abs. 1 TVöD-VKA, wonach ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis verfällt, wenn er nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Beschäftigten schriftlich geltend gemacht wird, den gesetzlichen, aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG folgenden Versorgungsverschaffungsanspruch des Klägers seinem Wortlaut nach überhaupt erfasst. Jedenfalls sind tarifliche Bestimmungen über Ausschlussfristen - wie die in § 37 Abs. 1 TVöD-VKA - nach ihrem Zweck eng auszulegen. Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Sie sollen die kurzfristige Abwicklung von Ansprüchen sicherstellen, nicht aber Ansprüche beschneiden, die - wie Betriebsrentenansprüche - erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Eintritt eines Versorgungsfalls entstehen (vgl. etwa BAG 10. Februar 2015 - 3 AZR 65/14 - Rn. 72; 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 - Rn. 28 m. w. N., BAGE 123, 82). Eine am Zweck tariflicher Ausschlussfristen orientierte Auslegung ergibt daher regelmäßig, dass sie auf Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung keine Anwendung findet (vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 398/09 - Rn. 40, BAGE 138, 332; 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 -a. a. O.). Dies gilt auch für die in § 37 Abs. 1 TVöD-VKA bestimmte Ausschlussklausel. Bereits die wortlautidentische Vorgängerregelung des § 70 BAT erfasste nach der ständigen Rechtsprechung des Senats keine Ansprüche der Arbeitnehmer auf Verschaffung einer Zusatzversorgung (vgl. etwa BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - zu B V 1 b der Gründe m. w. N., BAGE 79, 236).“

(BAG Urt. v. 20.9.2016 – 3 AZR 302/15, BeckRS 2016, 74797 Rn. 30)

Rückfragen:

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard)
Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit
Universität Bonn, Adenauerallee 8a, 53113 Bonn
Email: sekretariat.thuesing@jura.uni-bonn.de
Tel: 0228/737961

