

BAG 22.9.2020 – 3 AZR 433/19

Was ist betriebliche Altersvorsorge iS des BetrAVG?

Kernaussagen

- Die "Zusage einer Versorgungszusage" ist bereits als Versorgungszusage iSv. § 1 Abs. 1 BetrAVG anzusehen, wenn und soweit das Erstarben 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 18.2.2020 – 3 AZR 206/18

Informationspflichten des Arbeitgebers im Bereich der betrieblichen Altersversorgung

Kernaussagen

- 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

Vorinstanz sehr viel weiterreichend !!



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Es hat angenommen, die Beklagte sei dem Kläger zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der dadurch entstanden sei, dass mit Wirkung ab dem 1. Januar 2004 aufgrund des GKV-Modernisierungsgesetzes Kapitalzahlungen aus einer Entgeltumwandlung der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen. Es liege ein Aufklärungsverschulden der Beklagten vor. Dagegen wendet sich die Beklagte mit ihrer Revision.

LAG Hamm,
Urteil vom 6. Dezember 2017 - 4 Sa 852/17 -

[INTERN]

BAG 18.2.2020 – 3 AZR 206/18 (Fortsetzung)

Implikationen

Versicherer sollten...

- Deutlich machen, dass sie nicht (umfassend) rechtlich beraten
- In den Erläuterungen auf aktuelle, standardisierte Produkte vertrauen
- Auf Rückfragen nicht ins Ungefähre antworten, sondern klar sagen: Fragen Sie jemand anderen

Arbeitgeber sollten...

- Keine Pflicht zur Auskunft: Nichts sagen ist besser als Falsches oder Unvollständiges
- Ggf.: Klarstellen, dass er selbst keine Detailauskünfte geben will
- Darauf hinweisen (und dies dokumentieren), dass sich Arbeitnehmer von unabhängigen Experten beraten lassen.

Immer noch lesenswert und klug: *Granetzny*, Die Informationspflichten von Arbeitgebern gegenüber Arbeitnehmer in der betrieblichen Altersversorgung, 2011, S. 187

BAG 21.9.2021 – 3 AZR 147/21

Altersdiskriminierung

Kernaussagen

- Eine Versorgungsregelung kann wirksam Beschäftigte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließen, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben. Diese Höchstaltersgrenze stellt weder eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters noch eine solche wegen des weiblichen Geschlechts dar.
- Die in der Versorgungsregelung vorgesehene Altersgrenze ist nicht als unzulässige Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 1 AGG unwirksam. Vielmehr ist sie nach § 10 AGG gerechtfertigt und zwar auch unter Berücksichtigung der Anhebung der Regelaltersgrenze auf die Vollendung des 67. Lebensjahres nach § 35 Satz 2 SGB VI. Mit der Altersgrenze wird ein legitimes Ziel verfolgt, sie ist angemessen und erforderlich. Die gewählte Altersgrenze führt auch nicht zu einer unzulässigen mittelbaren Benachteiligung von Frauen wegen ihres Geschlechts, so dass daraus ebenfalls keine Unangemessenheit abgeleitet werden kann.

BAG 12.5.2020 – 3 AZR 157/19

Einstandspflicht des Arbeitgebers für Leistungskürzungen der Pensionskasse

Kernaussagen

- Führt der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse durch und verweist dynamisch auf deren Satzung und Leistungsbedingungen, so entbindet ihn das nicht von der Einstandspflicht aus § 1 I 3 BetrAVG
- Er hat für Verschlechterungen einzustehen, es sei denn, er hätte aufgrund der bei ihm vorliegenden Verhältnisse auch eine Direktzusage ablösen dürfen
- Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 I 3 BetrAVG besteht erst beim Eintritt eines Versorgungsfalls und kann deshalb keine Pflicht des Arbeitgebers begründen, seine Beiträge zu einer Pensionskasse – über die die Versorgung mittelbar durchgeführt wird – zu erhöhen -> keine Verpflichtung, Verschlechterungen durch höhere Beiträge auszugleichen -> Arbeitgeber muss vielmehr im Versorgungsfall die Rentenunterschiede ausgleichen

BAG 12.5.2020 – 3 AZR 157/19 (Fortsetzung)

Implikationen

- Arbeitgeber kann sich im Versorgungsfall noch auf Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) berufen
- Der Arbeitgeber muss aber Gründe iSd Dreistufentheorie des BAG auf seiner Seite haben
- Es ist höchstrichterlich geklärt, dass eine Gesamtzusage grundsätzlich ablösungsoffen gegenüber einer neuen kollektiven Regelung ist - sei es in Form einer neuen vertraglichen Einheitsregelung, einer Gesamtzusage, in Form einer Betriebsvereinbarung oder einer Sprecherausschussrichtlinie (BAG, Beschluss vom 23. Juni 2020 – 3 AZN 442/20)
- Gilt auch bei betriebliche Übung: BAG 13.10.2020 – 3 AZR 410/19

BAG 12.5.2020 – 3 AZR 157/19 (Fortsetzung)

Implikationen

- Maßstäbe der Drei-Stufen-Theorie aber sind streng und werden immer strenger: „Die bei Einschnitten in Betriebsrentenanwartschaften zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (*st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57*). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (*BAG 9. Dezember 2008 - 3 AZR 384/07 - Rn. 30*). Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen eingeschränkt oder entzogen werden. Der Eingriff setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (*vgl. etwa BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 25, BAGE 141, 259*).. (BAG v. 10.11.2015, 3 AZR 390/14)“
- Zweifelnd LAG BW 8.5.2019 – 10 Sa 44/18: „Ob dieses dreistufige Prüfungsschema überzeugend ist, kann im vorliegenden Fall offenbleiben...“ S. auch *Diller/Günter*, DB 2017, 908 und insb. *Granetzny/Esser*, BetrAV 2019, 521

BAG 12.5.2020 – 3 AZR 157/19 (Fortsetzung)



CDU

RECHTSPOLITISCHES PROGRAMM DES BACDJ
ZUR BUNDESTAGSWAHL 2021

8. Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung ist ein zentraler Baustein nachhaltiger Absicherung im Alter. Wir wollen die Anpassung von Versorgungszusagen für die Zukunft rechtssicherer gestalten, damit Arbeitgeber vor diesem Instrument nicht aufgrund von Rechtsrisiken zurückschrecken. Die aus dem Gebot von Treu und Glauben hergeleitete Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist entsprechend zu verdeutlichen und zu konkretisieren.

BAG 13.10.2020 -3 AZR 246/20

Ablösung einer Versorgungsordnung und Einwand der Verwirkung

Kernaussagen

- § 77 IV 3 BetrVG steht einer materiell-rechtlichen Verwirkung (des Rechts, eine Klage zu erheben) entgegen
- Bei der Ablösung der Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch eine zeitlich nachfolgende Betriebsvereinbarung sind die durch das dreistufige Prüfungsschema des BAG präzisierten Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten -> Auch das Vertrauen der Arbeitnehmer in die künftigen Zuwächse ist geschützt
- Bei der Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG ermittelt sich der Anpassungsbedarf eines Betriebsrentners anhand der Teuerungsrate seit dem Rentenbeginn bis zum maßgeblichen Anpassungsprüfungsstichtag; Der Unternehmer darf aber den Anpassungsbedarf um die in der Zwischenzeit bereits erfolgten Betriebsrentenerhöhungen bereinigen

BAG 13.10.2020 -3 AZR 246/20 (Fortsetzung)

Implikationen

- Langfristige Risiken eines Unternehmens bei der Änderung von Versorgungsordnungen und der Anpassungsprüfung
- Selbst nach vielen Jahren noch Beanstandung von Änderungen und Forderung einer Korrektur von Betriebsrentenberechnungen möglich
- Enorme Darlegungs- und Beweislast für die Unternehmen zur Rechtfertigung von Eingriffen in Versorgungsordnungen auch noch nach Jahren
- Detaillierte Dokumentation der Gründe und Erwägungen des Unternehmens anzuraten
- Vermeidung der nachholenden Anpassung, indem Unternehmen der Pflicht zur Entscheidung über die Anpassungsprüfung nachkommen und bei beabsichtigter Nichtanpassung die Betriebsrentner ordnungsgemäß informieren (dann Frist des § 16 Abs. 4 S. 2 BetrAVG)

BAG 8.12.2020 – 3 AZR 65/19

Keine Störung der Geschäftsgrundlage bei Änderung bilanzrechtlicher Bestimmungen

Kernaussagen

- Handelsbilanzielle Rückstellungen beeinflussen als Instrument der Innenfinanzierung den bilanziellen Gewinn bzw. Verlust mit entsprechend negativen Folgen für das Geschäftsjahr
- Das führt aber nicht zum Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) und berechtigt den Arbeitgeber nicht zu einem Eingriff in laufende Betriebsrenten oder in eine Anpassungsregelung einer Versorgungszusage
- Grund:
 - Nach den gesetzlichen Wertungen in § 7 BetrAVG vermag nicht einmal eine wirtschaftliche Notlage den Widerruf von laufenden Versorgungsleistungen und von Regelungen zu ihrer Anpassung zu begründen -> Annahme einer Störung der Geschäftsgrundlage stünde in Widerspruch zu der gesetzlich vorgesehenen Risikoverteilung
 - Die Regeln ändern nicht die Belastung, sondern stellen sie nur anders dar

BAG 8.12.2020 – 3 AZR 65/19 (Fortsetzung)

Implikationen

- Arbeitgebern bleibt die Anpassung nach §§ 7, 16 BetrAVG
- Arbeitgeber müssen bei unvorhergesehenen wirtschaftlichen Belastungen, die schon in der ursprünglichen Zusage angelegt sind, versuchen, mit den Parteien der Versorgungsregelung zu einem Konsens über eine Neuregelung zu kommen (Maßstab = Drei-Stufen-Theorie)

BAG 8.12.2020 – 3 ABR 44/19

Wirksamkeit der Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung

Kernaussagen

- Eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung kann auch teilweise gekündigt werden
- Die anhand des dreistufigen Prüfungsschemas ermittelten Eingriffsstufen sowie die Schließung eines Versorgungswerks für Neueintritte stellen regelmäßig natürliche und immanente Grenzen des zur Verfügung gestellten Dotierungsrahmens dar -> Hieran hat sich die Teilkündigung zu orientieren -> ob sie Wirkungen entfaltet, hängt dann davon ab, ob der durch sie bedingte Eingriff nach dem dreistufigen Prüfungsschema gerechtfertigt ist

BAG 8.12.2020 – 3 ABR 44/19 (Fortsetzung)

Implikationen

- Die normative Wirkung der Betriebsvereinbarung bleibt im Übrigen erhalten
- Arbeitgeber müssen keine individualrechtlichen Lösungen mit den Arbeitnehmern für weitere Veränderungen der Versorgungszusage finden

BAG 23.2.2021 – 3 AZR 618/19

Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz durch Tarifvertrag

Kernaussagen

- Es verstößt gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn die Tarifvertragsparteien regelhafte und verstetigte Zusatzarbeit nicht für betriebsrentenfähig erklären, wohl aber die für gleiche Arbeitszeit an andere Arbeitnehmer gezahlte Grundvergütung
- Eine tarifliche Regelung verstößt damit gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn bei Arbeitnehmern auf Abruf nur die Vergütung für eine vertraglich vereinbarte Grundarbeitszeit rentenfähig sein soll, nicht aber die gezahlte Vergütung für monatlich vereinbarte und verstetigte Mehrarbeit, die regelhaft anfällt
- Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegenüber Arbeitnehmern mit rentenfähiger fester Grundvergütung bei der Bestimmung des rentenfähigen Einkommens ist vor dem Hintergrund des Entgelt- und Versorgungszwecks betrieblicher Altersversorgung nicht gegeben

BAG 23.2.2021 – 3 AZR 618/19 (Fortsetzung)

Implikationen

Abgrenzungsprobleme:

Sporadisch anfallende Mehrarbeit, die bei der Betriebsrentenberechnung ausgeblendet werden kann

vs.

regelmäßig anfallende verstetigte Mehrarbeit

(P) Maßgebliche Kriterien (Dauer der Mehrarbeit, Umfang der Mehrarbeit pro Woche, Bandbreite der Schwankungen oder Kombination von allem?)

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M.
(Harvard)

Institut für Arbeitsrecht und Recht der
Sozialen Sicherheit

