



Bundesarbeitsgericht



Jahresbericht 2014

der Erwerber beim letzten Betriebsübergang. Gegenüber einem ehemaligen Arbeitgeber mit Bezug auf einen früheren Betriebsübergang kann ein Widerspruch nicht mehr erklärt werden.

VII. Betriebliche Altersversorgung

1. Altersgrenzen

Eine Bestimmung in einer Pensionsordnung, nach der ein Anspruch auf eine Invalidenrente bei Berufsunfähigkeit nur besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls mindestens das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 10. Dezember 2013 (- 3 AZR 796/11 -) wirksam. Sie verstößt weder gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters noch führt sie zu einer unangemessenen Benachteiligung iSd. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Da die Wahrscheinlichkeit, invalide zu werden, ab dem 50. Lebensjahr steigt, ist die Vollendung des 50. Lebensjahres ein sachgerechter Anknüpfungspunkt für Leistungen der Invaliditätsversorgung bei Berufsunfähigkeit. Der Ausschluss von der Invaliditätsversorgung bei Berufsunfähigkeit für den Fall, dass der Versorgungsfall eintritt, bevor der Mitarbeiter das 50. Lebensjahr vollendet hat, hält - auch unter Beachtung der grundrechtlichen Wertungen des Art. 3 Abs. 1 GG - einer Überprüfung anhand der Maßstäbe der §§ 307 ff. BGB stand.

Dagegen verstößt eine Bestimmung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat, gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist deshalb nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Das hat der Dritte Senat mit Urteil vom 18. März 2014 (- 3 AZR 69/12 -) entschieden. Die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen ist nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG grundsätzlich zulässig. Die in der Versorgungsregelung bestimmte konkrete Altersgrenze muss allerdings nach § 10

Satz 2 AGG angemessen sein. Dies ist nicht der Fall bei einer Regelung in einer Versorgungsordnung, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersrente nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erfüllung der nach der Versorgungsordnung vorgesehenen zehnjährigen Wartezeit das 55. Lebensjahr vollendet hat. Dadurch werden Arbeitnehmer, die bei Beginn ihres Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen, obwohl sie noch mindestens 20 Jahre betriebsstreu sein können. Die Regelung verstößt daher gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

2. Spätehenklausel

Eine Versorgungszusage kann den Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 15. Oktober 2013 (- 3 AZR 294/11 -) davon abhängig machen, dass die Ehe vor dem Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer geschlossen wurde. Die einschränkende Voraussetzung bewirkt weder eine unmittelbare noch eine unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters. Sie hält - auch unter Beachtung der grundrechtlichen Wertungen der Art. 3 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG - einer Überprüfung anhand der Maßstäbe der §§ 307 ff. BGB stand. Die Regelung enthält eine legitime Risikobegrenzung. Macht eine Versorgungszusage den Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung davon abhängig, dass die Ehe vor dem Eintritt des Versorgungsfalls beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer geschlossen wurde, spricht ihr Zweck dafür, nicht nur diejenigen Versorgungsberechtigten von der Hinterbliebenenversorgung auszuschließen, die nach Eintritt des Versorgungsfalls erstmalig eine Ehe schließen. Auch Versorgungsberechtigte, die nach Eintritt des Versorgungsfalls geschieden werden und sich wiederverheiraten, haben keinen Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung. Dies gilt auch dann, wenn sie ihren geschiedenen Ehegatten erneut heiraten.

3. Gespaltene Rentenformel

Mit Urteil vom 18. März 2014 (- 3 AZR 952/11 -) hat der Dritte Senat seine Rechtsprechung aus den Urteilen vom 23. April 2013 (- 3 AZR 475/11 -, - 3 AZR 23/11 - und - 3 AZR 512/11 -) fortgeführt. Er hat entschieden, dass eine vor dem 1. Januar 2003 abgeschlossene Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Versorgungsleistungen vorsieht als für den darunter liegenden Teil (sog. gespaltene Rentenformel), nach der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zum 1. Januar 2003 durch § 275c SGB VI nicht ergänzend dahin ausgelegt werden kann, dass die Versorgungsleistungen so zu berechnen sind, als wäre die „außerplanmäßige“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze nicht erfolgt. Die Anpassung einer Betriebsvereinbarung nach den Grundsätzen über die Störung der Geschäftsgrundlage kann allenfalls der Betriebsrat als Partei der Betriebsvereinbarung, nicht aber der einzelne nachteilig betroffene Arbeitnehmer verlangen.

4. Einstandspflicht

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden, und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung der Leistungen auszugleichen, hat der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG dem Versorgungsempfänger gegenüber nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 30. September 2014 (- 3 AZR 617/12 -) auch dann im Umfang der Leistungskürzungen einzustehen, wenn er auf die Verwaltung des Vermögens und die Kapitalanlage der Pensionskasse sowie auf deren Beschlussfassungen keinen Einfluss nehmen konnte. Der Senat hat zudem entschieden, dass nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG die Verpflichtung zur Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG entfällt, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung iSd. § 1b Abs. 2 oder über eine Pensionskasse iSd. § 1b Abs. 3

durchgeführt wird, ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a VAG festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird. Beide Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nimmt über die Verweisung auf den nach § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a VAG festgesetzten Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung ausschließlich den in § 2 Abs. 1 Deckungsrückstellungsverordnung bestimmten Höchstrechnungszins in Bezug. Dieser Höchstrechnungszins - und nicht ein von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigter höherer Rechnungszins - ist auch dann maßgeblich, wenn der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über eine „regulierte“ Pensionskasse durchführt. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG ist zwar auch auf Versorgungszusagen anwendbar, die vor dem Inkrafttreten der Bestimmung am 1. Januar 1999 erteilt wurden; allerdings gilt er nicht für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die vor dem Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung am 16. Mai 1996 erteilt wurden. Der Senat hat sich in der Entscheidung außerdem der Rechtsprechung des BGH angeschlossen, wonach nur derjenige, der ein rechtliches Interesse daran hat, dass in einem zwischen anderen Personen anhängigen Rechtsstreit eine Partei obsiegt, dieser Partei nach § 66 Abs. 1 ZPO zum Zwecke ihrer Unterstützung beitreten kann. Das setzt voraus, dass der Nebenintervenient zu der unterstützten Partei oder zu dem Gegenstand des Rechtsstreits in einem Rechtsverhältnis steht, auf das die Entscheidung des Rechtsstreits durch ihren Inhalt oder ihre Vollstreckung unmittelbar oder auch nur mittelbar „rechtlich“ einwirkt. Ein bloß wirtschaftliches oder tatsächliches Interesse an dem Obsiegen der unterstützten Partei reicht für die Zulässigkeit der Nebenintervention nicht aus.

5. Ergänzungsanspruch bei Pensionskassenrente

Hat der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die von einer Pensionskasse nach deren Satzung zu erbringen sind, und bleiben im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeit-

nehmers aus dem Arbeitsverhältnis die bei Eintritt des Versorgungsfalls von der Pensionskasse zu erbringenden, auf Arbeitgeberbeiträgen beruhenden satzungsmäßigen Leistungen hinter dem nach § 2 Abs. 1 BetrAVG errechneten arbeitgeberfinanzierten Teilanspruch zurück, ist der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG verpflichtet, den Differenzbetrag in Ergänzung zu den von der Pensionskasse erbrachten Leistungen zu zahlen, wenn er nicht die sog. versicherungsrechtliche Lösung nach § 2 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 BetrAVG verlangt hat. Das hat der Dritte Senat mit Urteil vom 18. Februar 2014 (- 3 AZR 542/13 -) entschieden. Sind einem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die von einer Pensionskasse zu erbringen sind, kann dies im Falle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis dazu führen, dass der bis dahin aufgrund der erbrachten Beitragsleistungen entstandene Versorgungsanspruch gegenüber der Pensionskasse geringer ist als der zeitanteilig nach § 2 Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilanspruch. Nach § 2 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Differenzbetrag, soweit er auf Arbeitgeberbeiträgen beruht, in Ergänzung zu den Leistungen der Pensionskasse zu zahlen, wenn er nicht die sog. versicherungsrechtliche Lösung nach § 2 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 BetrAVG verlangt hat. Der Senat hat außerdem entschieden, dass es bei einer zugesagten betrieblichen Altersversorgung, die aus mehreren Komponenten besteht, von der Ausgestaltung der Versorgungszusage abhängt, ob und gegebenenfalls inwieweit die einzelnen Bestandteile für die zeiträtlerische Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft eines vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmers nach § 2 Abs. 1 BetrAVG einheitlich oder getrennt zu betrachten sind.

6. Entgeltumwandlung

Nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 21. Januar 2014 (- 3 AZR 807/11 -) ist der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Eine derartige Hinweispflicht ergibt sich nicht aus den Bestimmungen des BetrAVG. Auch aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht

(Fürsorgepflicht) ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung aufzuklären.

7. Anpassung

Wird der Versorgungsschuldner durch Veräußerung seines operativen Geschäfts auf einen Erwerber im Wege des Betriebsübergangs zu einer Rentnergesellschaft, ist es dieser auch dann nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf eine für eine Betriebsrentenanpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG nicht ausreichende wirtschaftliche Lage zu berufen, wenn die Rentnergesellschaft nicht so ausgestattet wurde, dass sie nicht nur die laufenden Betriebsrenten zahlen kann, sondern auch zu den gesetzlich vorgesehenen Anpassungen in der Lage ist. Das hat der Dritte Senat mit Urteil vom 17. Juni 2014 (- 3 AZR 298/13 -) entschieden. § 16 Abs. 1 BetrAVG sieht nur eine Anpassungsprüfung vor, die auch die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners berücksichtigt. Dabei kommt es auf die tatsächliche wirtschaftliche Lage und nicht auf eine fiktive Lage an, die bestanden hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären. Eine fiktive Fortschreibung früherer wirtschaftlicher Verhältnisse kommt nicht in Betracht. Andernfalls müsste der Versorgungsschuldner die Anpassung ggf. aus der Vermögenssubstanz finanzieren. Dies will § 16 Abs. 1 BetrAVG jedoch verhindern. Eine andere Beurteilung ist auch dann nicht geboten, wenn die für eine Betriebsrentenanpassung nicht hinreichende wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners auf Einflussmaßnahmen aufgrund konzernrechtlicher Verflechtungen beruht. Derartige Umstände können allenfalls einen Berechnungsdurchgriff auf die günstige wirtschaftliche Lage eines anderen Konzernunternehmens zur Folge haben. Wird der Versorgungsschuldner durch Veräußerung seines operativen Geschäfts an einen Erwerber im Wege eines Betriebsübergangs zu einer Rentnergesellschaft und ist die Rentnergesellschaft nicht so ausgestattet worden, dass sie auch zu den in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG vorgesehenen Anpassungen in der Lage ist, können die Betriebsrentner eine Betriebsrentenanpassung grundsätzlich nicht im Wege des Schadensersatzes verlangen. Den versorgungspflichtigen Arbeitgeber trifft in diesem Fall auch

keine Verpflichtung, die Rentnergesellschaft so auszustatten, dass sie nicht nur zur Zahlung der laufenden Betriebsrenten, sondern auch zu den gesetzlich vorgesehenen Anpassungen imstande ist. Eine solche Verpflichtung folgt nicht aus § 613a BGB. Die Grundsätze, die der Senat mit Urteil vom 11. März 2008 (- 3 AZR 358/06 -) zur Ausstattung einer Rentnergesellschaft entwickelt hat, auf die Versorgungsverbindlichkeiten im Wege der Ausgliederung nach dem Umwandlungsgesetz übertragen wurden, sind auf eine Rentnergesellschaft, die durch Übertragung ihres operativen Geschäfts im Wege des Betriebsübergangs auf einen Betriebserwerber entsteht, nicht anwendbar.

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Hält der Versorgungsberechtigte die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers für unrichtig, muss er dies vor dem nächsten Anpassungstichtag dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens außergerichtlich geltend machen. Eine Klage, die zwar innerhalb dieser Frist bei Gericht eingeht, dem Arbeitgeber aber erst danach zugestellt wird, wahrt die Frist nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 21. Oktober 2014 (- 3 AZR 690/12 -) nicht. § 16 BetrAVG fordert einen tatsächlichen Zugang der Rüge beim Arbeitgeber innerhalb der Rügefrist. Aus § 167 ZPO folgt nichts anderes. Die Auslegung von § 16 BetrAVG ergibt, dass die Rüge einer unzutreffenden Anpassungsentscheidung dem Arbeitgeber bis zum Ablauf des Tages zugegangen sein muss, der dem folgenden Anpassungstichtag vorangeht. Der Arbeitgeber muss, um seine wirtschaftliche Lage zuverlässig beurteilen zu können, bereits am jeweils aktuellen Anpassungstichtag wissen, ob und in wie vielen Fällen eine vorangegangene Anpassungsentscheidung gerügt wurde. Die Rügefrist dient daher nicht der Rechtssicherheit für die Vergangenheit, sondern der rechtzeitigen Sicherstellung von Entscheidungsgrundlagen für die Zukunft.

8. Insolvenzversicherung

Die Einstandspflicht des Pensionssicherungsvereins nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfasst nach dem Urteil des Dritten Senats vom 20. Mai 2014 (- 3 AZR 1094/12 -) nur Ansprüche auf Versorgungsleistungen, bei denen es sich um betriebliche Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG handelt. Sowohl die Regelung des § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG als auch diejenige des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfordern, dass der Arbeitgeber die Versorgungszusage erteilt hat. Hieran fehlt es, wenn einem bei einer Tochtergesellschaft angestellten Mitarbeiter von der Konzernobergesellschaft Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt wurden. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG erweitert den nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer geltenden Insolvenzschutz auf sonstige Personen, denen aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen eine Versorgungszusage erteilt wurde. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Tätigkeit aufgrund von vertraglichen Beziehungen zwischen dem Begünstigten und dem Unternehmen erbracht wird. Nicht ausreichend ist es, wenn die Tätigkeit dem Unternehmen nur wirtschaftlich zugutekommt.

VIII. Konkurrentenklage

Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes hat im Konkurrentenklageverfahren nach der Entscheidung des Neunten Senats vom 6. Mai 2014 (- 9 AZR 724/12 -) sachlich nachvollziehbar darzulegen, dass seine Festlegung des Anforderungsprofils den Anforderungen der zu besetzenden Stelle entspricht und den Anforderungen keine sachfremden Erwägungen zugrunde liegen. Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Rahmen seiner Organisationsgewalt frei, für zu besetzende Stellen ein Anforderungsprofil aufzustellen, dessen Erfüllung Voraussetzung für die Teilnahme am Bewerbungsverfahren ist. Die Festlegung des Anforderungsprofils muss im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle sachlich nachvollziehbar sein. Dies hat der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes darzulegen. Ob die gestellten Anforder-