



# Bundesarbeitsgericht



# Jahresbericht 2015

## **VI. Überleitung von Arbeitnehmern**

Nach dem Urteil des Achten Senats vom 16. Juli 2015 (- 8 AZR 266/13 -) steht § 21 PostPersRG, der unter anderem die Überleitung der Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost Telekom auf die Deutsche Telekom AG bewirkt hat, im Einklang mit der Verfassung.

## **VII. Betriebliche Altersversorgung**

### **1. Auslegung von Versorgungszusagen**

Ein im Wege der Gesamtzusage erteiltes Versorgungsversprechen ist regelmäßig dynamisch. Verspricht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Gesamtversorgung, ist, was der Dritte Senat in seinem Urteil vom 13. Januar 2015 (- 3 AZR 897/12 -) unter Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung entschieden hat, regelmäßig davon auszugehen, dass die Betriebsrente erst beansprucht werden kann, wenn gleichzeitig eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird. Eine Gesamtversorgung zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht eine bestimmte Versorgungsleistung, sondern einen bestimmten Gesamtversorgungsgrad zusagt. Die vom Arbeitgeber gewährte Leistung soll gemeinsam mit der gesetzlichen Rente sowie ggf. anderen betrieblichen oder sonstigen Versorgungsleistungen ein bestimmtes Versorgungsniveau sicherstellen, das typischerweise in Abhängigkeit von der Höhe der zuletzt bezogenen Vergütung ermittelt wird. Der Arbeitgeber knüpft in der Regel an die sozialversicherungsrechtliche Rechtslage an.

Das Urteil des Dritten Senats vom 19. Mai 2015 (- 3 AZR 771/13 -) befasst sich mit einer in einer Versorgungsordnung enthaltenen Gesamtversorgungsobergrenze. Diese ist, ist dem vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer eine Gesamtversorgung zugesagt, bereits bei der Berechnung der maßgeblichen fiktiven Vollrente nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zu berücksichtigen und nicht erst auf die zeitratierlich gekürzte Betriebsrente anzuwenden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Versorgungsordnung ausdrücklich eine

abweichende Berechnung zugunsten der vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer vorsieht.

## **2. Spätehenklausel**

Das Urteil des Dritten Senats vom 4. August 2015 (- 3 AZR 137/13 -) befasst sich mit der Wirksamkeit einer Spätehenklausel, die einem Arbeitnehmer Hinterbliebenenversorgung für seinen Ehegatten nur für den Fall zusagt, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen ist. Eine solche Spätehenklausel benachteiligt unzulässig wegen des Alters. Diese ist insbesondere nicht nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters gestattet, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Der Senat hat offengelassen, ob ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG vorliegt, wenn sich der Arbeitgeber darauf beruft, die Spätehenklausel diene dazu, die mit der Hinterbliebenenversorgung verbundenen zusätzlichen Risiken zu begrenzen und gleichzeitig geltend macht, er wolle den Versorgungsaufwand verlässlich kalkulieren können und die für die Witwen-/Witwerversorgung insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel nur einem eingegrenzten Personenkreis zukommen lassen, um diesem bei Eintritt des Versorgungsfalls „Tod“ eine Witwen-/Witwerversorgung in angemessener, weil substantieller Höhe gewähren zu können. Denn die auf die Vollendung des 60. Lebensjahres bestimmte Altersgrenze ist zur Erreichung dieser Ziele nicht angemessen iSv. § 10 Satz 2 AGG, da sie zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der Versorgungsberechtigten führt, die - weil sie bei Eheschließung das 60. Lebensjahr vollendet hatten - von der Witwen-/Witwerversorgung vollständig ausgeschlossen werden.

## **3. Ablösung von Versorgungsregelungen**

Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen sind nach dem Urteil des Dritten Senats vom 14. Juli

2015 (- 3 AZR 517/13 -) regelmäßig dynamisch; sie verweisen auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Eine solche, in einem Formulararbeitsvertrag enthaltene Verweisung auf die jeweilige Fassung einer Versorgungsordnung ist für den Arbeitnehmer als Vertragspartner des Verwenders allerdings nur dann zumutbar iSv. § 308 Nr. 4 BGB, wenn die ablösende Neuregelung den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit und damit grundsätzlich dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten dreistufigen Prüfungsschema entspricht. Dieses findet, was der Senat in der vorliegenden Entscheidung nochmals bestätigt hat, unabhängig davon Anwendung, ob die erworbenen Anwartschaften bereits unverfallbar sind.

Auch 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. Dies hat der Dritte Senat in seinem Urteil vom 10. März 2015 (- 3 AZR 56/14 -) entschieden. Die Zusage einer Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln erfasst alle Regelungen, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann und eröffnet nach der Entscheidung des Senats damit auch die Möglichkeit für eine Ablösung auf kollektivvertraglicher Grundlage. Dem Betriebsrat steht bei der Ausgestaltung der geltenden Versorgungsregelungen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 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. Dabei findet das vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema, das nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit bei Einschnitten in Versorgungsrechte zu beachten ist, auch Anwendung auf Eingriffe in erworbene Anwartschaften, die noch nicht unverfallbar waren. Die Verfallbarkeit der Anwartschaft ist nur bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis von Bedeutung. Für die Zulässig-

keit einer Ablösung von Versorgungsregelungen im fortbestehenden Arbeitsverhältnis spielt sie keine Rolle.

Mit Urteil vom 9. Dezember 2014 (- 3 AZR 323/13 -) hat der Dritte Senat über Änderungen an einer Versorgungsregelung entschieden, die dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwächse betreffen. Solche Änderungen bedürfen sachlich-proportionaler Gründe. Darunter sind nachvollziehbare, aner kennenswerte und damit willkürfreie Gründe zu verstehen. Beruft sich der Arbeitgeber dabei auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, kommt es grundsätzlich auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens an, das Versorgungsschuldner ist. Verflechtungen innerhalb des Konzerns können allerdings dazu führen, dass ausnahmsweise eine konzerneinheitliche Betrachtung geboten ist und der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten im Konzern zum Anlass für Eingriffe in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse nehmen darf. Dem Arbeitgeber stehen sachlich-proportionale Gründe zur Seite, wenn wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf, und der Eingriff in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig ist. Verhältnismäßig ist der Eingriff dann, wenn er sich in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpasst und die Ausgestaltung des Gesamtkonzepts plausibel ist.

#### **4. Anpassung**

Die im Rahmen der Anpassungsprüfung und Anpassungsentscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zu ermittelnde Eigenkapitalverzinsung besteht, wie der Dritte Senat im Urteil vom 11. November 2014 (- 3 AZR 116/13 -) bestätigt hat, aus einem Basiszins und einem Risikozuschlag. Der Basiszins entspricht der jeweils aktuellen Umlaufrendite der Anleihen der öffentlichen Hand in den einzelnen Jahren des Beurteilungszeitraums. Der Risikozuschlag beträgt für alle werbend am Markt tätigen Unternehmen einheitlich 2 vH.

Nach dem Urteil des Dritten Senats vom 11. November 2014 (- 3 AZR 117/13 -) zwingt der von § 16 Abs. 1 BetrAVG vorgesehene Drei-Jahresturnus den Ver-

sorgungsschuldner nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen. Eine Bündelung der im Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Termin im Kalenderjahr ist zulässig. Dabei darf sich für die Versorgungsempfänger die erste Anpassungsprüfung um höchstens sechs Monate verzögern. Eine weitere Verzögerung der ersten Anpassungsprüfung ist nicht zulässig. Der Anpassungsturnus steht auch nicht zur Disposition des Betriebsrentners; begehrt der Betriebsrentner Anpassung zu einem falschen Stichtag ist die Klage deshalb un schlüssig.

Das Bestehen eines Beherrschungsvertrags schafft eine Gefahrenlage für das durch § 16 Abs. 1 BetrAVG geschützte Interesse der Betriebsrentner am Wertehalt laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Dies rechtfertigt einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens, wenn sich die durch den Beherrschungsvertrag für die Versorgungsempfänger begründete Gefahrenlage verwirklicht hat. Dies ist Gegenstand des Urteils des Dritten Senats vom 10. März 2015 (- 3 AZR 739/13 -) gewesen. Im Prozess hat der Versorgungsempfänger zunächst darzulegen und ggf. zu beweisen, dass ein Beherrschungsvertrag besteht. Darüber hinaus muss er lediglich die bloße Behauptung erheben, die dem Beherrschungsvertrag eigene Gefahrenlage habe sich verwirklicht. Einer beispielhaften Darlegung von im Konzerninteresse erfolgten Weisungen bedarf es nicht. Der Arbeitgeber hat dann im Einzelnen substantiiert und unter Benennung der Beweismittel nachvollziehbar darzulegen, dass sich die im Beherrschungsvertrag angelegte Gefahrenlage nicht verwirklicht oder seine wirtschaftliche Lage nicht in einem für die Betriebsrentenanpassung maßgeblichen Umfang verschlechtert hat.

In seinem Urteil vom 15. September 2015 (- 3 AZR 839/13 -) hat der Dritte Senat über die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage einer anderen Gesellschaft als der Versorgungsschuldnerin bei der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG aus Rechtsscheinhaftung befunden. Diese kommt danach nur dann in Betracht, wenn der erforderliche Rechtsschein durch dem Versorgungsschuldner zurechenbare Erklärungen oder Verhaltensweisen begründet wurde. Ein Anspruch auf Anpassung der Betriebsrente kann sich, wenn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers der Anpassung nach § 16 Abs. 1 und

Abs. 2 BetrAVG entgegensteht, aus § 826 BGB ergeben. Denkbar ist ein solcher Schadensersatzanspruch, wenn der konzernangehörige Arbeitgeber sein operatives Geschäft innerhalb des Konzerns überträgt und dort die wirtschaftlichen Aktivitäten weitergeführt werden, ohne dass gleichzeitig die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG übergeht.

## **2. Abschnitt      Kollektives Arbeitsrecht**

### **I.      Arbeitskampfrecht**

Der Erste Senat hat in zwei Urteilen vom 25. August 2015 (- 1 AZR 754/13 - und - 1 AZR 875/13 -) über Schadensersatzklagen von Fluggesellschaften befunden, die von Streikmaßnahmen der Fluglotsen betroffen waren, die sich gegen den Betrieb der Deutschen Flugsicherung GmbH (DFS) richteten. Nach Auffassung des Senats folge die unmittelbare Kampfbetroffenheit des Arbeitgebers aus dem gewerkschaftlichen Streikaufruf. Mit den gegen diesen gerichteten Arbeitskampfmaßnahmen wird regelmäßig nicht zugleich in das durch § 823 Abs. 1 BGB als sonstiges Recht geschützte Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb eines kampfunbeteiligten Unternehmens eingegriffen. In dem zweitgenannten Urteil (- 1 AZR 875/13 -) hat der Erste Senat zudem ausgeführt, dass die Einstandspflicht für arbeitskampfbedingte Schäden durch Streikmaßnahmen von Fluglotsen nicht vom Anwendungsbereich des Unionsrechts erfasst wird und es sich bei dem schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrags regelmäßig nicht um einen Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten von Dritten handelt, durch den die Friedenspflicht auch auf Dritte erstreckt werde.