



Bundesarbeitsgericht



Jahresbericht
2016

verhältnisses zu widersprechen, erloschen sein. Nach der Entscheidung des Achten Senats vom 19. November 2015 ist dies unter folgenden Voraussetzungen regelmäßig anzunehmen: Der Arbeitnehmer muss im Rahmen der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB über den jeweiligen Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter Mitteilung des Zeitpunkts oder des geplanten Zeitpunkts sowie des Gegenstands des Betriebsübergangs und des Betriebsübernehmers in Textform in Kenntnis gesetzt worden sein (grundlegende Informationen). Dann bleibt das Widerspruchsrecht nur bestehen, wenn der Arbeitnehmer dem infolge des ersten Betriebsübergangs eingetretenen Übergang seines Arbeitsverhältnisses binnen einer Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung über den zweiten Übergang seines Arbeitsverhältnisses widerspricht. Es erlischt also das jeweils „ältere“ Widerspruchsrecht mit Ablauf der Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung über den weiteren Betriebsübergang. Weitere Voraussetzung ist, dass diese Monatsfrist zum Widerspruch gegen den vorherigen Übergang noch vor dem weiteren Betriebsübergang abläuft beziehungsweise abgelaufen ist.

VIII. Betriebliche Altersversorgung

1. Beitragsbezogene Leistungszusage

Legt eine Versorgungsordnung fest, dass Zuführungen an eine Vermögensmasse (zB einen Fond) erbracht werden und die spätere Versorgungsleistung auch durch die Summe der Zuführung bestimmt wird, handelt es sich um eine beitragsorientierte Leistungszusage iSv. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG. Es liegt also keine bloße Beitragszusage vor, die nicht dem Betriebsrentengesetz unterfiele (BAG 30. August 2016 - 3 AZR 228/15 -). § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG enthält nicht nur eine Definition des Begriffs der beitragsorientierten Leistungszusage, sondern stellt auch inhaltliche Anforderungen auf. Das Gesetz verlangt jedenfalls, dass zum Zeitpunkt der Umwandlung der Beiträge in eine Anwartschaft feststeht, welche Höhe die aus den Beiträgen resultierende Leistung im Versorgungsfall mindestens hat.

2. Umfassungszusage

Unter welchen Voraussetzungen erstreckt sich die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG auch auf Versorgungsleistungen, die der Arbeitnehmer mit Eigenbeiträgen finanziert hat? Der Fall einer solchen „Umfassungszusage“ ist in der mit Wirkung zum 1. Juli 2002 in Kraft getretenen Bestimmung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG geregelt. Sie ist auch auf Versorgungszusagen anwendbar, die vor dem 1. Juli 2002 erteilt wurden, so die Entscheidung des Dritten Senats vom 15. März 2016 (- 3 AZR 827/14 -). Eine Umfassungszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erfordert nicht nur, dass der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufwendet; vielmehr muss das Versorgungsversprechen des Arbeitgebers auch die Leistungen aus den vom Arbeitnehmer selbst geleisteten Beiträgen umfassen. Für Zusagen, die vor Inkrafttreten von § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erteilt wurden, sind höhere Anforderungen an die Annahme einer Umfassungszusage zu stellen. Es genügt insoweit nicht, dass die Beteiligung des Arbeitnehmers unfreiwillig ist und die Leistungsberechnung aus den vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträgen einheitlich erfolgt.

3. Umdeutung einer Betriebsvereinbarung

Die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage nach § 140 BGB ist möglich, wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen entsprechenden hypothetischen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers bestehen. Dies setzt voraus, dass besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, er habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die dort vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Der Umdeutung einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in eine entsprechende Gesamtzusage steht nicht entgegen, dass diese schwerer abzuändern wäre als eine Betriebsvereinbarung (BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 -). Das ist nicht der Fall. Vielmehr unterscheiden sich die Möglichkeiten des Arbeitgebers, sich von einer Gesamtzu-

sage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einerseits und einer Betriebsvereinbarung über solche Leistungen andererseits zu lösen, nicht wesentlich. Er kann sich von entsprechenden Verpflichtungen aus einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung der Betriebsvereinbarung nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes lösen. Diese Grundsätze gelten auch für Gesamtzusagen, mit denen der Arbeitgeber Leistungen nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregelungen zusagt.

4. Ablösung von Versorgungszusagen

Änderungen einer Versorgungsregelung, die die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse betreffen, setzen nach der ständigen Rechtsprechung des Dritten Senats sachlich-proportionale Gründe voraus. Eine Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung kann ein solcher Grund sein. In seinem Urteil vom 10. November 2015 (- 3 AZR 390/14 -) hat der Senat dazu ausgeführt, hierfür müsse eine erhebliche, zum Zeitpunkt der Schaffung des Versorgungswerks unvorhersehbare Mehrbelastung eingetreten sein, die auf Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung oder im Steuerrecht beruht. Die Ermittlung des Anstiegs der Kosten ist anhand eines Barwertvergleichs festzustellen, der bezogen auf den Ablösestichtag einerseits und den Tag der Schaffung des Versorgungswerks andererseits vorzunehmen ist. Dabei sind die Anwartschaftsberechtigten zugrunde zu legen, die am Ablösestichtag dem Versorgungswerk unterfallen. Jedenfalls bei geschlossenen Versorgungssystemen sind weitere externe kostensteigernde Faktoren, wie etwa die Entgeltentwicklung oder der Anstieg der Lebenserwartung, nicht zu berücksichtigen.

5. Änderung einer Ermessensentscheidung auf Gewährung einer Waisenrente

Mit der Gewährung einer Waisenrente an eine volljährige Waise hat sich der Dritte Senat in einer Entscheidung vom 8. Dezember 2015 auseinandergesetzt (- 3 AZR 141/14 -). In der anzuwendenden Versorgungsordnung war die Waisenrente für volljährige Hinterbliebene als Ermessensleistung ausgestaltet. Die

Pensionskasse kann in diesem Fall ermessenfehlerfrei entscheiden, die Waisenrente für einen Sozialhilfeempfänger einzustellen, wenn der Träger der Sozialhilfe den Rentenanspruch nach § 93 SGB XII vollständig auf sich überleitet. In den Regelungen der Hinterbliebenenversorgung konkretisiert sich regelmäßig das auf einem Näheverhältnis beruhende typisierte Versorgungsinteresse des betriebsrentenrechtlich zunächst versorgungsberechtigten Arbeitnehmers an der Versorgung seines (späteren) Hinterbliebenen. Zwischen dem verstorbenen Arbeitnehmer und dem Träger der Sozialhilfe besteht ein solches Näheverhältnis nicht. Auch der sozialhilferechtliche Nachranggrundsatz steht der Einstellung der Waisenrente nicht entgegen.

6. Versicherungsförmige Lösung

Scheidet ein Arbeitnehmer, dem eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden ist, vor Eintritt eines Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis aus, so behält er bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen seine Anwartschaft. Wird die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung durchgeführt, tritt nach § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG auf Verlangen des Arbeitgebers an Stelle der Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber die vom Versicherer nach dem Versicherungsvertrag zu erbringende Versicherungsleistung (sog. versicherungsförmige Lösung). Das Verlangen des Arbeitgebers nach der versicherungsförmigen Lösung kann zwar bereits vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam erklärt werden. Erforderlich ist jedoch, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung beim Arbeitnehmer und bei der Versicherung bereits ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit einer konkret bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht (BAG 19. Mai 2016 - 3 AZR 794/14 -). Weiterhin muss es dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung ohne weiteres möglich sein, auf die Angaben zur Versicherung - Versicherer und Versicherungsvertragsnummer - zuzugreifen.

7. Benachteiligungsverbote

a) Wegen einer Behinderung

Für schwerbehinderte Menschen gilt im Hinblick auf die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine besondere Altersgrenze, die einen früheren Bezug der Vollrente ohne Abschläge ermöglicht. Liegt eine unerlaubte Benachteiligung wegen einer Behinderung vor, wenn eine Versorgungsordnung bei der Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Erreichen einer späteren, „festen Altersgrenze“ (hier Vollendung des 65. Lebensjahres) Abschläge vorsieht? Der Dritte Senat hat diese Frage in einem Urteil vom 13. Oktober 2016 (- 3 AZR 439/15 -) verneint: Eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG scheidet aus, weil die Abschläge nicht an die Behinderteneigenschaft anknüpfen. Auch andere Arbeitnehmer können früher in Rente gehen. Ebenso scheidet eine mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG aus. Liegen die Voraussetzungen eines frühen Renteneintritts auch bei nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern vor, müssen diese ebenfalls Abschläge hinnehmen. Soweit allein schwerbehinderte Menschen die gesetzliche Rente und die Betriebsrente früher beanspruchen können, werden sie nicht gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt. Denn dann kann es keine anderen Arbeitnehmer geben, die zum selben Zeitpunkt eine Betriebsrente beziehen.

b) Wegen Teilzeitbeschäftigung

Nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG müssen Teilzeitbeschäftigte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mindestens in der Höhe erhalten, die dem Umfang ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Für die Vergleichbarkeit im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist entscheidend, dass diesen Leistungen nicht nur Entgeltcharakter zukommt, sondern mit ihnen in der Regel - zumindest auch - sowohl bereits erbrachte als auch künftige Betriebszugehörigkeit entlohnt werden soll. Vergleichbar sind daher nur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte mit einer gleich langen Betriebszugehörigkeit (BAG 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 -). Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrund-

satz stellt in Bezug auf Ungleichbehandlungen, die an verpönte Merkmale im Sinne des § 1 AGG oder an die Teilzeitbeschäftigung anknüpfen, keine weitergehenden Anforderungen als § 3 AGG oder § 4 Abs. 1 TzBfG.

8. Insolvenzsicherung bei Kapitalleistungen

Nach § 7 Abs. 1a Satz 3 BetrAVG sind rückständige Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) nur insolvenzgeschützt, wenn der Anspruch darauf bis zu zwölf Monate vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden ist. Diese Bestimmung ist nicht anwendbar auf Leistungen, die nach der Versorgungsregelung als Kapitalleistungen und nicht als Renten zu erbringen sind (BAG 20. September 2015 - 3 AZR 411/15 -). Bei Kapitalleistungen haftet der PSV nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG auch für zurückliegend entstandene Versorgungsansprüche außerhalb des Zwölf-Monats-Zeitraums. Dies erfordert jedoch einen ursächlichen Zusammenhang zwischen der unterbliebenen Zahlung und der später eingetretenen Insolvenz des Versorgungsschuldners. Dieser Zusammenhang liegt vor, wenn sich der Versorgungsschuldner zum Zeitpunkt seiner Zahlungspflicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befand. Ob bereits Insolvenzgründe vorlagen, ist unerheblich.

2. Abschnitt Kollektives Arbeitsrecht

I. Arbeitskampfrecht

Der Erste Senat hat sich in einem Urteil vom 26. Juli 2016 (- 1 AZR 160/14 -) ua. mit Schadenersatzforderungen einer bestreikten Arbeitgeberin gegen die streikführende Gewerkschaft befasst. Der von ihr getragene Arbeitskampf, so der Senat, war auch auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet, für die noch eine tarifvertraglich vereinbarte Friedenspflicht galt. Streiken dürfen die Gewerkschaften aber nur zur Durchsetzung tarifvertraglich regelbarer und die Friedenspflicht wahrender Ziele. Da der Arbeitskampf im entschiedenen Fall