



Bundesarbeitsgericht



Jahresbericht  
2017

## 2. Widerspruch

Vor einem Betriebsübergang sind die betroffenen Arbeitnehmer vom bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber ua. über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs in Textform zu unterrichten (§ 613a Abs. 5 BGB). Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses gemäß § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung schriftlich widersprechen. Diese Widerspruchsfrist wird nur durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung in Lauf gesetzt. Daran fehlt es, wenn nicht mitgeteilt wird, dass es sich bei dem Erwerber um ein Unternehmen in den ersten vier Jahren seiner Gründung handelt, für das nach § 112a Abs. 2 Satz 1 BetrVG die sog. Sozialplanprivilegierung greift. Das hat der Achte Senat mit Urteil vom 15. Dezember 2016 (- 8 AZR 612/15 -) entschieden. Die Sozialplanprivilegierung bedeutet, dass trotz Vorliegens einer Betriebsänderung ein Sozialplan nicht erzwingbar ist. Eine fehlende Information über diesen Umstand führt dazu, dass die einmonatige Widerspruchsfrist nicht in Lauf gesetzt wird. Daraus erwächst aber kein zeitlich unbegrenztes Widerspruchsrecht. Mit dem Ablauf des Privilegierungszeitraums von vier Jahren seit der Gründung des neuen Inhabers ist dieser Fehler in der Unterrichtung kraft Gesetzes geheilt. Zu diesem Zeitpunkt beginnt im Hinblick auf diesen Unterrichtungsfehler entsprechend § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB eine Widerspruchsfrist von einem Monat zu laufen.

## VII. Betriebliche Altersversorgung

### 1. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG. Er gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer von ihm selbst gegebenen Regel gleich zu behandeln. Im Betriebsrentenrecht hat der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG eine ausdrückliche gesetzliche Verankerung erfahren und kann somit kraft Gesetzes Ansprüche etwa auf eine Betriebsrentenanpassung be-

gründen. Welche Voraussetzungen sind hierfür zu erfüllen? Der Dritte Senat hat dazu erläutert, dass nur ein gestaltendes Verhalten des Arbeitgebers anspruchsbegründend wirken kann. Will der Arbeitgeber dagegen nur - tatsächliche oder vermeintliche - rechtliche Vorgaben erfüllen, liegt kein Verhalten vor, an das der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz anknüpft. Stützt ein Arbeitnehmer Klageansprüche auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, hat er als Anspruchsteller deswegen Tatsachen darzutun, die nahelegen, dass eine anderen Arbeitnehmern gewährte Leistung auf einer vom Arbeitgeber selbst gesetzten Regel und nicht auf etwaigem Normvollzug beruht (BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 691/16 -).

## **2. AGB-Kontrolle bei Änderungsvereinbarung**

Vom Arbeitgeber vorformulierte Vereinbarungen, durch die Streit oder Ungewissheit über Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung beseitigt werden sollen, können einer uneingeschränkten Inhaltskontrolle nach den Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen (§§ 307 ff. BGB) unterliegen. Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB findet eine uneingeschränkte Inhaltskontrolle statt, wenn durch Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Zu den Rechtsvorschriften iSd. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB gehört auch das sich aus § 779 BGB ergebende gesetzliche Vertragsleitbild. § 779 BGB regelt nicht nur, wann Vergleiche unwirksam sind, sondern enthält zudem ein Leitbild für Vereinbarungen, mit denen ein im Hinblick auf ein Rechtsverhältnis insgesamt oder in einzelnen Punkten bestehender Streit oder eine rechtliche Ungewissheit beseitigt werden soll. Das Gesetz geht davon aus, dass eine solche Situation durch gegenseitiges Nachgeben bereinigt werden soll. Eine einseitige, unangemessen benachteiligende Festsetzung der Vertragsbedingungen steht zu einem solchen Vertragsleitbild in Widerspruch. Die Bestimmungen einer Vereinbarung sind nach der Entscheidung des Dritten Senats vom 15. November 2016 (- 3 AZR 582/15 -) allerdings nur dann am Leitbild des § 779 BGB zu messen, wenn sich der Arbeitgeber - als Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen - im Vorfeld der Vertragsänderung im Hinblick auf die geänderten

Regelungen einer Rechtsposition berührt hat. Die bloße Rechtsgestaltung ist dagegen nicht am Leitbild des § 779 BGB zu messen.

### **3. Prüfungsmaßstab bei Eingriff in bestehende Versorgungsrechte**

Einschnitte in Versorgungsrechte der Arbeitnehmer können durch Betriebsvereinbarungen nur bei Wahrung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit vorgenommen werden. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit werden vom Dritten Senat in ständiger Rechtsprechung durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert, in dem abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte Eingriffsgründe gegenüber gestellt werden. Mit Urteil vom 11. Juli 2017 (- 3 AZR 513/16 - ) hat der Dritte Senat darauf hingewiesen, dass dieses Schema auf Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanswartschaften zugeschnitten ist und nicht für Eingriffe in laufende Leistungen gilt. Veränderungen einer Versorgungsordnung nach dem Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand sind daher nicht an dem dreistufigen Prüfungsschema, sondern unmittelbar anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu prüfen. Danach können nach Eintritt des Versorgungsfalls in der Regel nur noch geringfügige Verschlechterungen gerechtfertigt sein, wenn hierfür sachlich nachvollziehbare Gründe bestehen. Liegt ein mehr als geringfügiger Eingriff vor, müssen darüber hinausgehende Gründe gegeben sein. Unabhängig von der Schwere des Eingriffs müssen die zur Rechtfertigung angezogenen Gründe gerade den vorgenommenen Eingriff tragen. Es muss deshalb ein innerer Zusammenhang zwischen der Neuregelung und den Gründen für diese bestehen.

### **4. Hinterbliebenenversorgung - „jetzige Ehefrau“**

Wenn der Arbeitgeber in Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine Witwenrente ausschließlich für die „jetzige“ Ehefrau seines Arbeitnehmers verspricht, weicht er von der von der Vertragstypik des Betriebsrentengesetzes ab. Diese Abweichung stellt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar. Denn berechnete Interessen des Arbeitgebers an

einer solchen Einschränkung bestehen nicht, so der Dritte Senat im Urteil vom 21. Februar 2017 (- 3 AZR 297/15 -). Der Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB hat zur Folge, dass die Beschränkung der Versorgungszusage auf die „jetzige“ Ehefrau unwirksam ist. Für Arbeitgeber, die eine unzulässig beschränkte Versorgungszusage vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 erteilt haben, würde es eine unzumutbare Härte darstellen, wenn sie deswegen zur Zahlung einer Hinterbliebenenrente an die Ehefrau verpflichtet wären, mit der ihr ehemaliger Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Ablebens verheiratet ist. Denn vor diesem Zeitpunkt unterlag die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung keiner Angemessenheitskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. In diesen Fällen ist der Unbeachtlichkeit der Einschränkung auf die „jetzige“ Ehefrau deswegen ausnahmsweise durch eine ergänzende Vertragsauslegung Rechnung zu tragen. Die Hinterbliebenenversorgung ist danach nur zu gewähren, wenn die beim Ableben des Arbeitnehmers bestehende Ehe auch bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden hat.

## **5. Rückforderungsverbot in Satzung einer Gruppenunterstützungskasse**

Wird eine Gruppenunterstützungskasse als eingetragener Verein geführt, dessen Satzung jeden Rückforderungsanspruch der Trägerunternehmen ausschließt, unterliegt der Rückforderungsausschluss keiner Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Die Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB auf Verträge des Gesellschaftsrechts nicht anwendbar. Bei Vereinssatzungen findet daher nur eine richterliche Inhaltskontrolle nach §§ 242, 315 BGB statt. Den daraus folgenden Anforderungen ist genügt, wenn das Trägerunternehmen einen Anspruch hat, bei Ende seiner Mitgliedschaft das segmentierte Kassenvermögen auf andere Versorgungseinrichtungen übertragen zu lassen, deren Auswahl nicht im ausschließlichen Belieben der Unterstützungskasse liegt. Das dient in ausreichender Weise den Interessen des Trägerunternehmens an der

Sicherung der Altersversorgung seiner Arbeitnehmer, so die Richterinnen und Richter des Dritten Senats im Urteil vom 21. März 2017 (- 3 AZR 619/15 -).

## **6. Anpassungsprüfungspflicht**

Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber grundsätzlich alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Hiervon sah § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG in seiner bis zum 30. Dezember 2015 geltenden Fassung für bestimmte versicherungsförmige Durchführungswege eine Ausnahme vor. Nach der Rechtsprechung des Dritten Senats galt diese Ausnahme jedoch nur für Versorgungsleistungen, die auf Versorgungszusagen beruhten, die vor Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung (DeckRV) am 16. Mai 1996 erteilt worden waren. Durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie hat der Gesetzgeber mit Wirkung ab dem 31. Dezember 2015 § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG neu gefasst und damit dieser bisherigen Rechtsprechung die Grundlage entzogen, indem er in der gesetzlichen Regelung jeden Bezug auf die DeckRV gestrichen hat. In seinem Urteil vom 13. Dezember 2016 (- 3 AZR 342/15 -) hat der Dritte Senat entschieden, dass die Neufassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nicht auf Anpassungsstichtage anzuwenden ist, die vor ihrem Inkrafttreten am 31. Dezember 2015 liegen. Gesetze gelten im Regelfall erst ab ihrem Inkrafttreten mit Wirkung für die Zukunft. Anhaltspunkte für eine rückwirkende Inkraftsetzung weist die Neufassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nicht auf.

Hinweis: Durch das „Betriebsrentenstärkungsgesetz“ vom 17. August 2017 wurde in § 30c BetrAVG ein Abs. 1a eingefügt (BGBl. I 2017 S. 3214, 3217). Dieser lautet: „§ 16 Absatz 3 Nummer 2 gilt auch für Anpassungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2016 liegen; in diesen Zeiträumen bereits erfolgte Anpassungen oder unterbliebene Anpassungen, gegen die der Versorgungsberechtigte vor dem 1. Januar 2016 Klage erhoben hat, bleiben unberührt“.

## **7. Aussonderungsrecht nach § 47 InsO bezüglich Pensionskassenbeiträgen**

Ein Recht auf Aussonderung nach § 47 InsO aufgrund eines Treuhandverhältnisses besteht nur, wenn der Gegenstand, den der Gläubiger beansprucht, bestimmt oder zumindest bestimmbar in der Masse des Insolvenzschuldners vorhanden ist. Arbeitnehmer, die vom Insolvenzverwalter Beträge verlangen, die der insolvente Arbeitgeber für sie an eine Pensionskasse zu zahlen gehabt hätte, können sich daher nicht auf § 47 InsO berufen, wenn die Mittel für die Pensionskassenbeiträge nicht von dem sonstigen Vermögen des insolventen Arbeitgebers getrennt gehalten wurden. Der Dritte Senat hat mit seiner Entscheidung vom 21. März 2017 (- 3 AZR 718/15 -) klargestellt, dass hieran auch Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nichts ändert. Ein etwaiger, bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gebotener Schutz des Arbeitnehmers kann nicht durch die Begründung eines Aussonderungsrechts an solchen Pensionskassenbeiträgen gewährt werden. Ein Verzicht auf das Erfordernis der Vermögensseparierung ist mit dem Wortlaut von § 47 InsO, seinem Sinn und Zweck sowie dem Regelungszusammenhang und der Systematik der Insolvenzordnung nicht zu vereinbaren. Die gegenteilige Annahme liefe auf eine rechtsmethodisch unzulässige Rechtsfortbildung hinaus.

## **8. Streitwert**

Klagt der Arbeitnehmer eine monatlich zahlbare Betriebsrente ein, beläuft sich der Streitwert der Klage auf den dreifachen Jahreswert der geforderten Betriebsrente, wenn nicht der Gesamtbetrag der geforderten Leistung geringer ist (§ 42 Abs. 1 Satz 1 GKG). Das gilt nach dem Beschluss des Dritten Senats vom 8. März 2017 (- 3 AZN 886/16 (A) -) auch, wenn der Arbeitgeber den eingeklagten Betriebsrentenanspruch nicht insgesamt bestreitet, sondern nur für zu hoch angesetzt hält. In diesem Fall kann der Streitwert nicht lediglich aus dem streitigen Teil des eingeklagten Anspruchs berechnet werden. Die Streitwertfestsetzung hängt nicht davon ab, ob und inwieweit über die eingeklagte Forderung zwischen den Parteien Uneinigkeit besteht. Entscheidend ist, was eingeklagt

und deswegen Streitgegenstand des Verfahrens ist. Umfasst die Klage auch unstreitige Beträge, sind diese bei der Streitwertberechnung daher voll miteinzubeziehen.

## **2. Abschnitt      Kollektives Arbeitsrecht**

### **I.      Tarifrecht**

#### **1.      Schließung einer Tariflücke**

Mit Beschluss vom 22. März 2017 (- 4 ABR 54/14 -) hat der Vierte Senat seine Rechtsprechung bestätigt, wonach tarifvertragliche Regelungen einer ergänzenden Auslegung grundsätzlich nur dann zugänglich sind, wenn damit kein Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie verbunden ist. Eine ergänzende Auslegung eines Tarifvertrags scheidet daher aus, wenn die Tarifvertragsparteien eine regelungsbedürftige Frage bewusst ungeregelt lassen und diese Entscheidung höherrangigem Recht nicht widerspricht. Voraussetzung für eine ergänzende Auslegung ist, dass entweder eine unbewusste Regelungslücke vorliegt oder eine Regelung nachträglich lückenhaft geworden ist. In einem solchen Fall haben die Gerichte für Arbeitssachen grundsätzlich die Möglichkeit und die Pflicht, eine Tariflücke zu schließen, wenn sich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien ergeben. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien in eigener Verantwortung darüber zu befinden, ob sie eine von ihnen geschaffene Ordnung beibehalten oder ändern. Solange sie daran festhalten, hat sich eine ergänzende Auslegung an dem bestehenden System und dessen Konzeption zu orientieren. Diese Möglichkeit scheidet aus, wenn den Tarifvertragsparteien ein Spielraum zur Lückenschließung bleibt und es ihnen wegen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie überlassen bleiben muss, die von ihnen für angemessen gehaltene Regelung selbst zu finden.