

**Aktuelle  
Rechtsprechung des  
Bundesarbeitsgerichts  
zum  
Betriebsrentenrecht**

**Dr. Anja Schlewing  
Richterin am Bundesarbeitsgericht  
Oktober 2009**

# **Themenübersicht**

- I. Zum Begriff der betrieblichen Altersversorgung**
- II. Zum Diskriminierungsschutz**
- III. Zu Fragen der Betriebsrentenanpassung**
  - 1. Auslagerung von Pensionsverpflichtungen durch Schaffung einer Rentnergesellschaft**
  - 2. Betriebsrentenanpassung im Konzern**
  - 3. Gläubigerschutz nach Ende eines Beherrschungsvertrages nach § 303 AktG**
- IV. Zur Auswirkung der außerplanmäßigen Erhöhung der BBG im Jahre 2003 auf Versorgungszusagen mit gespaltener Rentenformel**
- V. Zur Entgeltumwandlung (Zillmerung)**

**BAG, Urteil vom 18. November 2008 – 3 AZR 277/07 –  
DB 2009, 294 = NZA-RR 2009, 153**

**Orientierungssatz 2:**

Die Hinterbliebenenversorgung nach dem Betriebsrentengesetz knüpft an das typisierte Versorgungsinteresse des Arbeitnehmers an, nicht an erbrechtliche Grundsätze. Der Kreis möglicher Hinterbliebener ist dabei nicht auf Ehegatte oder Kinder des Arbeitnehmers beschränkt.

**BAG, Urteil vom 18. November 2008 – 3 AZR 277/07 –  
DB 2009, 294 = NZA-RR 2009, 153**

**Orientierungssätze 3 und 5:**

**Gleichbehandlungsgesichtspunkte hindern den Arbeitgeber – auch bei Entgeltumwandlung – nicht, eine Hinterbliebenenversorgung so zuzusagen, dass nicht alle Personen erfasst werden, die im Sinne des Betriebsrentenrechts als Hinterbliebene behandelt werden können. Er darf dabei an die Unterschiedlichkeit des Näheverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und der begünstigten Person anknüpfen.**

**Werden Entgeltansprüche in Versorgungsleistungen umgewandelt, die eine Hinterbliebenenversorgung einschließen, ist das Prinzip der Wertgleichheit nicht allein dadurch verletzt, dass versorgungsberechtigte Arbeitnehmer, die vor Eintritt des Versorgungsfalls ohne Hinterbliebene versterben, keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erlangen.**

# **BAG, Urteil vom 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 – AP AGG § 2 Nr. 1 = EzA AGG § 2 Nr. 1**

## **Orientierungssätze 1 und 2:**

Trotz der Bestimmung des § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG gilt dieses Gesetz auch für die betriebliche Altersversorgung. Ein Wille des historischen Gesetzgebers des AGG, das Gesetz nicht auf die betriebliche Altersversorgung anzuwenden, ist nicht erkennbar. Vielmehr gilt es nach § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG auch für ausgeschiedene Beschäftigte.

§ 2 Abs. 2 Satz 2 AGG bewirkt jedoch, dass - in Abweichung zu § 32 AGG - Regelungen des Betriebsrentengesetzes über Unterscheidungen, die Bezug zu den in § 1 AGG erwähnten Merkmalen haben, vom AGG nicht berührt werden. Das gilt zB hinsichtlich der an das Merkmal „Alter“ anknüpfenden Vorschriften zur gesetzlichen Unverfallbarkeit.

**BAG, Urteil vom 14. Januar 2009 – 3 AZR 20/07 – NZA  
2009, 489 = BB 2009, 954**

**Leitsatz**

Eingetragene Lebenspartner sind in der betrieblichen Altersversorgung hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung Ehegatten gleichzustellen, soweit am 1. Januar 2005 zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner noch ein Rechtsverhältnis bestand.

# **BAG, Urteil vom 11. März 2008 - 3 AZR 358/06 – AP UmwG § 131 Nr. 1 = EzA BetrAVG § 4 Nr. 7**

## **Leitsätze 1 und 2:**

Versorgungsverbindlichkeiten können durch umwandlungsrechtliche Ausgliederung auch auf eine Rentnergesellschaft übertragen werden. Einer Zustimmung der Versorgungsempfänger bedarf es nicht. Ihnen steht auch kein Widerspruchsrecht zu.

Eine unzureichende Ausstattung der Rentnergesellschaft führt zwar nicht zur Unwirksamkeit der partiellen Gesamtrechtsnachfolge, kann aber Schadensersatzansprüche auslösen. Den versorgungspflichtigen Arbeitgeber trifft grundsätzlich die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die Gesellschaft, auf die Versorgungsverbindlichkeiten ausgegliedert werden, so auszustatten, dass sie nicht nur die laufenden Betriebsrenten zahlen kann, sondern auch zu den gesetzlich vorgesehenen Anpassungen in der Lage ist.

# **BAG, Urteil vom 11. März 2008 - 3 AZR 358/06 – AP UmwG § 131 Nr. 1 = EzA BetrAVG § 4 Nr. 7**

## **Orientierungssatz 3:**

Den bisher versorgungspflichtigen Rechtsträger trifft eine vertragliche Nebenpflicht zur hinreichenden Ausstattung der die Versorgungsverbindlichkeiten übernehmenden Gesellschaft. Die nach der Umwandlung versorgungspflichtige Gesellschaft ist nur dann hinreichend ausgestattet, wenn sie bei einer realistischen betriebswirtschaftlichen Betrachtung genügend leistungsfähig ist.

- a) Bei der Bewertung der Versorgungsverbindlichkeiten sind die Sterbetabellen der Versicherungswirtschaft zugrunde zu legen.
- b) Beim Rechnungszinsfuß spricht viel dafür, von der auf einer vernünftigen kaufmännischen Beurteilung beruhenden Bandbreite der Zinssätze auszugehen, im Interesse der Rechtssicherheit nicht auf die Besonderheiten des einzelnen Unternehmens abzustellen und wegen der gebotenen Bewertungsvorsicht die Untergrenze der Bandbreite zugrunde zu legen. Dies ergibt im vorliegenden Fall drei Prozent.



# **BAG, Urteil vom 11. März 2008 - 3 AZR 358/06 – AP UmwG § 131 Nr. 1 = EzA BetrAVG § 4 Nr. 7**

## **Orientierungssatz 3:**

- c) Im Zeitpunkt der Eintragung der Umwandlung ins Handelsregister muss die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung langfristig gesichert sein. Ergebnisabführungsverträge, die zwar eine Verlustübernahme vorsehen, aber jederzeit gekündigt werden können, reichen hierfür nicht aus. Der übertragende Rechtsträger kann die gebotene Absicherung der Verbindlichkeiten nicht nur durch zusätzliches Kapital, sondern auch durch einen Schuldbeitritt oder ein Garantieverprechen herbeiführen.
- d) Grundsätzlich muss die Ausstattung der versorgungspflichtigen Gesellschaft auch für Anpassungen nach § 16 BetrAVG ausreichen. Die für die Ausstattung der Rentnergesellschaft erforderliche Einschätzung der künftigen Kaufkraftverluste muss aus den Erfahrungen der Vergangenheit gewonnen werden. Dabei erscheint ein Referenzzeitraum von 20 Kalenderjahren sachgerecht.

## **BAG, Urteil vom 10. Februar 2009 - 3 AZR 727/07- Pressemitteilung 17/09**

Bei der Anpassung der Betriebsrenten kommt es auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers an, der die betriebliche Altersversorgung schuldet. Auch wenn es sich beim versorgungspflichtigen Arbeitgeber um eine konzernabhängige Tochtergesellschaft handelt, sind grundsätzlich seine eigenen wirtschaftlichen Verhältnisse maßgebend. Auf eine schlechte wirtschaftliche Lage der Konzernobergesellschaft oder des Gesamtkonzerns kann es nur dann ankommen, wenn am Anpassungstichtag ausreichend konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass in den nächsten drei Jahren die im Konzern bestehenden Schwierigkeiten auf das Tochterunternehmen „durchschlagen“.

# **BAG, Urteil vom 26. Mai 2009 – 3 AZR 369/07 –**

## **Leitsätze 2 und 3**

§ 16 BetrAVG soll einer Entwertung der laufenden Betriebsrenten begegnen. Solange und soweit der Versorgungsschuldner leistungsfähig ist, hat er die gesetzlich vorgeschriebenen Anpassungen vorzunehmen. Die Anpassung der Betriebsrenten ist der Regelfall, die Nichtanpassung der Ausnahmefall. Dieser Ausnahmefall darf nicht planmäßig herbeigeführt werden.

Bei Beendigung eines Beherrschungsvertrages hat das herrschende Unternehmen das abhängige Unternehmen grundsätzlich so auszustatten, dass dieses zur Anpassung der Betriebsrenten wirtschaftlich in der Lage ist. Die Verletzung dieser Verpflichtung kann zu Schadensersatzansprüchen der Betriebsrentner gegen das ursprünglich herrschende Unternehmen führen.

# **BAG, Urteil vom 21. April 2009 – 3 AZR 695/08 –**

## **Leitsätze 1 und 2:**

Versorgungsordnungen mit einer „gespaltenen Rentenformel“ sind durch die außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze um 500,00 Euro im Jahre 2003 nach § 275c SGB VI regelmäßig lückenhaft geworden und entsprechend dem ursprünglichen Regelungsplan zu ergänzen.

Danach berechnet sich die Betriebsrente ohne Berücksichtigung der außerplanmäßigen Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze. Von dieser Rente ist sodann der Betrag in Abzug zu bringen, um den sich die gesetzliche Rente infolge höherer Beitragszahlungen erhöht hat.

## **BAG, Urteil vom 15. September 2009 – 3 AZR 17/09 – Pressemitteilung Nr. 92/09**

Es spricht einiges dafür, dass es bei einer Entgeltumwandlung nicht zulässig ist, dem Arbeitnehmer anstelle von Barlohn eine Direktversicherung mit (voll) gezillmerten Tarifen zuzusagen. Soweit wegen der Zillmerung die Höhe der Versicherungs- und Versorgungsleistungen rechtlich zu beanstanden ist, führt dies jedoch nicht zu einem „Wiederaufleben“ des umgewandelten Arbeitsentgeltanspruchs, sondern zu einer Aufstockung der Versicherungsleistungen.

# **BAG, Urteil vom 15. September 2009 – 3 AZR 17/09 – Pressemitteilung Nr. 92/09**

Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass bei einer Entgeltumwandlung die Verwendung (voll) gezillmerter Versicherungsverträge nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verstößt, jedoch eine unangemessene Benachteiligung iSd. § 307 BGB darstellt. Angemessen könnte es sein, die Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen. Eine derartige Verteilung schreibt auch § 1 Abs. 1 Nr. 8 des Gesetzes über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen in der seit dem 1. Januar 2005 geltenden Fassung und § 169 Abs. 3 des Versicherungsvertragsgesetzes in der seit dem 1. Januar 2008 geltenden Fassung vor. Soweit die vorgesehene Verrechnung der Abschluss- und Vertriebskosten einer Rechtskontrolle nicht standhält, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung, sondern zu einer höheren betrieblichen Altersversorgung. Ein Anspruch auf höhere Versorgungsleistungen war aber nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits. Der Kläger konnte die Klageforderung auch nicht auf Schadenersatzansprüche stützen. Die Beklagte hatte keine Informations- und Beratungspflichten verletzt. Über die Folgen der Zillmerung war der Kläger zutreffend und umfassend informiert worden.

