



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 5. Juli 2012 / 18.30 Uhr

Dr. Anja Schlewing
Richterin am Bundesarbeitsgericht Erfurt

Aktuelle Rechtsprechung des Bundes- arbeitsgerichts zum Betriebsrentenrecht

**Aktuelle Rechtsprechung des
Bundesarbeitsgerichts
zum
Betriebsrentenrecht**

**ZAAR-Vortragsreihe
5. Juli 2012**

**Dr. Anja Schlewing
Richterin am Bundesarbeitsgericht
Im Juni 2012**

Die Rechtsbegründungsakte

Gesetz

Individualrechtliche

Kollektivrechtliche

- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung

- Einzelzusage
- Gesamtzusage
- arbeitsvertragliche Einheitsregelung
- Betriebliche Übung
- arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
- Diskriminierungsverbote

Die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG

Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG genannten Versorgungsträger erfolgen.

1. Die unmittelbare Versorgungszusage
2. Die mittelbare Versorgungszusage
 - a) Pensionskasse, § 1b Abs. 3 BetrAVG
 - b) Pensionsfonds, § 1b Abs. 3 BetrAVG
 - c) Direktversicherung, § 1b Abs. 2 BetrAVG
 - d) Unterstützungskasse, § 1b Abs. 4 BetrAVG

**BAG, Urteil vom 15. Februar 2011 – 3 AZR 35/09 – NZA-RR 2011,
541 = BB 2011, 3068**

Orientierungssatz 4

Der Ausschluss des Rechtsanspruchs in Satzungen und Versorgungsplänen von Unterstützungskassen ist als Widerrufsrecht auszulegen, das an sachliche Gründe gebunden ist. Da der Arbeitgeber, der die betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse abwickelt, sein Versorgungsversprechen regelmäßig in dem Umfang begrenzen will, wie es Satzung und Richtlinien der Unterstützungskasse vorsehen, beinhaltet auch seine Versorgungszusage diesen Widerrufsvorbehalt. Die Widerrufsmöglichkeit aus sachlichem Grund ist integraler Bestandteil der zugesagten Versorgung.

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers - § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG

Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 – 408/10 -

Pressemitteilung Nr. 44/12

Pensionskassenleistung - Einstandspflicht des Arbeitgebers

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden sollen, und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung ihrer Leistungen auszugleichen, so hat der Arbeitgeber aus dem arbeitsvertraglichen Grundverhältnis für die Leistungskürzung einzustehen. Diese Verpflichtung folgt aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG, wonach der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen hat, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn, sondern über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG angeführten externen Versorgungsträger erfolgt. Von dieser Einstandspflicht kann der Arbeitgeber sich nach § 17 Abs. 3 BetrAVG nicht befreien.

**BAG, Urteil vom 15. Februar 2011 – 3 AZR 35/09 - NZA-RR 2011,
541 = BB 2011, 3068**

Orientierungssätze

2. Eine Gesamtzusage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kann durch eine inhaltsgleiche Betriebsvereinbarung dauerhaft abgelöst, dh. ersetzt werden, wenn die Gesamtzusage betriebsvereinbarungsoffen ist oder der Arbeitgeber sich den Widerruf des Versorgungsversprechens vorbehalten hat. Ersetzen die Betriebsparteien die Gesamtzusage in diesem Fall durch eine inhaltsgleiche Betriebsvereinbarung, lebt die Gesamtzusage nach Beendigung der Betriebsvereinbarung nicht wieder auf.
3. Die Betriebsvereinbarungsoffenheit muss nicht ausdrücklich in der Gesamtzusage formuliert sein, sondern kann sich auch aus den Gesamtumständen ergeben, zB aus dem Hinweis, dass die Leistung auf mit dem Betriebsrat abgestimmten Richtlinien beruht.

§ 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG

Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Invalidität oder Tod haben ein vorher ausgeschiedener Arbeitnehmer, dessen Anwartschaft nach § 1b fortbesteht, und seine Hinterbliebenen einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht; ...

**BAG, Urteil vom 19. Juli 2011 – 3 AZR 434/09 –
NZA 2012, 155 = DB 2012, 294 = ZIP 2012, 44**

Leitsatz

Die Regelungen in § 7 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4, § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zur Berechnung der insolvenzgeschützten Betriebsrentenanwartschaft und der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

§ 1 Abs. 2 Nr. 3, § 1b Abs. 5 BetrAVG

§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG

Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umgewandelt werden (Entgeltumwandlung).

§ 1b Abs. 5 BetrAVG

Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt, behält der Arbeitnehmer seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet; ...

Im Fall einer Direktversicherung ist dem Arbeitnehmer darüber hinaus mit Beginn der Entgeltumwandlung ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.

§ 1a Abs. 1 Sätze 1, 2 und 3 BetrAVG

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt.

Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt.



BAG, Urteil vom 15. September 2009 - 3 AZR 17/09 – ZIP 2009, 2401 = DB 2010, 61 = BetrAV 2010, 72 = NZA 2010, 164 = MDR 2010, 216

Orientierungssatz 2:

§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG enthält keine Definitionsnorm für den Begriff der betrieblichen Altersversorgung, sondern ein auf Wertgleichheit gerichtetes Gebot, wobei diese nicht subjektiv, sondern objektiv zu betrachten ist...

BAG, Urteil vom 15. September 2009 - 3 AZR 17/09 – ZIP 2009, 2401 = DB 2010, 61 = BetrAV 2010, 72 = NZA 2010, 164 = MDR 2010, 216

Leitsatz 1:

Es ist rechtlich problematisch, wenn der Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung dem Arbeitnehmer an Stelle von Barlohn eine Direktversicherung mit (voll) gezillerten Tarifen zusagt. Die Zillierung verstößt zwar nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG. Es spricht jedoch einiges dafür, dass die auf gezillerte Versicherungstarife abstellende betriebliche Altersversorgung eine unangemessene Benachteiligung iSd. § 307 BGB enthält. Angemessen könnte es sein, die bei der Direktversicherung anfallenden einmaligen Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen.

Leitsatz 2:

Soweit die Verwendung gezillmerter Versicherungstarife bei einer Entgeltumwandlung der Rechtskontrolle nicht standhält, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung und nicht zur Nachzahlung von Arbeitsentgelt, sondern zu einer höheren betrieblichen Altersversorgung.

**BAG 19. April 2011 – 3 AZR 154/09 – NZA 2011, 982 =
ZIP 2011, 1683 = DB 2011, 2210**

Leitsätze

1. Gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG kann ein Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden. Zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben die abweichenden tariflichen Regelungen nach § 17 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG allerdings nur dann Geltung, wenn zwischen ihnen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist.

2. Die einschlägige tarifliche Regelung iSv. § 17 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG ist diejenige, die gemäß § 4 Abs. 1 TVG gelten würde, wenn die Parteien des Arbeitsvertrages tarifgebunden wären. Die Bezugnahme muss sich daher auf den räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich anwendbaren Tarifvertrag richten.

§ 16 BetrAVG Anpassungsprüfungspflicht

(1) Grundsatz

Der Arbeitgeber hat 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.

(2) Obergrenzen

Die Verpflichtung nach Abs. 1 gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg

1. des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder
 2. der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens
- im Prüfungszeitraum.

**BAG, Urteil vom 11. Oktober 2011 – 3 AZR 732/09 – ZIP
2012, 644 = NZA 2012, 337**

Orientierungssatz 1:

Nach § 16 Abs. 1 Satz 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. § 16 BetrAVG lässt die Bündelung aller in einem Betrieb anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen jährlichen Termin grundsätzlich zu. Der von § 16 BetrAVG vorgeschriebene Dreijahresturnus bei der Überprüfung von Betriebsrentenanpassungen zwingt nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen. Der Arbeitgeber kann auch nur alle drei Jahre eine gebündelte Prüfung für alle Betriebsrentner im Unternehmen vornehmen.

**BAG, Urteil vom 11. Oktober 2011 – 3 AZR 527/09 – DB
2012, 809 = NZA 2012, 454**

Orientierungssatz 1:

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber als Versorgungsschuldner bei seiner Entscheidung, ob und ggfls. in welchem Umfang die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung anzupassen sind, insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und seine wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. Die Belange des Versorgungsempfängers bestehen grundsätzlich im Ausgleich des Kaufkraftverlusts seit Rentenbeginn, also in der Wiederherstellung des ursprünglich vorausgesetzten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung. Dementsprechend ist der volle Anpassungsbedarf zu ermitteln, der in der seit Rentenbeginn eingetretenen Teuerung besteht, soweit sie nicht durch vorhergehende Anpassungen ausgeglichen wurde.

**BAG, Urteil vom 28. Juni 2011 – 3 AZR 859/09 – DB
2011, 2926 = NZA 2011, 155**

Orientierungssatz 1:

Der Versorgungsschuldner, der die Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG anpasst, hat den danach zu berücksichtigenden Kaufkraftverlust anhand des zum Anpassungsstichtag aktuellsten vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Verbraucherpreisindexes zu ermitteln.

Leitsatz 1:

Im Rahmen der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ist auf den Kaufkraftverlust abzustellen, der sich aus dem zum Anpassungsstichtag aktuellsten vom statistischen Bundesamt veröffentlichten Verbraucherpreisindex ergibt.

BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 – 3 AZR 464/11 -

Pressemitteilung Nr. 45/12

Betriebsrentenanpassung - Prüfungszeitraum

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, 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. Die Belange des Versorgungsempfängers werden durch den Anpassungsbedarf und die sog. reallohnbezogene Obergrenze bestimmt. Ausgangspunkt der Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers ist der Anpassungsbedarf. Dieser richtet sich nach dem seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust. Der so ermittelte Anpassungsbedarf wird durch die Nettolohnentwicklung der aktiven Arbeitnehmer begrenzt (sog. reallohnbezogene Obergrenze). Da die reallohnbezogene Obergrenze ebenso wie der Anpassungsbedarf die Belange der Versorgungsempfänger betrifft, gilt derselbe Prüfungszeitraum. Dieser reicht vom individuellen Rentenbeginn bis zum aktuellen Anpassungsstichtag. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts. An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest.

Wann rechtfertigt es die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers, die Betriebsrenten nicht anzupassen?

BAG, Urteil vom 29. September 2010 – 3 AZR 427/08 – ZIP 2011, 191 = DB 2011, 362 = NZA 2011, 1416

BAG, Urteil vom 26. Oktober 2010 – 3 AZR 502/08 – ZIP 2011, 632 = BB 2011, 700

BAG, Urteil vom 30. November 2010 – 3 AZR 754/08 – DB 2011, 1002 = NZA-RR 2011, 593

BAG, Urteil vom 29. September 2010 – 3 AZR 427/08 – ZIP 2011, 191 = DB 2011, 362 = NZA 2011, 1416

Leitsätze 1 und 2:

Für die Anpassung der Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG ist grundsätzlich die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners maßgeblich. Dies gilt auch dann, wenn dieser in einen Konzern eingebunden ist.

Ausnahmsweise kann ein Berechnungsdurchgriff auf die günstige wirtschaftliche Lage eines anderen Konzernunternehmens in Betracht kommen. In dem Fall muss ein Unternehmen, das selbst wirtschaftlich nicht zur Anpassung der Betriebsrenten in der Lage ist, gleichwohl eine Anpassung des Ruhegeldes vornehmen, wenn die wirtschaftliche Lage des anderen Konzernunternehmens dies zulässt. Deshalb setzt der Berechnungsdurchgriff einen Gleichlauf von Zurechnung und Innenhaftung im Sinne einer Einstandspflicht/Haftung des anderen Konzernunternehmens gegenüber dem Versorgungsschuldner voraus.

**BAG, Urteil vom 29. September 2010 – 3 AZR 427/08 –
ZIP 2011, 191 = DB 2011, 362 = NZA 2011, 1416**

Orientierungssatz 3:

Ein Berechnungsdurchgriff kann nicht auf eine konzernexterne sog. harte Patronatserklärung gestützt werden, mit der sich die Konzernmutter gegenüber einem Gläubiger verpflichtet hat, den Versorgungsschuldner so auszustatten, dass sein Geschäftsbetrieb aufrechterhalten werden kann. Bei der konzernexternen harten Patronatserklärung handelt es sich um einen einseitig verpflichtenden Vertrag sui generis, der als unechter Vertrag zugunsten eines Dritten ausgestaltet ist und dem Begünstigten keinen eigenen Anspruch einräumt (vgl. Leitsatz 3).

**BAG, Urteil vom 11. Oktober 2011 – 3 AZR 527/09 – DB
2012, 809 = NZA 2012, 454**

Orientierungssätze 5 und 6:

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG darf der Arbeitgeber neben den Belangen des Versorgungsempfängers und seiner eigenen wirtschaftlichen Lage noch andere Kriterien in seine Prüfung und Entscheidung einbeziehen. Das Gesetz räumt ihm deshalb über den Beurteilungsspielraum hinaus einen zusätzlichen Ermessensspielraum ein. Allerdings muss seine Entscheidung im Ergebnis billigem Ermessen entsprechen.

Das ist nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber deshalb keinen vollen Teuerungsausgleich leistet, weil er für die nächsten beiden Anpassungsstichtage eine Erhöhung der Betriebsrenten um jeweils drei Prozent garantiert. Nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG entfällt die Verpflichtung nach Abs. 1, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens eins vom Hundert anzupassen. Mit dieser Bestimmung hat der Gesetzgeber selbst das Interesse des Arbeitgebers an Planungs- und Rechtssicherheit gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Wiederherstellung des ursprünglichen Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung abgewogen und zugleich festgelegt, welche Mindestvoraussetzungen vorliegen müssen, damit eine von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers unabhängige Garantieanpassung billigem Ermessen entspricht. Im Übrigen gilt § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nur für die Anpassung von Betriebsrenten, die aufgrund von nach dem 31. Dezember 1998 erteilten Versorgungszusagen gezahlt werden (§ 30c Abs. 1 BetrAVG).

**BAG, Urteil vom 11. Oktober 2011 – 3 AZR 732/09 – ZIP
2012, 644 = NZA 2012, 337**

Leitsatz:

Die Fiktion der zu Recht unterbliebenen Anpassung der Betriebsrente nach § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG kann nur eintreten, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger in nachvollziehbarer Weise schriftlich dargelegt hat, aus welchen Gründen davon auszugehen ist, dass das Unternehmen voraussichtlich nicht in der Lage sein wird, die Anpassungsleistungen aufzubringen. Die Darlegungen des Arbeitgebers müssen so detailliert sein, dass der Versorgungsempfänger in der Lage ist, die Entscheidung des Arbeitgebers auf ihre Plausibilität zu überprüfen.