



*Dr. Anja Schlewing – Richterin
am Bundesarbeitsgericht Erfurt*

„Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsrentenrecht“

Vortrag am 5. Juli 2012

Dr. Anja Schlewing gab in ihrem Vortrag einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsrentenrecht – einem Rechtsbereich, in welchem Entscheidungen oftmals eine große finanzielle Tragweite haben.

Zunächst wies sie auf ein kürzlich ergangenes Urteil (BAG vom 15.5.2012 – 3 AZR 128/11) hin, in welchem der 3. Senat des BAG den Drittbezug der betrieblichen Übung anerkannte. Er entschied, dass ein Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern über Jahre hinweg bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen den Abschluss von Versorgungsverträgen vorbehaltlos anbietet, aufgrund betrieblicher Übung dazu verpflichtet ist, auch Arbeitnehmern, welche die Voraussetzungen erst später erfüllen, ab diesem Zeitpunkt einen solchen Vertrag anzubieten.

Sodann ging die Referentin auf die allgemeinen Grundsätze des Betriebsrentenrechts ein und erläuterte insbesondere die unterschiedlichen Möglichkeiten, eine Betriebsrente zu begründen, wie auch die unterschiedlichen Durchführungswege im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, die in § 1 I 2 BetrAVG abschließend geregelt sind. Dabei hob sie hervor, dass die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 I 3 BetrAVG unabhängig von dem gewählten Durchführungsweg besteht und wies in diesem Zusammenhang auf eine Entscheidung hin (BAG vom 19.6.2012 – 3 AZR 408/10), in welcher dies für den Fall der Durchführung über eine Pensionskasse festgestellt wurde.

Im Folgenden wandte sich *Dr. Schlewing* dem durchaus komplexen Durchführungsweg über Unterstützungskassen zu. Sind in deren Satzungen und Versorgungsplänen Rechtsansprüche ausgeschlossen, so dass eine spätere Änderung möglich ist, seien diese als Widerrufsrecht auszulegen (BAG vom 15.2.2011 – 3 AZR 35/09). In eben diesem Fall, sei auch die Frage beantwortet worden, unter welchen Voraussetzungen eine Gesamtzusage durch eine inhaltsgleiche Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann. Offengelassen habe der 3. Senat mangels Entscheidungsrelevanz hingegen, ob eine Lösung über einen kollektiven Günstigkeitsvergleich möglich sei.

Nach einer Besprechung der Europarechtskonformität von § 2 I 1 BetrAVG und der Feststellung, dass Anwartschaften auf Altersversorgung nach § 1b V BetrAVG unverfallbar sind, widmete sich *Dr. Schlewing* eingehend der Zillmerung von Versicherungstarifen. Eine Zillmerung ist ein nach August Zillmer benanntes, versicherungsmathematisches Verfahren, bei dem bereits angefallene, aber noch nicht getilgte Abschlusskosten in der Versicherung Berücksichtigung finden. Der 3. Senat des BAG hat hierzu entschieden (BAG vom 15.9.2009 – 3 AZR 17/09), dass eine volle Zillmerung zwar nicht gegen das Wertgleichheitsgebot nach § 1 II Nr. 3 BetrAVG verstößt, jedoch eine unangemessene



Benachteiligung iSd. § 307 BGB darstellen kann. Ist letzteres der Fall, führe dies aber nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandelungsvereinbarung oder zur Nachzahlung von Arbeitsentgelt, sondern zu einer höheren betrieblichen Altersversorgung. Die Referentin wies auf die Frage hin, ob der Arbeitgeber in einem solchen Fall einen Anspruch gegen den Versicherer habe, welche jedoch von den ordentlichen Gerichten zu beantworten sei.

Abschließend ging *Dr. Schlewing* auf die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG ein, die den 3. Senat in den letzten Jahren oft beschäftigt habe. Gemäß § 16 I BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge zu prüfen. Dabei lasse § 16 BetrAVG die Bündelung aller in einem Betrieb anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen jährlichen Termin zu und zwingt gerade nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen.

Diese Anpassungsprüfungspflicht wurde insbesondere auch in der auf den Vortrag folgenden Diskussion erörtert.

Stephanie Amschler
Wissenschaftliche Mitarbeiterin