

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
01/2017

RECHTSPRECHUNG

HINTERBLIEBENE

Allgemeine Geschäftsbedingungen – Angemessenheitskontrolle

Diskriminierung wegen des Alters

INSOLVENZSICHERUNG

Sicherung von Kapitaleistungen durch den PSV

ZUSATZVERSORGUNG

Einstandspflicht des Arbeitgebers

ZAHLUNGSVERZUG

Verzugsschadenspauschale

GLEICHBEHANDLUNG

Versicherungsmathematische Abschläge – Benachteiligung wegen einer Behinderung

BEILAGE

Rückblick auf die 1. Wiesbadener Gespräche am 22.02.2017
& Überblick über den „Fahrplan“ des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

HINTERBLIEBENE

Allgemeine Geschäftsbedingungen – Angemessenheitskontrolle

BAG-Entscheidung
vom 21.02.2017 – 3 AZR 297/15

(Quelle: Pressemitteilung des BAG
vom 21.02.2017 / 11/17)

Die dem Kläger ab dem 01.07.1983 erteilte Versorgungszusage sah vor, dass die „jetzige“ Ehefrau eine lebenslängliche Witwenrente erhalten soll, wenn die Ehe zwischenzeitlich nicht geschieden wird. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses heiratete der Kläger erneut.

Das BAG hat die Klage auf Feststellung, dass der Ehefrau eine Witwenrente zustehe, mit der der Kläger zum Zeitpunkt seines Ablebens verheiratet ist, abgewiesen. Zwar stelle die Versorgungszusage, wonach nur die „jetzige“ Ehefrau eine Hinterbliebenenversorgung beanspruchen könne, eine unangemessene Benachteiligung dar, die gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sei. Das gelte aber nicht für Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2002 erteilt wurden, da damals noch keine gesetzliche AGB-Kontrolle in heutiger Ausformung bestand.

Aus diesem Grund sei bei Zusagen, die vor dem 01.01.2002 in AGB erteilt wurden, eine ergänzende Vertragsauslegung geboten. Die Witwenrente sei danach nur zu gewähren, wenn – anders als im Fall des Klägers – die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden hat.

HINTERBLIEBENE

Diskriminierung wegen des Alters

EuGH-Entscheidung
vom 24.11.2016 – C-443/15
[Rs. Parris]

Der Ausschluss von Hinterbliebenen von der Versorgung durch eine Späteheklausel, welche an die Vollendung des 60. Lebensjahres anknüpft, ist eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters. Nach überzeugender Ansicht des EuGH stelle die Hinterbliebenenversorgung eine Form der Altersrente dar, so dass der Anwendungsbereich von Art. 6 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG eröffnet sei. Daraus folge, dass die Ungleichbehandlung wegen des Alters, wie sie durch eine Späteheklausel vorgenannter Art begründet werden kann, keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt.

Der EuGH setzt sich mithin in Widerspruch zum BAG (v. 04.08.2015 – 3 AZR 137/13), welches zu einer vergleichbaren Späteheklausel im Rahmen einer vermeintlich unionsrechtskonformen Auslegung noch zu dem Ergebnis gekommen war, dass Art. 6 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG bzw. § 10 S. 3 Nr. 4 AGG ausschließlich die Alters- und Invaliditätsversorgung, nicht jedoch auch die Hinterbliebenenversorgung erfasse und daher eine Rechtfertigung nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG ausscheide.

INSOLVENZSICHERUNG

Sicherung von Kapitaleistungen durch den PSV

BAG-Entscheidung
vom 20.09.2016 – 3 AZR 411/15

Einer Haftung des Pensions-Sicherungs-Vereins aG (PSV) nach § 7 Abs. 1 BetrAVG für einmalige Kapitaleistungen steht es nach Auffassung des BAG nicht entgegen, dass der Versorgungsfall bereits vor Eintritt des Sicherungsfalles eingetreten ist. Diese Regelung ordne eine Haftung auch für solche Versorgungsansprüche an, die bei Eintritt des Sicherungsfalles bereits entstanden seien.

Dies folge insbesondere aus dem Sinn und Zweck, wonach das Fehlen einer ausdrücklichen Regelung für rückständige Leistungen in § 7 Abs. 1 BetrAVG gerade nicht zum Ausdruck bringen solle, dass Rückstände durch diese Vorschrift ungesichert seien. Vielmehr entspreche es dem Zweck der Bestimmungen zur Insolvenzsicherung, bei der Insolvenzeröffnung rückständige Versorgungsleistungen in den Insolvenzschutz durch den PSV einzu beziehen, da das BetrAVG Versorgungsempfänger insgesamt gegen Ausfälle infolge wirtschaftlicher Schwäche ihres früheren Arbeitgebers schütze.

§ 7 Abs. 1 a Satz 3 BetrAVG schließe eine Sicherung nicht aus, da die Vorschrift nicht auf solche Leistungen der betrieblichen Altersversorgung anwendbar sei, die nach der Versorgungsordnung als Kapitaleistung erbracht würden. Allerdings müsse der Versorgungsempfänger darlegen und beweisen, dass die Nichtleistung auf dem Sicherungsfall und nicht entscheidend auf anderen Ursachen beruhe.

Die arbeitsvertragliche Bezugnahme tarifvertraglicher Regelungen kann dazu führen, dass Arbeitnehmern ab Beginn des Arbeitsverhältnisses eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt wird. Bei entsprechend weiter, vorbehaltloser Formulierung einer solchen Klausel komme es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber bei Zusageerteilung Mitglied einer Versorgungseinrichtung – hier einer kommunalen Zusatzversorgungskasse – gewesen sei. Soweit er eine Versorgung zusagt, habe er dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer als versicherte Person im Versorgungsfall Leistungen in der Höhe erhalte, wie er sie erhalten würde, wenn der Versorgungsschuldner ab dem Zeitpunkt der Zusageerteilung Mitglied der Zusatzversorgungskasse gewesen wäre.

Angesichts dessen ist Arbeitgebern zu empfehlen, bei der Formulierung entsprechender arbeitsvertraglicher Regelungen Vorsicht walten zu lassen, da andernfalls die Gefahr besteht, einstandspflichtig zu sein.

Nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Damit soll im Geschäftsverkehr eine nicht fristgerechte Zahlung sanktioniert werden.

Nach Ansicht der Landesarbeitsgerichte Köln und Baden-Württemberg findet § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB auch auf Entgeltforderungen im Arbeitsverhältnis Anwendung. Der Gesetzgeber habe bei Umsetzung der Richtlinie 2011/7/EU den Anwendungsbereich des § 288 Abs. 5 BGB bewusst nicht auf Verträge zwischen Unternehmern beschränkt, sondern auch Verbraucher in der Rolle des Gläubigers in den Anwendungsbereich mit einbezogen. § 288 Abs. 5 BGB sei zudem systematisch im allgemeinen Teil des Schuldrechts geregelt und werde nicht durch eine analoge Anwendung von § 12a ArbGG („Kostentragungspflicht“) eingeschränkt. In Fällen, in denen der Fälligkeitszeitpunkt kalendermäßig bestimmt ist (etwa bei monatlichen Rentenzahlungen), gerät der Schuldner bei nicht fristgemäßer Zahlung regelmäßig ohne Mahnung in Verzug und löst nach Ansicht der LAG's – ohne weitere Voraussetzungen – den Anspruch nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB gegen sich aus.

Gegen die Urteile wurde die Revision zugelassen, so dass mit einer höchstrichterlichen Klärung zu rechnen ist. Bis dahin dürfte es besonders empfehlenswert sein, Entgeltzahlungsverpflichtungen pünktlich und vollständig nachzukommen. Dies insbesondere auch vor der bislang ebenfalls ungeklärten Frage, ob und ggf. inwiefern die 40-Euro-Pauschale bei wiederholtem Zahlungsverzug mehrfach anfällt.

Sofern eine Versorgungsordnung bei der Inanspruchnahme einer Betriebsrente vor Erreichen einer festen Altersgrenze versicherungsmathematische Abschläge vorsieht, so liegt darin nach Auffassung des BAG keine unerlaubte Benachteiligung wegen einer Behinderung. Die Versorgungsordnung in dem dem BAG zur Entscheidung vorliegenden Sachverhalt räumte einen Anspruch auf Betriebsrente ein, wenn eine Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen werde. Bei Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres als feste Altersgrenze war ein versicherungsmathematischer Abschlag für die vorgezogene Inanspruchnahme normiert. Eine solche rätierliche Kürzung nahm die Versorgungsschuldnerin auch beim Kläger vor, der als schwerbehinderter Mensch anerkannt war und seit Vollendung seines 60. Lebensjahres eine gesetzliche Altersrente für Schwerbehinderte sowie eine Betriebsrente bezog.

Darin liege – so das BAG – keine gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßende Benachteiligung wegen einer Behinderung. Eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG scheidet aus, weil die Abschläge nicht an die Behinderteneigenschaft anknüpfen. Eine mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG liege ebenfalls nicht vor, da auch nicht-schwerbehinderte Berechtigte bei vorgezogener Inanspruchnahme Abschläge hinnehmen müssten.

ZUSATZVERSORGUNG

Einstandspflicht des Arbeitgebers

BAG-Entscheidung
vom 20.09.2016 – 3 AZR 302/15

ZAHLUNGSVERZUG

Verzugsschadenspauschale, § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB

LAG-BW-Entscheidung
vom 13.10.2016 – 3 Sa 34/16

Revision: 7 AZR 796/16

LAG-Köln-Entscheidung
vom 22.11.2016 – 12 Sa 524/16

bisher keine Revision eingelegt!

GLEICHBEHANDLUNG

Versicherungsmathematische Abschläge – Benachteiligung wegen einer Behinderung

BAG-Entscheidung
vom 13.10.2016 – 3 AZR 439/15

(Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 13.10.2016 / 54/16)

Ihre Kanzlei

Der Schwerpunkt unserer Tätigkeit liegt im Arbeitsrecht mit dem Fokus auf der betrieblichen Altersversorgung und artverwandten betrieblichen Leistungen.

Unsere Rechtsanwälte blicken auf eine zum Teil jahrzehntelange gerichtliche und publizistische Erfahrung insbesondere auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung zurück.

Die Förster & Cisch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH steht bundesweit insbesondere Unternehmen und Versorgungseinrichtungen in sämtlichen Durchführungswegen, Betriebspartnern und Tarifvertragsparteien, deren gemeinsamen Einrichtungen, sowie Verbänden und in der betrieblichen Altersversorgung tätigen Lebensversicherungsunternehmen zur Verfügung. In ihrem Spezialgebiet unterstützt sie auf Wunsch und im Interesse ihrer Mandanten diese durch fachliche Kooperation mit ihren jeweiligen Rechts- und Steuerberatern sowie Wirtschaftsprüfern und Unternehmensberatungen.

Ihre Ansprechpartner



Prof. Dr. Dr. Wolfgang Förster
Rechtsanwalt
0611 988717 - 11



Theodor B. Cisch
Rechtsanwalt
0611 988717 - 12



Philipp A. Lampe
Rechtsanwalt
0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner
Rechtsanwalt
0611 988717 - 16



Johannes Wickler
Rechtsanwalt
0611 988717 - 13

Veranstaltungen

25.04.2017 aba Forum Steuerrecht (Mannheim)

26.04.2017 aba Forum Arbeitsrecht (Mannheim)

10./11.05.2017 79. aba-Jahrestagung (Berlin)

SAVE THE DATE:
07.02.2018 2. Wiesbadener Gespräche
zur betrieblichen Altersversorgung