

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
01/2018

RECHTSPRECHUNG

INSOLVENZSICHERUNG

Einstandspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins bei Pensionskassen?

Übergangszuschuss durch den PSV gesetzlich insolvenzgesichert?

GLEICHBEHANDLUNG

Stichtagsbezogene Zäsur durch Eintritt des Versorgungsfalls

HINTERBLIEBENENVERSORGUNG

Diskriminierung wegen des Alters – Spätehenklausel

Altersabstandsklausel und Altersdiskriminierung

ALTERSTEILZEIT

Abfindung als Ausgleich für Rentenkürzungen nach Altersteilzeit

AUF DER WERKBANK

Einstandspflicht des Arbeitgebers, weil sich die Direktversicherung auf Verjährung beruft?

BEILAGEN

- Umzug der Kanzlei *Förster & Cisch* zum 01.05.2018
- Rückblick auf die Wiesbadener Gespräche 2018 am 07.02.2018

ONLINE

- „Aktuelle Entwicklungen zur Anpassungsprüfung von Betriebsrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG“
von RA Dr. Nils Börner und RA Philipp A. Lampe, Betriebs-Berater, Heft 13/14 2018
⇒ www.foerstercisch.de/bav/Publikationen

Sie möchten unsere „Informationen zur betrieblichen Altersversorgung“
zukünftig lieber digital beziehen?
Melden Sie sich gerne an!
www.foerstercisch.de

INSOLVENZSICHERUNG

Einstandspflicht des Pensions–Sicherungs-Vereins bei Pensionskassen?

BAG–Vorlagebeschluss (EuGH)
vom 20.02.2018 – 3 AZR 142/16 (A)

vgl. hierzu auch: „Auf der Werkbank“

Kürzt eine Pensionskasse mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde BaFin die von ihr nach der Zusage des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zu erbringenden Leistungen, so ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, für die gekürzten Leistungen einzustehen und diese aufzufüllen. Wird der Arbeitgeber in einer solchen Situation zahlungsunfähig, so fehlt es im nationalen Recht grundsätzlich an einer gesetzlichen Insolvenzversicherung, dies sowohl gegenüber dem PSV a.G. als auch gegenüber anderen Sicherungseinrichtungen.

Allerdings findet auf diese Fälle nach Auffassung des BAG Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG des europäischen Parlaments und des Rats vom 20. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers Anwendung. Das BAG sieht sich jedoch schon deshalb an einer Entscheidung gehindert, weil der EuGH diese Frage bislang nicht eindeutig entschieden habe. Auch könne es der Senat wegen fehlender Eindeutigkeit der EuGH-Rechtsprechung nicht mit der für ein letztinstanzliches Gericht gebotenen Sicherheit beurteilen, ob der für den vorliegenden Sachverhalt durch die Richtlinie vorgesehene Mindestschutz gewährt werde. Ferner begehrt das BAG eine Klärung der Frage, ob Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG bei unzureichender Umsetzung in nationales Recht dahingehend unmittelbare Wirkung entfaltet, dass der Einzelne Rechte vor einem nationalen Gericht gegenüber dem Mitgliedstaat geltend machen würde. Sollte dies der Fall sein, so fragt das BAG, ob eine privatrechtlich organisierte Einrichtung, wie etwa der PSV, eine (solche) öffentliche Stelle des Mitgliedsstaates sei.

Sollte die zu Grunde liegende Klage nach Beantwortung der Fragen durch den EuGH erfolgreich sein, dürfte dies auch in weiteren Fällen einer versicherungsförmigen Durchführung der betrieblichen Altersversorgung Auswirkungen haben, in denen das nationale Recht keine gesetzliche Insolvenzversicherung vorsieht.

INSOLVENZSICHERUNG

Übergangszuschuss durch den PSV gesetzlich insolvenzgesichert?

BAG–Entscheidung
vom 20.03.2018 – 3 AZR 277/16

vgl. Pressemitteilung Nr. 13/18

Erhält ein ehemaliger Arbeitnehmer während der ersten sechs Monate des Rentenbezugs sein monatliches Entgelt unter Anrechnung der Betriebsrente als „Übergangszuschuss“ weiter, handelt es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung, die der Insolvenzversicherung durch den PSV unterliegt. In den zugrunde liegenden Fällen war der PSV der Auffassung, er müsse nicht für den Übergangszuschuss eintreten, weil es sich nicht um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handele. Es fehle am erforderlichen Versorgungszweck. Das Bundesarbeitsgericht stellte sich dagegen auf den Standpunkt, dass der Übergangszuschuss nicht der Überbrückung von Zeiträumen bis zum Eintritt des Versorgungsfalls diene, sondern die Verbesserung des Lebensstandards der Arbeitnehmer mit Eintritt in den Ruhestand bezwecke – damit habe er Versorgungscharakter.

GLEICHBEHANDLUNG

Stichtagsbezogene Zäsur durch Eintritt des Versorgungsfalls

BAG–Entscheidung
vom 14.11.2017 – 3 AZR 515/16

In Bestätigung seiner ständigen Rechtsprechung zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz geht der 3. Senat davon aus, dass dieser dann Anwendung finde, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewähre, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlege. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebiete dem Arbeitgeber, dass er seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage bei Anwendung von ihm selbst gegebener Regeln gleich behandle. Unzulässig sei neben der willkürlichen Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer auch eine sachfremde Gruppenbildung. Eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung verstoße jedoch erst dann gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie willkürlich sei, weil sich ein vernünftiger Grund für eine Differenzierung nicht finden lasse.

Nach diesen Maßstäben liege kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor, wenn ein Arbeitgeber – so in dem der aktuellen Entscheidung des BAG zugrunde liegenden Sachverhalt – stichtagsbezogen seinen Betriebsrentnern freiwillig eine Betriebsrente gewähre, bei deren Berechnung er auch Beschäftigungszeiten zugrunde lege, auf deren Berücksichtigung nach seiner Auffassung kein Rechtsanspruch bestehe, diese Begünstigung jedoch nicht auf Betriebsrentenanwärter erstrecke. Dabei bilde der Eintritt des Versorgungsfalls einen sachgerechten Anknüpfungspunkt und mithin eine entscheidende Zäsur, die die unterschiedliche Behandlung der Gruppen aufgrund ihrer unterschiedlichen Situation rechtfertige.

Im Anschluss an die Entscheidung des EuGH vom 24.11.2016 – C-443/15 [Parris] gibt das BAG seine bisherige Rechtsprechung zur Auslegung von § 10 S. 3 Nr. 4 AGG bzw. Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG auf. War das BAG bislang davon ausgegangen, dass § 10 S. 3 Nr. 4 AGG ausschließlich die Risiken „Alter“ und „Invalidität“, nicht jedoch das Risiko des „Todes“ erfasst, erkennt es nunmehr an, dass auch eine Hinterbliebenenversorgung dem Anwendungsbereich der Norm unterfällt. Dies gelte jedenfalls dann, wenn sich die Höhe der Hinterbliebenenversorgung an der Höhe der betrieblichen Altersrente oder – sofern versprochen – der Invaliditätsrente orientiert. Mithin können Spätehenklausel nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt sein, wenn sie ein legitimes Ziel verfolgen und überdies angemessen und erforderlich sind.

Hinsichtlich einer Spätehenklausel, welche bzgl. des Ausschlusszeitpunkts (Vollendung des 65. Lebensjahres) zugleich an das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung anknüpft, hat das BAG die Rechtmäßigkeit ausdrücklich anerkannt. Offen bleibt damit die Rechtmäßigkeit in anderen Konstellationen. Solange der Anknüpfungspunkt für den Ausschluss von den Hinterbliebenenleistungen zugleich eine Zäsur darstellt, dürfte die Rechtmäßigkeit in Anlehnung an die BAG-Entscheidung vom 04.08.2015 – 3 AZR 137/13 regelmäßig anzunehmen sein. So hat beispielsweise das LAG Niedersachsen im Januar diesen Jahres die Rechtmäßigkeit einer Spätehenklausel bejaht, welche an das 62. bzw. 63. Lebensjahr anknüpft.

Altersabstandsklauseln, die eine Hinterbliebenenversorgung nur dann vorsehen, wenn der überlebende Ehegatte nicht mehr als 15 Jahre jünger als der Versorgungsberechtigte ist, stellen keinen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dar, da die hierdurch bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gerechtfertigt ist.

Der Arbeitgeber hat nämlich ein legitimes Interesse, das mit einer Hinterbliebenenversorgung verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Hierzu ist die Altersabstandsklausel – so das BAG – sowohl erforderlich als auch angemessen und führt nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. Bei einem Altersabstand von mehr als 15 Jahren ist die gemeinsame Lebensplanung der Ehepartner darauf angelegt, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringt. Vom Ausschluss erfasst werden nur solche Ehegatten, deren Altersabstand den üblichen Abstand erheblich übersteigt.

Altersteilzeitvereinbarungen sehen vielfach vor, dass Arbeitnehmer mit Ablauf der Altersteilzeit vorzeitig Leistungen der gesetzlichen und ggf. auch betrieblichen Altersversorgung in Anspruch nehmen. Infolgedessen kann es zu Abschlüssen hinsichtlich der Rentenhöhe kommen. Zum Ausgleich sehen einige Tarifverträge vor, dass den Arbeitnehmern Ausgleichszahlungen gewährt werden.

Hinsichtlich des TV ATZ AOK hat das BAG entschieden, dass die darin vorgesehene Abfindung nur dann zu zahlen sei, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich Abschlüsse in der gesetzlichen Rentenversicherung hinnehmen müsse. Es sei auf die rentenrechtliche Lage bei Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses und nicht auf die im Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitvertrages erwartete Rechtslage abzustellen.

Diese Auslegung des Tarifvertrages steht aus Sicht des BAG auch nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung des EuGH (19. April 2016 - C-441/14 – [Dansk Industri], Rn. 27), wonach die Nichtgewährung einer Entlassungsabfindung mit der Begründung, dass der Arbeitnehmer Altersrente beziehen könne, eine Diskriminierung wegen des Alters darstellt. Jedenfalls bei der in § 6 Abs. 2 TV ATZ AOK vorgesehenen Abfindung handele es sich nicht um eine Entlassungsabfindung im Sinne der Rechtsprechung, sondern um einen pauschalen Ausgleich für eine eintretende Rentenkürzung.

Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung verjähren nach § 18 a BetrAVG in 30 Jahren. Nunmehr wird bekannt, dass eine Direktversicherung den Anspruchsteller auf die Einstandspflicht des Arbeitgebers verweist und sich hinsichtlich des versicherungsvertraglichen Auszahlungsanspruchs auf die kurze, 3-jährige Regel-Verjährungsfrist beruft, da der Versorgungsberechtigte die Kapitaleistung nicht innerhalb dieser Zeit in Anspruch genommen hat.

HINTERBLIEBENEN- VERSORGUNG

Diskriminierung wegen des Alters – Spätehenklausel

*BAG-Entscheidung
vom 14.11.2017 – 3 AZR 781/16*

vgl. so bereits Börner/Lämpe

*„Hinterbliebenenversorgung
– eine Form der Altersleistung?“*

*aus Betriebs-Berater 21/2017 /
Beilage des Newsletters 03/2017*

HINTERBLIEBENEN- VERSORGUNG

Altersabstandsklausel und Altersdis- kriminierung

*BAG-Entscheidung
vom 20.02.2018 – 3 AZR 43/17*

vgl. Pressemitteilung Nr. 9/18

ALTERSTEILZEIT

Abfindung als Ausgleich für Renten- kürzungen nach Altersteilzeit

*BAG-Entscheidung
vom 12.12.2017 – 9 AZR 45/17*

AUF DER WERKBANK

Einstandspflicht des Arbeitgebers, weil sich die Direktversicherung auf Verjäh- rung beruft?

Ihre Kanzlei

Der Schwerpunkt unserer Tätigkeit liegt im **Arbeitsrecht** mit einem 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

Veranstaltungen

25.04.2018:

aba-Forum Arbeitsrecht in Mannheim

Vortrag v. RA Theodor B. Cisch:

„*Neue Entwicklungen bei der Hinterbliebenenversorgung*“

SAVE THE DATE:

27.02.2019:

Wiesbadener Gespräche
zur betrieblichen Altersversorgung 2019
(Einladung folgt im 3. Quartal 2018)

Besuchen Sie unsere Internetpräsenz: www.foerstercisch.de