

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung  
04/2018

**RECHTSPRECHUNG**

**ARBEITSVERTRAGSRECHT**

Bezugnahme auf Tarifvertrag – Betriebsvereinbarungsoffenheit – Vorrang einzelvertraglicher Vereinbarungen

**INSOLVENZSICHERUNG**

Beitragssatz des PSV für 2018 festgesetzt

Haftung des Betriebserwerbers in der Insolvenz – Vorlage an EuGH

**HINTERBLIEBENENVERSORGUNG**

Thema I: Wegfall durch Tarifregelung

Thema II: Zulässigkeit der Klage des Versorgungsberechtigten und seiner Ehefrau?

**IN EIGENER SACHE**

RA Lämpe zum „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ ernannt

**BEILAGEN**

- Einladung zu den „Wiesbadener Gesprächen zur betrieblichen Altersversorgung“ am 27.02.2019
- Gastbeitrag v. RA / FA f. ArbR Hendrik Bourguignon | ebl factum „Weniger Kündigungsschutz für Top-Banker geplant“
- Rückblick auf das 29. Berliner Seminar zur Alterssicherung

Sie möchten unsere „Informationen zur betrieblichen Altersversorgung“  
zukünftig lieber digital beziehen?

Melden Sie sich gerne an!

[www.foerstercisch.de/betriebliche-altersversorgung/newsletter/](http://www.foerstercisch.de/betriebliche-altersversorgung/newsletter/)

Ihre Kanzlei für **Arbeitsrecht & betriebliche Altersversorgung**

---

## ARBEITSVERTRAGSRECHT

### Bezugnahme auf Tarifvertrag – Betriebsvereinbarungsoffenheit – Vorrang einzelvertraglicher Vereinbarungen

BAG vom 11.04.2018 – 4 AZR 119/17

von RA Dr. Nils Börner

Dazu alsbald auch in „Festschrift Uebelhack“:

Förster / Börner  
„Betriebliche Übung im Wandel“

Nachdem sich der 3. Senat (u.a. 3 AZR 56/14) an der Rechtsprechung des 1. (1 AZR 417/12) und des 10. (10 AZR 483/08) Senats zur Betriebsvereinbarungsoffenheit individualrechtlicher Vereinbarungen orientiert hatte, hat sich nunmehr auch der 4. Senat des BAG zu dieser Thematik positioniert. Anlass hierzu bot ein Fall, in welchem die Vertragsparteien dynamisch auf einen Tarifvertrag Bezug genommen hatten. Streitig war, ob durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung insoweit abweichende Regelungen getroffen werden konnten. In einem äußerst ausführlichen obiter dictum führt das Gericht u.a. aus, dass es für „die Annahme, ein (,redlicher‘ und ,verständiger‘) Arbeitnehmer müsse auch ohne irgendeinen Hinweis in einem ihm vorgelegten Arbeitsvertragsentwurf davon ausgehen, das Vertragsangebot des Arbeitgebers stünde in jeder Hinsicht unter dem Vorbehalt einer Abänderbarkeit – insbesondere auch einer Verschlechterungsmöglichkeit – durch eine Betriebsvereinbarung, weil er nicht damit rechnen könne, dass ihm andere Arbeitsbedingungen zugestanden würden, als sie im Betrieb ,gelten“, keine Anhaltspunkte gäbe. Auch mit Blick auf das Recht der AGB-Kontrolle unterliege diese Sichtweise nach Auffassung des Senats erheblichen Bedenken. Schließlich müsse sich auch die konkludente Vereinbarung über die Betriebsvereinbarungsoffenheit am Maßstab der §§ 305 ff. BGB messen lassen. Insoweit sei jedoch insbesondere die Transparenz bzw. Bestimmtheit einer solchen Vereinbarung fraglich. Einer abschließenden Entscheidung der vom Senat aufgeworfenen Fragestellungen bedurfte es im konkreten Fall nicht, weil die Vertragsparteien den Inhalt des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich den tariflichen Vereinbarungen konkreter Tarifvertragsparteien anvertraut hätten.

Ob und inwieweit die Rechtsprechung des 4. Senats Auswirkungen auf die Rechtsprechung des 3. Senats zur Betriebsvereinbarungsoffenheit individualrechtlicher Vereinbarungen mit kollektivem Bezug haben wird, bleibt abzuwarten. Erheblich dürfte insbesondere sein, ob die Langfristigkeit, auf welche betriebliche Altersversorgungssysteme angelegt sind, und die Vermeidung erstarrender Systeme die Fortsetzung der bisherigen Rechtsprechung des 3. Senats rechtfertigen.

## INSOLVENZSICHERUNG

### Beitragssatz des PSV für 2018 festgesetzt

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

Orientiert an der Pressemitteilung des PSV vom 13.11.2018

Mit Pressemitteilung vom 13.11.2018 hat der Pensions-Sicherungs-Verein – Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (kurz: PSV) den Beitragssatz für das Jahr 2018 festgelegt. Er hat sich im Vergleich zum Vorjahr (2,0 Promille) lediglich moderat auf 2,1 Promille erhöht. Der Beitragssatz wird auf die von den Arbeitgebern bis 30.09.2018 gemeldete Beitragsbemessungsgrundlage bezogen. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um die Rückstellungen für Betriebsrenten in den Bilanzen der Mitgliedsunternehmen, die sich derzeit auf ca. EUR 345 Mrd. addieren. Aufgrund des Beitragssatzes von 2,1 Promille müssen die Mitgliedsunternehmen in diesem Jahr somit rd. EUR 725 Mio. zahlen (Vorjahr EUR 678 Mio.). Dem PSV ist ein Umlageverfahren zur Ausfinanzierung seiner Leistungen vorgeschrieben. Nach § 10 Abs. 2 BetrAVG müssen die Beiträge den Barwert der im laufenden Kalenderjahr entstehenden Ansprüche auf Leistungen der Insolvenzversicherung zuzüglich eines Betrages für die aufgrund eingetretener Insolvenzen zu sichernden Anwartschaften decken, der sich aus dem Unterschied der Barwerte dieser Anwartschaften am Ende des Kalenderjahres und am Ende des Vorjahres bemisst. Die Schadenentwicklung eines Jahres spiegelt sich daher im jeweiligen Beitragssatz wider. Im Juli hatte der PSV noch einen Beitragssatz von 2,5 Promille erwartet. In den letzten Monaten hat sich der zu finanzierende Aufwand aber günstiger entwickelt als erwartet.

## INSOLVENZSICHERUNG

### Haftung des Betriebserwerbers in der Insolvenz – Vorlage an EuGH

BAG vom 16.10.2018 – 3 AZR 139/17

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

Dem klagenden Versorgungsberechtigten wurden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt. Die nach der Versorgungsordnung geschuldete Betriebsrente ermittelte sich dabei nach der Anzahl der Dienstjahre und dem – zu einem bestimmten Stichtag vor dem Ausscheiden – erzielten Gehalt. Über das Vermögen der die Versorgung schuldenden Arbeitgeberin wurde am 01.03.2009 ein Insolvenzverfahren eröffnet. Im April 2009 ging der Betrieb aufgrund eines Betriebsübergangs auf die in jenem Verfahren beklagte Erwerberin über. Der Kläger erhält seit August 2015 von der Beklagten eine Betriebsrente und vom PSV eine Sicherungsleistung. Bei deren Berechnung legte der PSV das zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens maßgebliche Gehalt des Klägers zugrunde. Der Kläger hielt die Beklagte indes für verpflichtet, ihm eine höhere Betriebsrente zu gewähren: Diese müsse sich nach den Bestimmungen der maßgeblichen Versorgungsordnung auf der Basis des zum Stichtag vor dem Versorgungsfall bezogenen Gehalts unter bloßem Abzug desjenigen Betrages errechnen, den er vom PSV erhalte.

Der 3. Senat hat den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um eine Vorabentscheidung zur Auslegung von Art. 3 Abs. 4 und Art. 5 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2001/23/EG sowie zur Auslegung und unmittelbaren Geltung von Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG ersucht. So könne nach der derzeitigen – im Hinblick auf die besonderen Verteilungsgrundsätze des Insolvenzrechts einschränkenden – Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB durch die deutschen Arbeitsgerichte der Kläger mit seinem Klagebegehren nicht durchdringen. Die Vorlagefragen des Senats zielen im Kern auf eine Beantwortung der Fragen ab, ob eine solche einschränkende Geltung von § 613a Abs. 1 BGB im Fall eines Betriebsübergangs im Insolvenzverfahren mit Art. 3 Abs. 4, Art. 5 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2001/23/EG im Einklang steht und ob ggf. Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG vorliegend unmittelbare Geltung entfaltet und ob sich der Arbeitnehmer somit auch gegenüber dem PSV auf diesen berufen kann.

Orientiert an der Pressemitteilung Nr. 50/18 des BAG

Der klagende Arbeitnehmer schied 1996 mit Vollendung des 58. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus. Ab dem Jahr 2001 bezog er u.a. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und heiratete im selben Jahr im Alter von 63 Jahren. Die tarifvertragliche Versorgungsordnung, die sowohl beim Austritt als auch noch bei der Heirat galt, sah eine Spätehenklausel vor, welche für den Ausschluss von der Hinterbliebenenversorgung auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellte. Im Jahr 2004 wurde rückwirkend zum 01.01.2002 ein auf den Kläger anwendbarer Tarifvertrag abgeschlossen, welcher hinsichtlich des Ausschlusses von der Hinterbliebenenversorgung auf den Eintritt des Versorgungsfalles „Alter“ abstellte.

Das BAG entschied, dass die neu eingeführte Spätehenklausel gegen die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes verstoße. Zwar sei nicht das vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema, wohl aber Art. 20 Abs. 3 GG und die hieraus folgenden, die Tarifvertragsparteien bindenden Grundsätze anwendbar. Danach sei es grundsätzlich unzulässig, wenn eine zugesagte Hinterbliebenenversorgung vollständig und ersatzlos entfalle, die bei oder nach dem Eintritt des Versorgungsfalles „Alter“ zunächst bestanden habe. Schließlich habe der Arbeitnehmer die von ihm geschuldete Gegenleistung in Form der Arbeitskraft bereits erbracht. Die durch die Neuregelung herbeigeführte Entwertung sei weder geringfügig noch gerechtfertigt. Im Ergebnis überzeugend stellte das BAG somit fest, dass dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen nach Eintritt der Voraussetzungen Leistungen der Hinterbliebenenversorgung zustehen.

Prozessual von Bedeutung war insbesondere, dass der ehemalige Arbeitnehmer mit seiner ebenfalls klagenden Ehefrau die Feststellung begehrte, dass die Beklagte verpflichtet sei, für den Fall des Fortbestandes der Ehe und des Todes der Klägerin eine Hinterbliebenenversorgung zu zahlen.

Das BAG hielt die Klage der Ehefrau bereits für unzulässig. Die Klägerin stehe vor dem Eintritt des Nachversorgungsfalles nicht in einem feststellungsfähigen Rechtsverhältnis zur Beklagten. Die Hinterbliebenenversorgung sei Teil des Versorgungsversprechens an den Arbeitnehmer. Der Dritte habe folglich bis zum Tode des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers nur eine ungesicherte Aussicht auf den Erwerb – es handele sich um ein „*rechtliches nullum*“.

Zulässig sei hingegen die Klage des ehemaligen Arbeitnehmers, der eine Feststellung des Bestehens eines Hinterbliebenenversorgungsanspruchs begehere. Der Klageantrag erfülle die Voraussetzungen des § 256 ZPO: Er sei auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zwischen den Parteien gerichtet. Der Arbeitnehmer sei nach § 335 BGB in Verbindung mit dem als Vertrag zugunsten Dritter einzuordnenden Hinterbliebenenversorgungsversprechen berechtigt, die Leistung ggf. selbst geltend zu machen. Zudem bestehe ein rechtliches Interesse an einer alsbaldigen richterlichen Feststellung. Zum einen habe die Versorgungsschuldnerin ihre Leistungspflicht bei Eintritt des Nachversorgungsfalles in Abrede gestellt, zum anderen fehle es auch nicht etwa deshalb, weil die persönlichen Verhältnisse zu diesem zukünftigen Zeitpunkt noch nicht feststünden. Auch Rentner könnten durch ihr Spar- und Konsumverhalten etwaigen bestehenden Versorgungslücken Rechnung tragen. Ferner sei die Feststellungsklage auch geeignet, die rechtliche Situation nach Ableben des Klägers verbindlich zu klären. Die Rechtsbeziehungen könnten mit Rechtskraftwirkung, die sich aus materiellen Gründen ergebe, auch auf die Hinterbliebenen erstreckt werden. Damit entfalte die gerichtliche Entscheidung präjudizielle Wirkung auch für nachfolgende Prozesse zwischen dem Hinterbliebenen und dem vormaligen Arbeitgeber.

Insbesondere Letzteres hatte bspw. das LAG Baden-Württemberg mit Entscheidung vom 12.05.2017 – 7 Sa 9/16 – anders beurteilt: Das LAG hatte die Klage eines Betriebsrentners für unzulässig erachtet, der ebenfalls die Feststellung des Bestehens eines Anspruchs seiner Ehefrau im Nachversorgungsfalle begehrte. Es fehle bei einem derartigen Antrag am Feststellungsinteresse, da mit einem solchen die erstrebte Klärung der Grundlage der Versorgung der Ehefrau im Falle des Vorversterbens des Berechtigten nicht rechtskräftig geklärt werden könne. Es fehle an einer Rechtskraftwirkung zwischen der Ehefrau des Klägers und der Versorgungsschuldnerin, welche auch nicht im Wege der Rechtsnachfolge eintreten könne, da es an einem dem Kläger zustehenden vererbaren Recht fehle.

Angesichts der Entscheidung des BAG könnte künftig mit vermehrten Feststellungsklagen von Versorgungsberechtigten betreffend Hinterbliebenenansprüchen zu rechnen sein.

Förster & Cisch ist nicht nur Ihr Ansprechpartner, wenn es um die Beratung und Vertretung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung geht. Wir unterstützen Sie auch im Arbeitsrecht. Insofern freuen wir uns, dass Herrn Rechtsanwalt Lampe im November 2018 von der Rechtsanwaltskammer Frankfurt am Main der Titel „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ verliehen wurde.

## HINTERBLIEBENEN- VERSORGUNG

BAG vom 31.07.2018 – 3 AZR 731/16

### Thema I: Wegfall durch Tarifregelung?

von RA Dr. Nils Börner

### Thema II: Zulässigkeit der Klage des Versorgungsberechtigten und seiner Ehefrau?

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

## IN EIGENER SACHE

## 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  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner  
Rechtsanwalt  
0611 988717 - 16

## Veröffentlichung

**RA Cisch**

„*Neue Entwicklungen in der Hinterbliebenenversorgung*“  
in *Betriebliche Altersversorgung*, Ausgabe 06/2018, S. 452 ff.

## Veranstaltung

**27.02.2019:**

Wiesbadener Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung 2019

➤ Einladung anbei!

Besuchen Sie unsere Internetpräsenz: [www.foerstercisch.de](http://www.foerstercisch.de)