

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
02/2021

RECHTSPRECHUNG

VERSORGUNGSORDNUNG

Berücksichtigung von Teilzeitarbeit – Diskriminierung wegen Teilzeit

VERSORGUNGSZUSAGEN

Gleichwertige Betriebsrente für Teilzeitbeschäftigte bei regelmäßiger Zusatzarbeit

INSOLVENZSICHERUNG

Haftung des Betriebserwerbers in der Insolvenz – Verhältnis des Insolvenzrechts zu § 613a BGB – Mindestschutz der Sicherung

- Teil 1 – Sachverhalt und Vorabentscheidung des EuGHs
- Teil 2 – Entscheidung des BAGs

DIGITALE BEILAGE

NEU

**„BB-Rechtsprechungsreport
zur betrieblichen Altersversorgung 2020/2021“**

von *Theodor B. Cisch* | *Christine Bleeck* | *Dr. Michael Karst*
aus
BetriebsBerater 18|2021 – S. 1078 ff.

online abrufbar
unter

www.foerstercisch.de → Publikationen → Theodor B. Cisch

- ✓ **Überblick über die aktuelle Rechtsprechung** des Berichtszeitraums 04/20 – 03/21
- ✓ **Schwerpunkte:** Einstandspflicht bei PK-Versorgung in der Insolvenz
Gleichbehandlung und Diskriminierung (Spätehe & Teilzeit)
Informations- und Beratungspflichten in der bAV
Insolvenzfestigkeit eines CTA bei doppelseitiger Treuhand

Zukünftig lieber digital? Melden Sie sich gerne an!
www.foerstercisch.de/newsletter

VERSORGUNGSORDNUNG

Berücksichtigung von Teilzeitarbeit – Diskriminierung wegen Teilzeit

BAG vom 23.03.2021 – 3 AZR 24/20

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

Eine Versorgungsregelung kann wirksam vorsehen, dass bei der Ermittlung der anrechnungsfähigen Dienstzeiten im Rahmen der Berechnung des Altersruhegelds die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung lediglich anteilig berücksichtigt werden. Ebenso kann vorgesehen werden, dass eine Höchstgrenze eines Altersruhegelds bei in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern entsprechend dem Teilzeitgrad während des Arbeitsverhältnisses gekürzt wird. Diese Regelungen stellen nach Auffassung des BAGs keine unzulässige Diskriminierung wegen der Teilzeitarbeit iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG dar. § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG enthält kein absolutes Benachteiligungsverbot, so dass eine proportionale Kürzung von Leistungen aus einer Leistungsordnung bzw. der Altersversorgung des Teilzeitarbeitnehmers grundsätzlich zulässig ist. Eine geringere Arbeitszeit darf jedoch grundsätzlich nur quantitativ, nicht aber qualitativ anders abgegolten werden als Vollzeitarbeit. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz stellt eine solche quantitative Differenzierung dar, indem er dem Arbeitgeber ermöglicht, das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung für Teilzeit- entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitkräften verringerten Arbeitsleistung anteilig zu kürzen. Wie das BAG zutreffend formuliert, kann ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, nicht die gleiche Vergütung verlangen wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

Bei der bAV und entsprechend gestalteten Leistungen ist zu berücksichtigen, dass das Versorgungsniveau nicht durch bestimmte Dienstjahre erdient ist, sondern durch die Betriebszugehörigkeit im gesamten Arbeitsverhältnis. Dies erlaubt es, Kürzungen des erreichbaren Versorgungsniveaus nach den Verhältnissen während der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen. Mithin ist auch die zeitanteilige Reduktion einer maximal erreichbaren Betriebsrente rechtskonform. Wichtig ist stets, die korrekten Referenzgruppen zu bilden. Dies hatte das LAG verkannt, so dass das BAG die Entscheidung korrigierte. Es hob zutreffend hervor, dass Leistungen der bAV nicht ausschließlich im unmittelbaren Leistungs- und Gegenleistungsverhältnis stehen und daher andere Maßstäbe gölten als bspw. bezüglich Überstundenzuschlägen.

VERSORGUNGSZUSAGEN

Gleichwertige Betriebsrente für Teilzeitbeschäftigte bei regelmäßiger Zusatzarbeit

BAG vom 23.02.2021 – 3 AZR 618/19

von RA Martin Braun, LL.M.

Das BAG hatte die Frage zu klären, ob einem Teilzeitarbeitnehmer, der regelmäßig mit seiner Zusatzarbeit nahezu die Arbeitsleistung eines Vollzeitbeschäftigten erbringt, ein Anspruch auf Anerkennung der gesamten Arbeitszeit bei der Betriebsrentenberechnung zustehen soll, ohne dass es auf den konkreten Vertragstyp (Vollzeit- oder Teilzeit) ankommt. Der Kläger forderte von der Arbeitgeberin, die gesamte Zusatzarbeit anrechnungsfähig zu behandeln, da diese im Umfang regelmäßig an die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten heranreichte. Die Arbeitgeberin unterschied bei der Rentenberechnung hingegen auf Basis der tarifvertraglichen Regelung formell zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten, indem sie die Bemessung allein anhand des Grundgehalts vornahm; geleistete Zusatzarbeit hingegen gänzlich unberücksichtigt ließ.

Das BAG erachtete die Tarifnorm gem. § 134 BGB für teilnichtig. Nach Ansicht des Senats verstoße diese gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 1 GG. Zwar sei im Rahmen der verfassungsrechtlich nach Art. 9 Abs. 3 GG geschützten allgemeinen Tarifautonomie eine generelle Gruppenbildung und Differenzierung nach Entgeltbestandteilen zulässig. Die tarifvertragliche Regelung überschreite jedoch die Schwelle zulässiger Ungleichbehandlung, da ein sachlicher Grund für die Differenzierung im konkreten Fall nicht mehr zu sehen sei.

So dürfe hinsichtlich der Bemessung der betrieblichen Rentenbezüge nicht allein anhand der vertraglichen Gestaltung differenziert werden, wenn ein Teilzeitbeschäftigter regelmäßig in der Menge die Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers erbringe. Die im konkreten Fall rein formelle Anknüpfung an den Vertragstyp konstituiere dabei eine schwerwiegende Ungerechtigkeit, wären doch nahezu 75 % des Einkommens des Teilzeitarbeitnehmers bei der Bemessung der Rentenbezüge unberücksichtigt geblieben. Das BAG verpflichtete die Arbeitgeberin schließlich, die Bemessung der Rentenbezüge auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit vorzunehmen, dabei allerdings begrenzt auf die regelmäßig zu leistenden Stunden eines vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmers. Die Entscheidung ist von erheblicher Praxisrelevanz, da die rein formelle Differenzierung nach Voll- oder Teilzeit im Einzelfall nicht ausreichen kann. Unter Umständen ist der Anspruch einiger Teilzeitbeschäftigter somit höher als vom Versorgungsschuldner angenommen.

Dem Kläger waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach einer Pensionsordnung (PO) zugesagt worden, nach der sich die Betriebsrente aus der Anzahl der Dienstjahre und dem vor dem Ausscheiden erzielten Gehalt ermittelte. Über das Vermögen des Arbeitgebers wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Einen Monat später ging der Betrieb nach § 613a BGB auf die Beklagte über. Nach Eintritt des Versorgungsfalls erhielt der Berechtigte einerseits von der Beklagten eine Betriebsrente und andererseits vom PSVaG in Folge der Insolvenz des Vorarbeitgebers eine Altersrente. Mit seiner Klage begehrte er von der Beklagten die Zahlung einer höheren Betriebsrente. Er war der Auffassung, dass bei Berechnung seiner endgehaltsbezogenen Versorgung nach der PO die Beschränkung des § 613a BGB bei einem Betriebsübergang in der Insolvenz nicht zur Folge haben könne, dass der Erwerber hinsichtlich der vor dem Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung liegenden Dienstjahre eine Haftung verweigern könne. Die Beklagte vertrat die Auffassung, bei einem Betriebsübergang in der Insolvenz hafte der Erwerber nicht für die vor der Insolvenz verdienten Anwartschaften, sondern nach § 2 Abs. 1 BetrAVG nur zeitanteilig für den Teil der nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens liegenden Betriebszugehörigkeitszeiten.

Der 3. Senat legte dem EuGH nach Aussetzung des Verfahrens insgesamt neun Vorlagefragen zur Entscheidung vor (vgl. dazu ausführlich in Rn. 11 der Entscheidung). Mit Entscheidung vom 09.09.2020 antwortete der EuGH u.a., dass die RL 2001/23/EG dahin auszulegen sei, dass sie beim Übergang eines von einem Insolvenzverfahren betroffenen Betriebs, einer Regelung nicht entgegenstehe, wonach der Erwerber nicht für Anwartschaften eines Arbeitnehmers auf eine Altersrente hafte, die auf Beschäftigungszeiten vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens beruhen, wenn der Versorgungsfall nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens eintrete. Dies allerdings nur, sofern hinsichtlich des Teils des Betrags, für den der Erwerber nicht hafte, ein Schutzniveau vorhanden sei, das dem von RL 2008/94/EG geforderten zumindest gleichwertig sei.

Im Nachgang zur Vorabentscheidung des EuGHs entschied das BAG, dass der Erwerber eines Betriebes in der Insolvenz nach § 613a BGB für Ansprüche der übergegangenen Arbeitnehmer auf Leistungen der bAV nur zeitanteilig für die nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens zurückgelegte Dauer der Betriebszugehörigkeit hafte. Für die Leistungen, die auf Zeiten bis zur Eröffnung beruhten, hafte er auch dann nicht, wenn für diesen Teil der Betriebsrente etwa der PSV nicht vollständig eintrete. Nach § 613a Abs. 1 BGB trete der Erwerber zwar in die Versorgungsversprechen der übernommenen Arbeitnehmer ein. Die von den übernommenen Arbeitnehmern beim Veräußerer bereits erbrachten Zeiten der Betriebszugehörigkeit seien daher grundsätzlich mit zu berücksichtigen – er werde somit auch Schuldner der Anwartschaften, die bereits bei Übergang des Arbeitsverhältnisses begründet waren.

Dies gelte jedoch nicht einschränkungslos für solche Ansprüche, wenn der Betriebsübergang im Rahmen eines Insolvenzverfahrens erfolgt sei. Schließlich hafte der Betriebserwerber nach der, die besonderen Verteilungsgrundsätze des Insolvenzrechts einschränkenden Auslegung des § 613 a Abs. 1 BGB durch die Arbeitsgerichte in der Insolvenz, nicht für Anwartschaften, die im Sinne von § 108 Abs. 3 InsO für die Zeit vor der Insolvenzeröffnung entstanden seien. Der zu gewährende Mindestschutz (vgl. dazu auch unsere Informationen 02/2020 zur EuGH Rs. Bauer) werde in Deutschland durch einen unmittelbar aus dem Unionsrecht folgenden Anspruch gegen den PSV gewährleistet. Eine weitergehende Haftung des Erwerbers scheidet aus. Eine etwaig entstehende wertmäßige Differenz (so zwischen der bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens vom Arbeitnehmer aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit verdienten und der vom PSV insolvenzgesicherten Anwartschaft) könne der Arbeitnehmer als aufschiebend bedingte Insolvenzforderung zur Tabelle anmelden.

Angemerkt sei noch, dass in einer bedeutsamen Parallelentscheidung vom selben Tag (3 AZR 878/16) ergänzend hierzu entschieden wurde, dass der PSV auch dann eintrittspflichtig sein kann, wenn die vom Arbeitnehmer erworbene Anwartschaft bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens gesetzlich noch nicht unverfallbar sei. Er sei schließlich zur Garantie des insolvenzrechtlichen Mindestschutzes nach Art. 8 RL 2008/94/EG verpflichtet.

INSOLVENZSICHERUNG

Haftung des Betriebserwerbers in der Insolvenz – Verhältnis des Insolvenzrechts zu § 613a BGB – Mindestschutz der Sicherung

BAG vom 26.01.2021 – 3 AZR 139/17

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

Teil 1

- Sachverhalt und Vorabentscheidung des EuGHs vom 09.09.2020 [Rs. *Friction*]

Teil 2

- Entscheidung des BAG

Bezugnahme auf
Informationen 02/2020
zu EuGH vom 19.12.2019 – C 168/19
[Rs. *Bauer*] sowie
BAG vom 21.07.2020 – 3 AZR 142/16

Ergänzender Verweis
auf **Parallelentscheidung des**
BAGs vom 26.01.2021 – 3 AZR 878/16

Ihre Kanzlei

Die Förster & Cisch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH zeichnet sich durch eine bundesweit tätige hochspezialisierte anwaltliche Expertise im Bereich der **betrieblichen Altersversorgung** aus. Die Rechtsanwälte und Fachanwälte von Förster & Cisch beraten und vertreten Sie zudem auch gerne im **Arbeitsrecht**, im **Versicherungsrecht**, im **Familienrecht** und im **Handels- und Gesellschaftsrecht**!

Unsere anwaltliche Tätigkeit geht bis in die 1970er Jahre zurück. Sie ist unter anderem verbunden mit dem anwaltlichen Wirken von Herrn Rechtsanwalt | Fachanwalt für Steuerrecht Peter Ahrend, Herrn Rechtsanwalt Professor Dr. Dr. Wolfgang Förster und Herrn Rechtsanwalt Jochen Rühmann.

Mit der Gründung der Kanzlei im Jahre 2011 wurden die Grundlagen für einen dauerhaften und nachhaltigen Fortbestand der Expertise gelegt. Im Sinne und im Interesse der Mandantschaft begleiten Sie die Rechtsanwälte und Fachanwälte von Förster & Cisch als mit unternehmerischen und betrieblichen Bedürfnissen vertraute Anwälte bundesweit und stehen Ihnen als kompetente **Ansprechpartner** zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartner



Prof. Dr. Dr. Wolfgang Förster
Rechtsanwalt
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater

0611 988717 - 15



Theodor B. Cisch
Rechtsanwalt

0611 988717 - 12



Philipp A. Lämpe
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 16



Martin Braun, LL.M.
Rechtsanwalt
Maître en Droit

0611 988717 - 13

VERÖFFENTLICHUNGEN

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht in 5. Auflage (erscheint in 2021)
Band 2 mit vollständig aktualisiertem Teil zur bAV durch RAe Cisch, Dr. Börner und Lämpe

Karst / Cisch – Kompaktkommentar zum BetrAVG in 16. Auflage (erscheint in 2021)
„Das Betriebsrentengesetz kompakt und prägnant erläutert“

VERANSTALTUNG

SAVE THE DATE

Wiesbadener Gespräche zur bAV 2022
am **02.02.2022** (Domäne Mechthildshausen | Wiesbaden)