

Betriebs Berater

BB

8 | 2022

Neue BGB-Vorschriften ... Vorsteuer ... Körperschaftsteueroption ... Insolvenzgeld ... Recht ...

21.2.2022 | 77. Jg.
Seiten 385–448

DIE ERSTE SEITE

Prof. Dr. Jens M. Schmittmann, RA/FAHaGesR/FAInsR/FAStR/StB

Auswahl des Insolvenzverwalters: Liste nach Laune?

WIRTSCHAFTSRECHT

Tobias Lunk, LL.M. oec., RA, und **Felix Meurer**, RA

Digital und analog – Dringender Handlungsbedarf für Unternehmen durch neue BGB-Vorschriften | 387

STEUERRECHT

Andreas Walter, RA, und **Malte J. Mehrgardt**, LL.M.

Die Vorsteuer in Immobilien-KVGen – Quo Vadis? | 407

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Martin Bünning, RA/StB

Bilanzsteuerliche Fallstricke und Praktikabilitätsfragen bei der Ausübung der Körperschaftsteueroption | 427

ARBEITSRECHT

Dr. Nick Marquardt, RA

Insolvenzgeld bei gescheiterter Sanierung – zugleich ein Beitrag zur fortlaufenden Plausibilitätskontrolle von höchstrichterlicher Rechtsprechung | 436

gelegt (§ 1b Abs. 3 Satz 1 BetrAVG). Das Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgeber, Pensionskasse und – ehemaligem – Arbeitnehmer findet seinen Ursprung im Arbeitsverhältnis, was als Hintergrund bei der rechtlichen Beurteilung nicht ausgeblendet werden darf. Das rechtfertigt es, die Besonderheiten des Arbeitsrechts, einschließlich derer des Betriebsrentenrechts, auch im Verhältnis zwischen dem – ehemaligen – Arbeitnehmer und der Pensionskasse angemessen zu berücksichtigen. Das gilt zumal vor dem Hintergrund der Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Langfristige Risikokalkulation bei Versorgungsleistungen

- 71 (b) Zu den – insoweit einzubeziehenden (BAG 29. September 2010 – 3 AZR 557/08 – Rn. 28 mwN, BAGE 135, 334 [BB 2011, 764 m. BB-Komm. Christ]) – Besonderheiten des Betriebsrentenrechts gehört, dass die Versorgungsleistungen auf einer langfristigen Risikokalkulation beruhen und Erweiterungen der Risikoübernahme zu erheblichen Belastungen führen können. Das ist dann unangemessen, wenn sich die Unwirksamkeit einer Klausel erst aus einer Fortentwicklung der Rechtsprechung ergibt. Bewirkt deshalb die vollständige Unwirksamkeit einer Vertragsklausel – wie hier – eine erhebliche Gefahr erweiterter Leistungen, obwohl nur ein eng begrenzter Einzelaspekt einer Klausel der Inhaltskontrolle nicht standhält, und dies erst aus einer Fortentwicklung der Rechtsprechung folgt, ist eine ergänzende Vertragsauslegung angemessen.

Unionsrecht steht nicht entgegen

- 72 bb) Unionsrecht steht nicht entgegen. ...

Planwidrige Unvollständigkeit der Versorgungszusage verlangt ergänzende Vertragsauslegung

- 73 c) Die durch die Rechtsunwirksamkeit der vereinbarten Klausel entstehende planwidrige Unvollständigkeit der Versorgungszusage ist deshalb im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen. ...

BB-Kommentar

Die sog. „Besonderheiten des Betriebsrentenrechts“ können, etwa im Falle der Unwirksamkeit von AVB, als AGB bei der Klauselkontrolle nach §§ 307ff. BGB eine ergänzende Auslegung gebieten

PROBLEM

Das Zusammenspiel von Leistungsverpflichtungen im Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und externem Versorgungsträger ist fortlaufend Gegenstand rechtlicher Auseinandersetzungen, sofern sich der die betriebliche Versorgung zusagende Arbeitgeber eines sog. mittelbaren Durchführungsweges bedient. Betroffen sind alsdann insbesondere Fragestellungen des Umfangs einer etwaigen Einstandspflicht des Arbeitgebers und eine ggf. gesamtschuldnerische Haftung von Arbeitgeber und Versorgungsträger.

Gleichsam praktisch bedeutsam ist – gerade unter Beachtung des AGB-Rechts – die Frage der Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers bzw. der von ihm durch die Zusage involvierten externen Versorgungsträgers hinsichtlich der Begrenzung seiner Leistungspflicht. Insofern kommt der Invaliditätsversorgung und deren Ausgestaltung ein besonderer Stellenwert zu, da dieser Versorgungsfall häufig unvorhergesehen eintritt und etwaige Leistungen angesichts des Versorgungsniveaus der gesetzlichen Renten wegen

Erwerbsminderung für die Berechtigten häufig wirtschaftlich besonders relevant sind.

Mit der höchst relevanten, umfangreichen und dogmatisch anspruchsvollen Entscheidung vom 13.7.2021 hat das BAG seine Rechtsprechung insbesondere zu den Begrenzungen der Inanspruchnahmemöglichkeit von betrieblichen Invaliditätsleistungen unter Heranziehung von sog. Besonderheiten des Betriebsrentenrechts fortentwickelt.

ZUSAMMENFASSUNG

Der klagende Versorgungsberechtigte begehrte von seiner (vormaligen) Arbeitgeberin als Versorgungsschuldnerin (der Beklagten zu 1)) sowie von den im Wege einer mittelbaren Versorgungszusage eingeschalteten externen Versorgungsträgern – zweier Pensionskassen (den Beklagten zu 2) und 3)) – die Zahlung von betrieblichen Dienstunfähigkeitsrenten.

Der Kläger war seit 1984 beim beklagten Arbeitgeber beschäftigt. Ihm wurden von diesem im Laufe der Beschäftigung zwei Zusagen auf Leistungen betrieblicher Altersversorgung – jeweils über eine Pensionskasse (kurz: PK 1 bzw. PK 2) – erteilt. Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Pensionskassen waren hinsichtlich der Gewährung von Dienstunfähigkeitsrenten inhaltsidentisch. Eine Dienstunfähigkeitsrente sollte danach für die Dauer der Dienstunfähigkeit, längstens indes bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (danach betriebliche Altersrente) gezahlt werden. Dienstunfähigkeit lag nach den AVB vor, „wenn das Mitglied ab Ende des Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich für die Dauer von mindestens einem Jahr infolge der Beeinträchtigung seiner körperlichen oder geistigen Leistungsfähigkeit nicht mehr im Stande ist, die Dienstobliegenheiten seiner Stellung bei der Firma zu erfüllen“. Ein Anspruch auf Rentenleistungen setzte zudem voraus, dass das Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Seit September 2017 war der Kläger durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Mit Bescheid der Deutschen Rentenversicherung vom Januar 2019 wurde ihm auf seinen Antrag vom Oktober 2017 hin eine von April 2018 bis August 2020 befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt.

Mit dem Ziel der Erlangung der Voraussetzungen zum Bezug auch der betrieblichen Dienstunfähigkeitsrente wurde das Arbeitsverhältnis im Februar 2019 durch Aufhebungsvertrag beendet. Seit März 2019 bezog der Kläger sowohl seitens beider Pensionskassen Dienstunfähigkeitsrenten.

Mit seiner (in 1. und 2. Instanz nicht erfolgreichen) Klage begehrte der Kläger die Zahlung einer Dienstunfähigkeitsrente auch für den Zeitraum vor seinem Ausscheiden, aber *nach* Bewilligung der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente – mithin zwischen April 2018 und Februar 2019.

Er hielt die Regelungen der AVB der Pensionskassen, die den Bezug der Dienstunfähigkeitsrenten an die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses knüpften, für unangemessen und daher unwirksam.

Die Beklagten vertraten indes die Auffassung, dass ein solcher Anspruch nicht bestünde. Die Beklagte zu 1) war bereits der Auffassung, dass sie neben den Pensionskassen nicht als Gesamtschuldnerin haften könne. Die Beklagten zu 2) und 3) negierten den Anspruch ebenfalls – die AVB unterlägen keiner AGB-Kontrolle; jedenfalls hielten sie einer Überprüfung stand.

Das BAG hatte daher insbesondere zwei Fragestellungen zu klären: 1. Besteht zwischen dem Arbeitgeber und einem eingeschalteten externen Versorgungsträger eine Gesamtschuld? 2. Sind die Regelungen in den AVB der Pensionskassen, wonach die Gewährung einer Dienstunfähigkeitsrente ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses voraussetzt, wirksam?

Das BAG führte zur *ersten Fragestellung* aus, dass zwischen dem Arbeitgeber und den *Pensionskassen* eine gesamtschuldnerische Haftung *nicht* bestehe.

Eine solche folge insbesondere nicht aus § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG, wonach der Arbeitgeber auch dann für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen einzustehen hat, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (sog. Einstandspflicht). Die Norm begründe (anders als etwa § 613a Abs. 2 S. 1 BGB) keine Gesamtschuld. § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG basiere auf der ständigen Rechtsprechung des Senats, wonach zwischen arbeitsrechtlicher Grundverpflichtung und den Durchführungswegen zu unterscheiden sei. Eine Pensionskasse sei als externer Versorgungsträger ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Versorgungsverpflichtung. Der Erfüllungsanspruch bestehe im Verhältnis Arbeitnehmer – Arbeitgeber und begründe keine Gesamtschuld. Eine solche würde nach allgemeinen Grundsätzen schließlich eine Gleichstufigkeit zwischen den für die Begründung der Gesamtschuld in Betracht kommenden Verpflichtungen erfordern. Diese Voraussetzung läge bei der Durchführung über die Pensionskassen zwischen dieser und dem Arbeitgeber nicht vor, da der Leistungszweck der einen Verpflichtung gegenüber der anderen vorläufig bzw. subsidiär sei.

In Abgrenzung hierzu sei vom Bestehen einer Gesamtschuld indes bei einem anderen, externen Versorgungsträger, den sog. *Unterstützungskassen* (vgl. § 1b Abs. 4 S. 1 BetrAVG) auszugehen, die qua Legaldefinition auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährten (vgl. zum gleichwohl bestehenden Rechtsanspruch und dem Ausschluss des Rechtsanspruchs lediglich als gebundenes Widerrufsrecht BAG, 22.1.2019 – 3 AZR 9/18). Etwaige gegenüber einer Unterstützungskasse bestehende Rechte seien daher unmittelbar Ausfluss der gegen den Arbeitgeber bestehenden Ansprüche und stünden – gleichstufig – mit diesen in einem direkten inneren Zusammenhang. Zwischen Arbeitgeber und *Pensionskasse* könne indes nur dann aus Gründen eines effektiven Diskriminierungsschutzes eine gesamtschuldnerische Haftung bestehen, wenn die Versorgungsregelungen der Pensionskasse wegen eines Verstoßes gegen ein Diskriminierungsverbot unwirksam seien (vgl. BAG, 11.12.2007 – 3 AZR 249/06, BB 2008, 557).

Gegenüber dem Beklagten zu 1) verbleibe es daher bei einer möglichen „subsidiären Haftung“, sofern der Zweck der Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG dies gebiete. Dies komme indes nur in Betracht, wenn (anders als vorliegend) die Pensionskasse die Leistung aus Gründen im Verhältnis zwischen ihr und dem Arbeitgeber verweigere oder aber (auch dies anders als vorliegend), über die bloße Prozessführung hinausgehende Schwierigkeiten des Arbeitnehmers bei der Durchsetzung der Ansprüche vorlägen, etwa ein erfolgloser Vollstreckungsversuch. Liege indes etwa bereits ein rechtskräftiges Urteil gegen den externen Versorgungsträger vor und leiste dieser nicht, könne der Betriebsrentner den Arbeitgeber unmittelbar in Anspruch nehmen. § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG führe dann im Folgeprozess zu einer „materiell-rechtlichen verfahrensübergreifenden Bindungswirkung aus dem Urteil gegen den Versorgungsträger“.

Hinsichtlich der *zweiten Fragestellung*, mithin der Gestaltung der Klauseln in den AVB der Pensionskassen erachtete der Senat die Regelungen im Ergebnis für unwirksam, nahm jedoch eine ergänzende Vertragsauslegung vor und verneinte letztlich einen Anspruch des Klägers.

Das BAG führte aus, dass es bei den AVB der Pensionskasse um AGB handele. Die in den AVB bestimmte Verknüpfung zwischen dem Versorgungsfall „Dienstunfähigkeit“ und damit auch des Anspruchs auf Zahlung einer Dienstunfähigkeitsrente an die vorherige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses halte einer Inhaltskontrolle „nicht in jeder Hinsicht“ stand.

Die Klausel sei voll kontrollfähig und unterliege der Angemessenheitskontrolle des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB. Sie weiche vom gesetzlichen Leitbild der

Invaliditätsversorgung nach § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG ab, weil kennzeichnend für diese der Ausgleich für krankheits- oder behinderungsbedingte Einkommensverluste vor Erreichen einer etwaigen Altersgrenze sei; demgegenüber sei ein Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers kein prägendes Merkmal. Die Vertragstypik habe sich dabei i.d.R. am Recht der gesetzlichen Rentenversicherung zu orientieren: Nur soweit sich die vom Arbeitgeber definierten Anspruchsvoraussetzungen darauf richteten, ein Risiko von der Art, wie es auch in der gesetzlichen Rentenversicherung definiert sei, abzusichern, hielten sich die AVB im Rahmen dieser Vertragstypik.

Ein – wie in den Streitgegenständlichen AVB vorgesehener – vollständiger Ausschluss der betrieblichen Invaliditätsversorgung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses stelle bei gebotener Beurteilung nach generellen, typisierenden, vom Einzelfall losgelösten Maßstäben eine unangemessene Benachteiligung dar. Eine Abwägung der betroffenen Interessen nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz führe im Rahmen von § 307 Abs. 1 BGB zu einer durch die AVB-Klausel bedingten unangemessenen Benachteiligung.

Der Arbeitgeber habe zwar ein berechtigtes Interesse an der Vermeidung von Doppelleistungen (Rente neben Lohn) und an einer Planungssicherheit hinsichtlich des betroffenen Arbeitsplatzes. Hinsichtlich der Versorgungsberechtigten sei indes ihr durch Art. 12 GG geschütztes Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes zu beachten, welches durch die AVB berührt werde, wenn zunächst das Arbeitsverhältnis beendet werden und damit auch die Chance aufgeben werden müsse, es im Falle einer Behebung des „Leistungshindernisses“ wieder fortzusetzen. Dieser Druck sei unzumutbar und nicht mehr hinnehmbar. Dies jedenfalls dann, wenn „sich die positive Entscheidung aus Gründen, die nicht in der Sphäre des Versorgungsberechtigten liegen, um mehr als zwei Monate nach der Antragstellung bei noch bestehendem Arbeitsverhältnis“ verzögere.

Eine Verknüpfung des Beginns der Invalidenrente mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei in diesen Fällen nur angemessen, wenn für eine dem Zeitraum einer solchen unangemessenen Verzögerung entsprechenden Zeit auch (berechnet vom Ende des Arbeitsverhältnisses) rückwirkend Rentenleistungen erbracht würden. An einer solchen Regelung fehle es aber vorliegend.

Das BAG hielt daher die *Klausel insgesamt* für *unwirksam*, nahm jedoch eine *ergänzende Vertragsauslegung* vor. Eine solche sei möglich, wenn ein Festhalten am Vertrag auch für den Verwender zu einer unzumutbaren Härte (§ 306 Abs. 3 BGB) führe. Eine unzumutbare Härte folge vorliegend aus den Interessen des Schutzes vor Doppelansprüchen und der Planungssicherheit. Auch sei es unzumutbar, weil das Erfordernis einer vorherigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Invaliditätsversorgung bis dato von der höchstrichterlichen Rechtsprechung gebilligt worden sei (vgl. BAG, 9.1.1990 – 3 AZR 319/88, BB 1990, 712 Ls).

Überdies gebiete vorliegend eine *teleologische Extension* der gesetzlichen Regelung *des § 310 Abs. 4 Satz 2 Hs. 1 BGB* eine ergänzende Vertragsauslegung. So sei die vorgenannte Bestimmung erweiternd dahingehend auszulegen, dass sie auch das Rechtsverhältnis zwischen dem Versorgungsberechtigten und einer Pensionskasse erfasse.

Das Dreiecksverhältnis Arbeitgeber – Pensionskasse – (ehemaliger) Arbeitnehmer finde seinen Ursprung im Arbeitsverhältnis und begründe die Verpflichtung zur Berücksichtigung der *Besonderheiten des Betriebsrentenrechts*. Hierzu gehöre insbesondere, dass die Versorgungsleistung auf einer langfristigen Risikokalkulation beruhe und Erweiterungen der Risikoübernahme zu erheblichen Belastungen führen könnten. Bewirke daher (wie vorliegend) die vollständige Unwirksamkeit einer Vertragsklausel eine erheb-

liche Gefahr „erweiterter Leistungen“, obwohl nur ein eng begrenzter Einzelaspekt einer Klausel der Inhaltskontrolle nicht standhalte und dies erst aus einer Fortentwicklung der Rechtsprechung folge, so sei eine ergänzende Vertragsauslegung angemessen. Die eingetretene planwidrige Unvollständigkeit müsse daher so geschlossen werden, dass eine vom Ende des Arbeitsverhältnisses gerechnete rückwirkende Leistung der Dienstunfähigkeitsrente für die Dauer des Zeitraums als vereinbart gelte, um den sich die positive Entscheidung auf einen Antrag des Arbeitnehmers vor Ende des Arbeitsverhältnisses aus nicht in der Sphäre des Versorgungsberechtigten liegenden Gründen um mehr als zwei Monate ab der Antragstellung bei der Pensionskasse verzögert habe. Nur eine solche Regelung trage den Interessen der Beteiligten ausreichend Rechnung, da die (unwirksame) AVB-Klausel für die Arbeitnehmer doch erkennbar gemacht habe, dass das zu tragende Risiko der Invaliditätsversorgung begrenzt werden sollte. Die seitens des Klägers begehrten Dienstunfähigkeitsrenten waren durch die Pensionskassen daher ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aber rückwirkend für die Dauer des Zeitraums zu gewähren, um den sich die positive Entscheidung auf Antrag des Klägers vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses aus nicht in seiner Sphäre liegenden Gründen verzögert hatte.

PRAXISFOLGEN

Die Entscheidung verdeutlicht hinsichtlich des bei mittelbaren Versorgungszusagen bestehenden Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und externem Versorgungsträger, dass – von Ausnahmekonstellationen bei einer Pensionskassenversorgung bzw. der Durchführung über eine Unterstützungskasse abgesehen – in der Regel *nicht* von einer gesamtschuldnerischen Haftung auszugehen ist. Eine Gesamtschuld nicht bereits aus der gesetzlichen Regelung zur sog. Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG abzuleiten, ist folgerichtig, da dort „lediglich“ die Pflicht des Arbeitgebers normiert wird, für die Erfüllung der Pensionszusage auch bei solch mittelbarer Durchführung einzustehen. Die Voraussetzung des Bestehens einer Gesamtschuld hat sich daher richtigerweise nach den diesbezüglichen Voraussetzungen zu richten. Insofern wird es aber in der Regel an der Gleichstufigkeit zwischen dem Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber der Pensionskasse und dem Arbeitgeber fehlen, da der Leistungszweck der einen Verpflichtung gegenüber der anderen vorläufig bzw. subsidiär ist. Vorliegend verneinte das BAG zudem auch eine subsidiäre Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Eine solch „subsidiäre Haftung“ komme nur in Betracht, wenn entweder (1) aus Gründen im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Versorgungsträger eine Leistung an den Berechtigten verweigert werde oder aber (2) „über die bloße Prozessführung hinaus weitere Schwierigkeiten“ der Durchsetzung der Ansprüche gegenüber dem Versorgungsträger im Raum stehen. Das BAG lässt indes offen, wann dies tatsächlich einmal der Fall sein soll und gibt vielmehr den – praktisch sicher relevanten – Hinweis, dass ein rechtskräftiges Urteil gegen den externen Versorgungsträger in einem etwaigen Folgeprozess zu einer „materiell-rechtlichen verfahrensübergreifenden Bindungswirkung“ führe, an dem der Arbeitgeber indes gar nicht beteiligt war.

Demgegenüber entwickelte das BAG seine Rechtsprechung zur Begrenzung des Versorgungsfalls der Invalidität weiter. Noch mit Entscheidung vom 9.1.1990 – 3 AZR 319/88 hatte das BAG die Voraussetzung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Bezug einer betrieblichen Invaliditätsversorgung für zulässig erachtet. Derartige Klauseln sind in der Praxis (nach wie vor) häufig anzutreffen und wurden auch jüngst (eben unter Heranziehung der Rechtsprechung aus 1990) von der Instanzrechtspre-

chung noch für zulässig erachtet. Diese Linie gab der Senat nun auf. In nachvollziehbarer, wenn auch unseres Erachtens nicht zwingender Argumentation ging das BAG – primär gestützt auf die unzumutbare Drucksituation des Arbeitnehmers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nun von der Unwirksamkeit einer solchen Klausel aus. Die in § 310 Abs. 4 S. 2 Hs. 1 BGB extensiv „hineinzulesenden“ Besonderheiten des Betriebsrentenrechts dienen dem Senat – in für die Prognose eines Prozessausgangs schwerlich vorhersehbarer Weise – sodann aber dazu, eine Korrektur dieses Ergebnisses vorzunehmen und zu einer ergänzenden Vertragsauslegung zu gelangen. Es bleibt indes offen, was der Rechtsanwender unter „Besonderheiten des Betriebsrentenrechts“ genau zu verstehen hat. Dies ist für künftige Streitfälle bedauerlich. Die Anmerkung des Senats, dass diese korrigierende Handhabung vorliegend eben auch aufgrund jener beschriebenen Fortentwicklung der Rechtsprechung erfolge, könnte darauf deuten, dass derartige Korrekturen sehr wenigen Ausnahmekonstellationen vorbehalten bleiben sollen. Neben den bereits aus der Entscheidung des Senats vom 19.2.2019 – 3 AZR 215/18, BB 2019, 1587 Ls, geprägten Begrifflichkeit der sog. betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzipien wird nunmehr im Kontext des § 310 Abs. 4 BGB mit den Besonderheiten des Betriebsrentenrechts ein weiterer, künftig noch auszufüllender Begriff eingeführt. Es bleibt abzuwarten, in welcher Weise der Senat hiervon – etwa zur Korrektur von vermeintlich unbilligen Ergebnissen – Gebrauch machen wird. Für die noch häufig anzutreffenden Begrenzungsklauseln bei der Invaliditätsversorgung wird sich der Verwender jedenfalls auf eine Korrektur entsprechend der Rechtsprechung einzustellen bzw. diese bei der praktischen Umsetzung zu berücksichtigen haben. Es muss empfohlen werden, aktuelle Versorgungsordnungen zu überprüfen und ggf. um eine Regelung zu ergänzen, welche eine unzumutbare Benachteiligung bei der Beanspruchung von Invaliditätsleistungen ausschließt. Es ist nämlich keineswegs gewiss, dass die Gerichte angesichts der nunmehr geänderten Rechtsprechungslinie auch künftig die Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung für gegeben erachten. Zur Vermeidung von zusätzlichen Belastungen der Versorgungsschuldner, sollten diese proaktiv ihre Versorgungsbestimmungen z.B. analog des „Lückenschlusses“ des BAG anpassen.

Philipp A. Lämpe ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Gesellschafter-Geschäftsführer der auf Beratung und Prozessführung in Fragen der betrieblichen Altersversorgung spezialisierten, bundesweit tätigen Förster & Cisch Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH in Wiesbaden. Er ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) und (dort zu betrieblichen Altersversorgung) Autor des Münchener Handbuchs zum Arbeitsrecht. Er beschäftigt sich umfassend mit dem Recht der betrieblichen Altersversorgung.



Dr. Nils Börner ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Gesellschafter-Geschäftsführer der auf Beratung und Prozessführung in Fragen der betrieblichen Altersversorgung spezialisierten, bundesweit tätigen Förster & Cisch Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH in Wiesbaden. Er ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) und (dort zu betrieblichen Altersversorgung) Autor des Münchener Handbuchs zum Arbeitsrecht. Er beschäftigt sich umfassend mit dem Recht der betrieblichen Altersversorgung.

