

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung
01/2022

RECHTSPRECHUNG

ENTGELTUMWANDLUNG

Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

DIREKTVERSICHERUNG

Widerspruch / Rückzahlung von Versicherungsprämien

HINTERBLIBENENVERSORGUNG

Auslegung einer Betriebsvereinbarung / Ausschlussklausel

NEUORDNUNG

Prozessuale Begrenzung des Streitgegenstands / Verhältnis von Einzelabrede zu deutlich günstigerer Kollektivregelung / Treu und Glauben nach § 242 BGB / AGB-Recht

DIGITALE BEILAGE

**„BB-Rechtsprechungsreport
zur betrieblichen Altersversorgung 2021/2022“**

von *Theodor B. Cisch* | *Christine Bleeck* | *Dr. Michael Karst*
aus BetriebsBerater 19|2022 – S. 1075 ff.

online abrufbar

unter

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

**„BB-Kommentar
zu BAG v. 13.07.2021 – 3 AZR 298/20“**

von *Philipp A. Lämpe* | *Dr. Nils Börner*
aus BetriebsBerater 8|2022 – S. 446 ff.

online abrufbar

unter

www.foerstercisch.de → Publikationen → Philipp A. Lämpe u. Dr. Nils Börner

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

ENTGELTUMWANDLUNG

Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

BAG vom 08.03.2022 – 3 AZR 361/21

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

Die Parteien stritten über die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG. Auf das Arbeitsverhältnis fand ein Tarifvertrag zur Altersversorgung Anwendung. Dieser sah die Gewährung eines arbeitgeberfinanzierten sog. Altersvorsorgegrundbetrags vor. 2018 vereinbarten die Parteien die Entgeltumwandlung. Diese wurde unter Gewährung des Altersvorsorgegrundbetrags durchgeführt. Der Arbeitnehmer verlangte zusätzlich die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG. Zu Unrecht, wie das BAG feststellte. Die tarifvertragliche Vereinbarung stelle eine kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung i.S.d. Übergangsregelung des § 26a BetrAVG dar. Daher bestehe im streitgegenständlichen Zeitraum kein Anspruch auf einen Zuschuss.

Offen lassen konnte das Gericht die Frage, ob der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss durch den konkreten Tarifvertrag auch aufgrund § 19 Abs. 1 BetrAVG nicht nur vorübergehend ausgeschlossen ist oder ob dem entgegensteht, dass der Tarifvertrag vor dem Betriebsrentenstärkungsgesetz abgeschlossen wurde.

DIREKTVERSICHERUNG

Widerspruch / Rückzahlung von Versicherungsprämien

BAG vom 23.02.2022 – IV ZR 150/20

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

Der BGH hatte sich in seinem Beschluss mit der Frage zu befassen, ob ein ursprünglich vom Arbeitgeber geschlossener Direktversicherungsvertrag Jahre später von der einst versicherten Person, die den Vertrag nach ihrem Ausscheiden zunächst fortgeführt hat, widerrufen werden kann. Das Gericht verneinte sowohl das Vorliegen eines eigenen Widerrufsrechts, als auch ein vom Arbeitgeber übergegangenes Recht. Neben den den Einzelfall betreffenden Ausführungen hielt der Senat fest, dass die Übertragung eines "ewigen" Lösungsrechts mit dem Versorgungszweck einer im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossenen Lebensversicherung, der durch das gesetzliche Verbot einer Abtretung, Beleihung oder Inanspruchnahme des Rückkaufswerts durch den ausgeschiedenen Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 2 Satz 4 und 5 BetrAVG) abgesichert wird, im Konflikt stünde. Mit der gesetzlichen Konzeption der Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung wäre es nicht zu vereinbaren, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer den Widerspruch gegen das Zustandekommen des Vertrages erklären und auf diese Weise nicht nur den Rückkaufswert, sondern die gesamten Beitragszahlungen sowie daraus gezogene Nutzungen für sich vereinnahmen könnte.

HINTERBLIEBENENVERSORGUNG

Auslegung einer Betriebsvereinbarung / Ausschlussklausel

BAG vom 02.12.2021 – 3 AZR 212/21

von RA | FA f. ArbR Dr. Nils Börner

Der unterdessen verstorbene Arbeitnehmer war bis 1999 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Diese hatte ihm eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Bestimmungen einer U-Kasse zugesagt. Nach seinem Austritt wurde der Arbeitnehmer von seiner ersten Ehefrau geschieden. 2010 heiratete er erneut und verstarb sodann einige Jahre später noch vor Eintritt des Versorgungsfalls Alter. Die zweite Ehefrau begehrte Hinterbliebenenleistungen, welche der Arbeitgeber bzw. die U-Kasse indes ablehnten, weil sie die Auffassung vertraten, dieser Anspruch setzte voraus, dass die Ehe während des Arbeitsverhältnisses geschlossen wurde.

Dies sah das BAG anders. Es erblickte in den maßgeblichen Versorgungsbestimmungen keinen derartigen Ausschluss. Der Kreis der Bezugsberechtigten aus der Witwer-/Witwenversorgung sei nicht dahingehend eingeschränkt worden. Wird eine Witwen-/Witwerversorgung zugesagt, sei zunächst davon auszugehen, dass jede Witwe/jeder Witwer im Todesfall des verstorbenen Ehegatten begünstigt sein soll. Diese Personen sollen abgesichert sein. Auch der Arbeitgeber als Leistungsversprechender will im Zweifel jede Witwe/jeden Witwer begünstigen, also auch die aus einer etwaigen späteren Ehe Hinterbliebenen.

Die in den Versorgungsbestimmungen vorgesehenen Ausschlussstatbestände, wonach der Anspruch entfallen sollte, wenn die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des Anwärters geschieden ist oder wenn sie erst nach Beginn der Altersrentenzahlung geschlossen wurde, erachtete das BAG richtigerweise für nicht einschlägig. In einem Umkehrschluss folgerte es, dass weitere Ausnahmen für die Witwen-/Witwerversorgung nicht gewollt waren. Erkennbar sei, dass die Leistungspflichten auf Risiken begrenzt werden sollen, die vor dem Beginn der Altersrentenzahlung angelegt waren - also beschränkt auf den Ehepartner, mit dem im Zeitpunkt des Todes noch eine Ehe bestand. Eine Begrenzung auf Risiken, die während des Arbeitsverhältnisses begründet wurden, sei der Systematik nicht zu entnehmen.

In einer vielschichtigen und umfänglichen Entscheidung hatte sich der 3. Senat mit dem Begehren eines Mitte der 1980er-Jahre in eine Bank eingetretenen Arbeitnehmers (AN) zu befassen. Es wurde, die Bank bereitete eine bAV-Neuregelung vor, zunächst die beim Vorarbeitgeber bestehende BVV-Versorgung fortgeführt. Rund zwei Jahre später erhielt er ein Schreiben des Arbeitgebers (AG), das ihm einen BVV-Beitragszuschuss zugesagte und ihn im Übrigen von der bAV ausschließen sollte. Der Kläger bestätigte dies durch Unterzeichnung unter „Einverstanden“. Ende der 1980er-Jahre kam zwischen den Betriebspartnern eine Versorgungsordnung (VO) zustande; der Kläger war vom persönlichen Anwendungsbereich der VO grundsätzlich erfasst. Nach einem Teilbetriebsübergang in den 1990er-Jahren ging das Anstellungsverhältnis auf eine andere Gesellschaft über. Der Kläger erhielt ein Schreiben mit der Erklärung, dass „die Bedingungen“ seines Dienstverhältnisses „unverändert“ blieben. Bei jener Gesellschaft galt eine VO 1995, die zwar an die VO des Vorarbeitgebers angelehnt, jedoch eine höhere Versorgung zusagte. Kurz darauf wechselte der Kläger erneut zu einer Tochtergesellschaft. Abermals erhielt er ein Schreiben, wonach sich die Altersversorgung nicht ändern sollte. Einige Jahre später folgten abermals mehrere Neuordnungen (VO 2004 und VO 2007), die jeweils solche AN vom persönlichen Geltungsbereich ausnahmen, die „einzelnvertragliche Zusagen“ erhalten hatten.

Der Kläger schied nach über 30-jähriger Tätigkeit und nahezu ebenso langer Geltung der einen Beitragszuschuss zum BVV gewährenden Zusage im Jahr 2009 aus. Er erhielt neben einer GRV-Rente, eine auf Beiträgen der Jahre 1987 – 2009 beruhende Zusatzrente des BVV. Hätte indes die VO 1995 statt der Einzelzusage Anwendung gefunden, hätte dem Kläger eine deutlich höhere Betriebsrente zugestanden. In einem Vorprozess, welcher auch vor dem 3. Senat (3 AZR 134/15) endete, hatte der Kläger noch eine Versorgung nach der VO 2007 begehrt. Das Verfahren hatte keinen Erfolg, da das BAG die Herausnahme von Personen mit Einzelzusage aus dem Geltungsbereich der VO für wirksam hielt. Es ließ aber offen, ob auch Ansprüche des Klägers aus früheren VOen erloschen seien.

Mit vorliegender Sache beehrte der Kläger daher nunmehr eine Versorgung gem. VO 1995, welche seines Erachtens trotz der Individualabrede Geltung habe.

Das BAG hielt einen Anspruch aus jener Neuregelung grds. für gegeben. Prozessual von Bedeutung war dabei zunächst die Feststellung, dass Versorgungsberechtigte den Streitgegenstand und damit auch die formelle und materielle Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung auf Ansprüche aus einer konkreten VO beschränken könnten. Eine Stützung der Klage auf die Geltung einer früheren, im Vorverfahren nicht streitgegenständlichen VO war daher möglich. Hinsichtlich der Bewertung des Verhältnisses von Einzel- und Kollektivregelung differenzierte das BAG in zwei Varianten: Sollte es sich bei der VO 1995 um eine BVV gehandelt haben, so sei eine vorherige Einzelabrede nach § 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG unwirksam, wenn sie (wie vorliegend) nicht günstiger sei. Sofern es sich bei der VO 1995 indes um eine Regelung mit kollektivem Bezug (etwa eine Gesamtzusage) gehandelt habe, so könne es einem AG wegen § 242 BGB dennoch verwehrt sein, sich auf eine vorrangige Einzelabrede oder Einzelzusage zur bAV zu berufen, die mit einem Verzicht auf Rechte aus allgemein geltenden, deutlich günstigeren VOen verbunden sei. Daher könnten die besonderen Umstände des Einzelfalls den AG gem. § 241 Abs. 2 BGB verpflichten, die Zusage erneut mit dem AN zu erörtern und zu verhandeln und ihm ggf. einen gleichwertigen Versorgungsschutz wie anderen Berechtigten anzubieten. Unterlasse er dies, könne er sich auf die ungünstigere Einzelabrede nicht mehr berufen. Sofern es sich um AGB handele, die den AN von der Versorgung „über den Verlauf des gesamten Arbeitsverhältnisses“ von einer künftigen bAV ausschließen, so könne dieser Ausschluss mangels Vorhersehbarkeit und Verständlichkeit nach § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligen. Überdies müsse der AN in die Lage versetzt werden, den wirtschaftlichen Wert eines Verzichts sachgerecht beurteilen zu können.

Die Entscheidung reiht sich in Entscheidungen der vergangenen Jahre ein, deren konkreter Ausgang schwerlich hätte prognostiziert werden können. Zweifelsohne ist die Entscheidung erheblich durch den ungewöhnlichen Sachverhalt geprägt. Sie verdeutlicht indes, dass auch ein sich ggf. „rechtstechnisch in Sicherheit wiegender“ Versorgungsschuldner etwaige, ähnliche Gestaltungen in seinem Bestand kritisch prüfen sollte, sofern nachfolgende VOen den Berechtigten bessergestellt hätten.

NEUORDNUNG

Prozessuale Begrenzung des Streitgegenstands / Verhältnis von Einzelabrede zu deutlich günstigerer Kollektivregelung / Treu und Glauben nach § 242 BGB / ABG-Recht

BAG vom 01.12.2021 – 3 AZR 123/21

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

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**, 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 i. R.

0611 988717 - 15



Theodor B. Cisch
Rechtsanwalt

0611 988717 - 12



Philipp A. Lampe
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 16