

BAV-Info-Blatt Nr. 4

Welche Nachweise muss ich erbringen, wenn der Ex-Arbeitgeber mir die Betriebsrente verweigert, weil ich mein Arbeitsverhältnis gekündigt habe, bevor ich in Rente gegangen bin?

Jeder Arbeitnehmer, der von seinem Ex Arbeitgeber eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung einfordert, muss dafür den Nachweis bringen, dass der Arbeitgeber ihm ein Versorgungsversprechen erteilt. Aus dem BetrAVG selbst kann der Arbeitnehmer keine Ansprüche herleiten. Das Gesetz ergänzt nur die Pflichten des Arbeitgebers aus dem Anstellungsvertrag. Es ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz, das anzuwenden ist, wenn die Tatbestandsmerkmale des Begriffes der bAV für die zugesagte Leistung erfüllt sind. Deshalb dürfen die Parteien diese gesetzlichen Gestaltungsgrenzen in ihren kollektiven und/oder individualrechtlichen Vereinbarungen nicht unterschreiten.

Eine sog. Rechtsgrundlage kann sich aus einem Tarifvertrag, einer Gesamtzusage, einer Betriebsvereinbarung, einer Einzelzusage, einer betrieblichen Übung, einem Betriebsübergang, einer Vereinbarung gem. § 4 BetrAVG oder aber nach dem Gleichbehandlungsgebot des Artikels 3 GG ergeben.

Mit dem Versprechen auf eine bAV wird der Arbeitsvertrag hinsichtlich der Vergütung des Arbeitnehmers ergänzt, da es sich bei der bAV nicht nur um eine freiwillige soziale Leistung handelt, die - nach der ständigen Rechtsprechung des BAG - Entgeltcharakter hat. Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG hat der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen der bAV einzutreten. Diese knüpft damit unmittelbar an die tatbestandlichen Voraussetzungen von § 1 Abs. 1 Satz 3 an.

Soweit die Leistungen eines externen Trägers, wie einer Pensionskasse, nicht erfüllt werden, z. B., weil deren Satzung die Möglichkeit der Leistungskürzung zulässt, so bleibt der Arbeitgeber aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis zur Leistung verpflichtet. Die Satzung regelt nur, ob und in welchem Umfang die Pensionskasse zu einer Abweichung von der ursprünglichen Leistung für das Durchführungsverhältnis befugt ist.

Deshalb fordert das BAG, dass der Arbeitgeber einstandspflichtig ist, wenn seine Pensionskasse nicht ausreichend leistet, um dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall die zugesagten Leistungen zu verschaffen. Aus welchen Gründen der vom Arbeitgeber ausgewählte Lebensversicherer nicht leistet, ist unerheblich.

- **Gesamtzusage als betriebliche Einheitsregelung**

In der betriebsrechtlichen Praxis spielen Gesamtzusagen und arbeitsrechtliche Einheitsregelungen heute nur noch eine untergeordnete Rolle, da diese Regelungen seit 1974 zumeist durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge oder Einzelzusagen abgelöst worden sind.

Besonders vor dem Inkrafttreten des BetrAVG haben Arbeitgeber von mittelgroßen Betrieben die Möglichkeit gewählt, den Arbeitnehmern ihres Betriebes gleichlautende Versorgungsversprechen zu erteilen. Da diese meist einen identischen Inhalt hatten, wurden sie als arbeitsvertragliche Einheitsregelung bezeichnet. Dazu war es vielfach üblich, dass der Arbeitgeber auf seinem Briefbogen den Arbeitnehmer anscrieb und anbot, eine betriebliche Altersversorgung zu erhalten. Dieses Angebot musste von dem Arbeitnehmer angenommen werden. Aufgrund der Annahme der Willenserklärung wurden diese Gesamtzusagen oder vertraglichen Einheitsregelungen Bestand der jeweiligen Einzelverträge und nicht möglicherweise der Bestandteil anderer Verträge, die von der Erklärung des Arbeitgebers nicht betroffen waren. Eine Versorgungsordnung als Gesamtzusage führt ohne - eine individuelle und insbesondere schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer - zum Entstehen einer Versorgungsanwartschaft. Zudem kann in dem Verhalten des Arbeitgebers u. U. eine betriebliche Übung gesehen werden, die ebenfalls zur Annahme einer Versorgungszusage führen kann. Eine Gesamtzusage ist eine an die Arbeitnehmer in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen erbringen zu wollen

Gesamtzusagen und Einheitsregelungen sahen zumeist lebenslange Altersrenten vor, die aus heutiger Sicht kaum noch finanzierbar sind. Deshalb versuchen die Arbeitgeber, diese Regelung durch eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat abzulösen. Dabei kann es zu erheblichen rechtlichen Problemen kommen.

Aufgrund einer unklaren Wortwahl waren Gesamtzusagen in der Vergangenheit häufig Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten hinsichtlich der Wirksamkeit und der Höhe der Renten. Da es sich um eine Erklärung des

Arbeitgebers handelt, reicht bei dieser eine interne Willenserklärung nicht aus, sondern muss der Versorgungsrechtigte von der Erklärung des Arbeitgebers Kenntnis genommen haben.

Die Erklärungen des Arbeitgebers ist nach dem Empfängerhorizont gemäß §§ 133, 157, 242 BGB auszulegen. Auch der erklärende Geschäftswille ist für den Eintritt der Wirkung einer Willenserklärung im Geschäftsverkehr nicht ausschlaggebend. Maßgeblich ist vielmehr, ob der Empfänger aus einem bestimmten Erklärungsverhalten auf einen Bindungsweg schließen durfte. Da es sich bei einer Gesamtzusage um eine betriebliche Einheitsregelung handelt, wird diese als allgemeine Geschäftsbedingungen eingestuft nach der Rechtsprechung des BAG.

- **Einzelzusagen für Leitende**

Einzelzusagen bzw. Pensionszusagen bzw. sog. Ruhegeldverträge wurden mit Leitenden vereinbart. Diese Verträge mussten von den Parteien angeboten und angenommen werden. Dabei gingen die Parteien davon aus, dass der Wortlaut völlig klar und verständlich war. Probleme ergeben sich meist nach dem Ausscheiden der Versorgungsberechtigten. Mehrdeutige Erklärungen sind Gegenstand zahlreicher Streitigkeiten, da die Arbeitnehmer davon ausgegangen sind, dass eine bestimmte Regelung zu ihren Gunsten vereinbart wurde.

Dies gilt insbesondere für die Vereinbarung von Vordienstzeiten beim Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer bei dem früheren mit verfallbaren Anwartschaften ausgeschieden ist. So erhielt ein Kläger im Rahmen des Anstellungsvertrages von seinem neuen Arbeitgeber eine Versorgungszusage auf eine lebenslange Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres erteilt. Darin heißt es:

„§ 1 Altersrente

Eine lebenslänglich zahlbare monatliche Altersrente wird Ihnen gewährt ab Ihrem Ausscheiden aus der Firma nach Vollendung Ihres 63. Lebensjahres.

§ 2 Höhe der Alters- und Invalidenrente

Die Höhe der monatlichen Altersrente (§ 1) errechnet sich in Abhängigkeit von der Anzahl der von Ihnen bis zum Eintritt des Versorgungsfalles zurückgelegten anrechnungsfähigen Dienstjahre und beträgt bei Eintritt des Versorgungsfalles nach Ablauf einer Wartezeit von 5 anrechnungsfähigen Dienstjahren 10 % und erhöht sich für jedes weitere zurückgelegte anrechnungsfähige Dienstjahr um 0,6 % bis zu höchstens 25 % des vor Eintritt des Versorgungsfalles zuletzt gültigen Monatsgehaltes Ihres Dienstvertrages vom 10.12.2002.

Als anrechnungsfähige Dienstjahre zählen alle von Ihrem Eintritt in die Firma bis zum Eintritt des Versorgungsfalles ununterbrochen zurückgelegten vollen Dienstjahre, zu deren Ermittlung jedoch Dienstzeiten vor vollendetem 30. Lebensjahr und nach vollendetem 63. Lebensjahr unberücksichtigt bleiben. Die zusätzliche Anerkennung von Vordienstzeiten bleibt hiervon unberührt.

Sobald Sie das 5. Dienstjahr abgeschlossen haben, rechnen wir Ihnen zusätzlich 16 weitere Dienstjahre zum Ausgleich Ihrer unverfallbaren Dienstjahre bei Vorarbeitgebern an (Vordienstzeiten).

Es werden maximal 25 Steigerungsbeträge anerkannt.“

Diese Regelung war unklar. Deshalb stritten die Parteien über die Auslegung des Vertrages.

Dazu hat das BAG festgestellt, dass ein Arbeitnehmer nicht damit rechnen muss, dass seine Versorgungszusage einen Widerrufs- bzw. Kürzungsvorbehalt des Arbeitgebers enthält.

Einzelzusagen an Leitende als mittelbaren Zusagen sind häufig mit einer Verweisung auf eine Unterstützungs- oder Pensionskasse verbunden. Dabei wird regelmäßig auf die sich verändernde Leistungspläne dieser Kassen verwiesen. Das ist zulässig.

- **Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge**

Seit der Einführung des BetrAVG wurde die bAV in Großunternehmen durch schriftliche Betriebsvereinbarungen oder Haustarifverträge geregelt. Solche rechtswirksamen Kollektiv-Vereinbarungen ergänzen die Arbeitsverträge und schaffen unmittelbar und zwingende Ansprüche für die Mitarbeiter als zukünftige Versorgungsempfänger.

In der betriebsrentenrechtlichen Praxis sind vor allem Umgestaltung und Verschlechterungen von Betriebsvereinbarungen ein häufiger Streitgegenstand. Die entsprechenden Rechtsstreitigkeiten sind nur mit großer Sachkunde für den Arbeitnehmer zu entscheiden.

- **Betriebliche Übung**

Ansprüche aus einer sog. betrieblichen Übung sind im allgemeinen Arbeitsrecht bekannt, z. B. hinsichtlich einer zusätzlichen Vergütung zum Ende des Jahres als sog. Weihnachtsgeld. Eine betriebliche Übung kann nicht eintreten, wenn der Arbeitgeber eine Leistung nur auf das jeweilige Kalenderjahr zusagt.

Auch in der bAV kann eine betriebliche Übung entstehen, die zur Erhöhung der Renten führen kann, entweder als sog. Anwartschaftsdynamik, d. h. der Erhöhung der Rentenanwartschaften bis zum Fälligkeitszeitpunkt der Rente oder als Rentendynamik, d. h. hinsichtlich der laufenden Leistung vor, weil der Arbeitgeber vereinzelt Erhöhungen durchführen will. Deshalb behauptet der Versorgungsberechtigte, dass der Arbeitgeber gebunden sei und diese Übung fortzusetzen sei.

Diesen Anspruch kann auch ein Arbeitnehmer erheben, der bereits beim Arbeitgeber ausgeschieden ist, um so unter bestimmten Voraussetzungen seine Rente zu erhöhen. Einen Anspruch auf eine betriebliche Übung kann auch ein neu eingetretener Arbeitnehmer geltend machen, soweit diese Versorgungsordnung sich auf ihn bezieht, so dass auch er aus einer alten Versorgungsordnung Ansprüche herleiten kann. Dies gilt insbesondere für eine bestimmte Berechnungsweise der Rente, die häufig für den Neuzugang verschlechtert wurde.

Voraussetzung ist jedoch, dass der Bindungswille des Arbeitgebers deutlichen Ausdruck gefunden hat. Dies ist z. B. nur dann nicht der Fall, wenn ein ausdrücklicher Vorbehalt der Freiwilligkeit und des mangelnden Fortsetzungswillens gemacht worden ist. Ein solcher Verpflichtungstatbestand entsteht, wenn ein verständiger Arbeitnehmer - nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte - aufgrund des Verhaltens seines Arbeitgebers annehmen konnte, dass er wie andere Arbeitnehmer des Betriebes ein Ruhegeld erhalten würde.

Die Durchsetzung eines Anspruches aus betrieblicher Übung ist in der betriebsrentenrechtlichen Praxis äußerst schwierig. So ist es zulässig, dass ein Unternehmen, obwohl es jahrelang Arbeitnehmern nach Vollendung einer Wartezeit von 3 bis 5 Jahren eine Versorgungszusage erteilt, dieses Verfahren aus Kostengründen zukünftig einstellt. Diese Maßnahme kann sich jedoch nur auf den Neuzugang beziehen. Sollten andererseits die Arbeitnehmer bereits die Wartezeit abgeleistet haben, so ist für sie eine betriebliche Übung bereits entstanden.

- **Gleichbehandlung**

Obwohl der Arbeitgeber grundsätzlich entscheiden kann, ob er eine betriebliche Altersversorgung einführt und wer zu dem Empfängerkreis gehört, ist er bei seiner Entscheidung an Artikel 3 GG gebunden. Somit kann ein einzelner Arbeitnehmer aufgrund der Gleichbehandlung einen Rechtsanspruch auf die Erteilung eines Versorgungsversprechens haben. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Hälfte der Arbeitnehmer eines gleichen Betriebes eine entsprechende Zusage erhalten haben und der Arbeitgeber die unterschiedliche Behandlung des ausgeschlossenen Arbeitnehmers nicht nachvollziehbar begründen kann.

Gründet der Rechtsanspruch auf eine Versorgungsordnung, in der der Arbeitgeber bestimmte Personen grundsätzlich von den Begünstigten ausnehmen will, so muss er Voraussetzungen festlegen, nach denen sich die Entscheidungen richten sollen. Diese müssen - verfassungsrechtlichen Grundsätzen entsprechend - nach sachgerechten objektiven Kriterien bestimmt und abgestuft werden. Deshalb sind sachfremde Kriterien bei der Ablehnung des Rechtsanspruches auf ein Versorgungsversprechen verboten.

Der Versuch des Arbeitgebers bestimmte Personen von der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen, ist also zu überprüfen, da sich häufig ein Rechtsanspruch aus Gleichbehandlung ergeben kann. Wenn der Anspruch dem Grunde nach begründet ist, bleibt zu prüfen und dem Gericht darzulegen, in welcher Höhe, der bisher ausgeschlossene einen Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung hat. Nach der Rechtsprechung des BAG hat der Arbeitnehmer einen Verschaffungsanspruch, so dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem bisher ausgeschlossenen eine den begünstigten Personen entsprechende Versorgung zu verschaffen. Damit kommt es nicht darauf an, dass der Arbeitgeber seine Gründe für eine Differenzierung in der Versorgungsordnung genannt hat, sondern nur darauf, ob die Ungleichbehandlung in der Sache gerechtfertigt ist.

Im Ergebnis führt dies zu dem Verbot des Arbeitgebers, vergleichbare Arbeitnehmergruppen ohne sachlichen Grund zu differenzieren. Er darf jedoch nach typischen, abstrakten Gruppen- und objektiven Merkmalen unterscheiden. Diese sachlich berechtigten Gründe können nicht nur betriebliche, sondern auch soziale sein oder auch

die Dotierung betreffen, um Außendienstmitarbeiter oder leitende Angestellte enger an das Unternehmen zu binden.

Besondere Bedeutung hat das Gleichheitsgebot bei dem Verbot der Altersdiskriminierung, der sog. Mindestaltersgrenze, der Höchstaltersgrenze sowie dem Abstandsgebot bei der Witwenrente. Dabei ist zu beachten, dass alle gesetzlichen Regelungen nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen, so dass allein die Rechtsprechung des BAG maßgeblich ist. Dabei ist es zulässig, wenn in einer Versorgungsordnung geregelt ist, dass ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Invalidenrente nur dann hat, wenn der Versorgungsfall vor dem 50. Lebensjahr eingetreten ist. Eine Ungleichbehandlung hinsichtlich des Alters liegt auch nicht vor, wenn eine Versorgungsordnung bestimmt, dass nur derjenige einen Anspruch auf eine Altersversorgung hat, der nach einem bestimmten vollendeten Lebensjahr in den Betrieb eingetreten ist. Es ist kein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz, dass einerseits Dienstjahre bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres angerechnet werden und diese auf 40 Dienstjahre begrenzt sind.

Eine Versorgungsordnung verstößt auch dann nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn dort festgelegt ist, dass die Ehe bereits vor Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen sein muss bzw. vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Jedoch kann sich u. U. ein Anspruch ergeben, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber verursacht wurde. Dieser hatte den späteren Ehegatten - nach dem Wortlaut des Aufhebungsvertrages - vor Vollendung des 62. Lebensjahres zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gedrängt. In vielen Großkonzernen gibt es von Zeit zu Zeit Maßnahmen zum Abbau des Personalstandes. Dadurch verlor ein Kläger mit Vollendung des 55. Lebensjahres seinen Arbeitsplatz und heiratete die spätere Witwe, die zum Zeitpunkt der Eheschließung erst 38 Jahre alt war. Das zuständige Arbeitsgericht hat zu entscheiden, ob in einem solchen Fall, die Altersabstandsklauseln anwendbar ist.

- **Betriebsübergang gem. § 613 a BGB**

Eine weitaus größere Bedeutung in der betriebsrentenrechtlichen Praxis hat die Haftung des Arbeitgebers infolge eines Betriebsübergangs gem. § 613a Satz 1 BGB. Betriebsübergänge entstehen heute vielfach dadurch, dass Großkonzerne Betriebsteile oder Sparten verkaufen, weil sie nicht mehr zu deren sog. Kerngeschäft gehören. Der Gesetzestext lautet:

„1. Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. 2. Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber bei Verpflichtungen nach Abs. 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Überganges entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner.“

Der Betriebsübergang setzt voraus, dass anstelle des bisherigen Betriebsinhabers ein anderer tritt, der den Betrieb im eigenen Namen tatsächlich fortführt. Als ehemaliger oder neuer Inhaber kommt eine natürliche Person oder eine Personengesellschaft ebenso in Betracht wie eine juristische Person des privaten und öffentlichen Rechts. Maßgeblich ist ein Wechsel des Betriebsinhabers.

Im Ergebnis bedeutet die gesetzliche Regelung, dass mit dem Betrieb nicht nur die Arbeitsverhältnisse, sondern auch die Anwartschaften aus der bAV auf den Erwerber übergehen. Infolgedessen kann sich der alte Arbeitgeber nicht aus der Haftung der vorhandenen Versorgungsverpflichtungen befreien, indem er den Betrieb veräußert oder mit anderen Betrieben fusioniert oder verschmilzt. Der Betriebserwerber ist verpflichtet, den weiter beschäftigten Arbeitnehmern die Leistung zu verschaffen, die sie bei dem ursprünglichen Arbeitgeber erhalten hätten, wenn sie dort verblieben wären. Dabei sind die ursprünglich vereinbarten Bedingungen einzuhalten.

In Anbetracht dieser Rechtslage kam es in der Vergangenheit zu Umgehungstatbeständen. Der abgebende Arbeitgeber versuchte, die bei ihm ausscheidenden Arbeitnehmer zu neuen Arbeitsverträgen mit Verzicht auf bisherigen Anwartschaften zu bewegen.

Die Rechtsnorm gilt nur für Rentenanwartschaften und für laufende Renten. Dies hat zur Folge, dass die laufenden Renten auf den PSVaG übergehen und von diesem weitergezahlt werden. Hinsichtlich der Anpassung dieser Renten ist in der betriebsrentenrechtlichen Praxis zu prüfen, ob der Arbeitgeber eine feste Rentendynamik zugesagt hat oder nur eine Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG. Anpassungsverpflichtet ist immer der Arbeitgeber, der

das Versorgungsversprechen erteilt hat. Dazu gehört auch der Betriebserwerber, auf den Arbeitsverhältnis gem. § 613a BGB übergegangen ist.

Demgegenüber ist der PSVaG nicht verpflichtet, eine Anpassungsprüfung durchführen. Er ist gem. § 7 BetrAVG nur verpflichtet, den Versorgungsberechtigten so zu stellen, wie er vor Eintritt der Insolvenz gestanden hat. Der PSV ist nicht der Rechtsnachfolger des Arbeitgebers, sondern nur aufgrund der Insolvenz einstandspflichtig für das Versorgungsversprechen. Andererseits ist er verpflichtet, zugesagte Anpassungen der Betriebsrenten durchzuführen.

Einer besonderen Übertragung einer irgendwie gearteten Leistung und der Leitungsmacht bedarf es daneben nicht. Allerdings ist es unschädlich, wenn der ehemalige Betriebsinhaber zwar noch im Betrieb tätig ist, dabei jedoch auf Anweisung des Erwerbers handelt. Zumeist führt der Insolvenzverwalter den Betrieb zunächst fort, bis der neue Inhaber den Betrieb mit einer neuen GmbH übernimmt. Damit liegen die notwendigen Voraussetzungen vor. Die Arbeitsverhältnisse sind bis zur Veräußerung des Betriebes zunächst auf den Insolvenzverwalter und sodann auf den Erwerber übergegangen. Damit sind auch die Ruhgeldanwartschaften der Aktiven übergegangen, nicht jedoch die Anwartschaften der Ausgeschiedenen sowie der Betriebsrentner.

gez. Dr. Metz

Stand:06/2023