



Bundesarbeitsgericht



Jahresbericht  
2013

## VIII. Betriebliche Altersversorgung

### 1. Altersgrenzen

Die Bestimmung in einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach ein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeit bis zur Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zurücklegen kann, ist nach einer Entscheidung des Dritten Senats vom 12. Februar 2013 (- 3 AZR 100/11 -) wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen grundsätzlich zulässig. Allerdings muss die in der jeweiligen Versorgungsregelung bestimmte konkrete Altersgrenze iSv. § 10 Satz 2 AGG angemessen sein. Eine in einer Versorgungsregelung als Voraussetzung für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung festgelegte Mindestbetriebszugehörigkeit von 15 Jahren bis zur Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist angemessen iSv. § 10 Satz 2 AGG. In prozessualer Hinsicht hat der Senat ausgeführt, dass der Gläubiger einer Wahlschuld iSv. § 262 BGB dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügt, wenn er einen Klageantrag mit alternativem Inhalt erhebt. Deshalb konnte der beklagten Arbeitgeberin in den Anträgen die Wahl zwischen der Zahlung einer laufenden monatlichen Rentenleistung einerseits und der Zahlung einer einmaligen Kapitalleistung andererseits eingeräumt werden.

Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen grundsätzlich zulässig. Allerdings muss die in der jeweiligen Versorgungsregelung bestimmte konkrete Altersgrenze nach § 10 Satz 2 AGG angemessen sein. Diesen Anforderungen kann die Regelung in einer Betriebsvereinbarung genügen, die Arbeitnehmer von der Überleitung in ein geändertes System der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung bereits das 63. Lebensjahr vollendet

haben. Dies hat der Dritte Senat mit Urteil vom 17. September 2013 (- 3 AZR 686/11 -) entschieden.

## 2. Gespaltene Rentenformel

Eine vor dem 1. Januar 2003 im Wege der Gesamtzusage getroffene Versorgungsvereinbarung, die für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Versorgungsleistungen vorsieht als für den darunter liegenden Teil (sog. „gespaltene Rentenformel“), ist nach der außerplanmäßigen Anhebung der BBG durch § 275c SGB VI zum 1. Januar 2003 nicht ergänzend dahin auszulegen, dass die Betriebsrente so zu berechnen ist, als wäre die außerplanmäßige Anhebung der BBG nicht erfolgt. Einer dahin gehenden ergänzenden Auslegung der Versorgungsvereinbarung steht nach einer Entscheidung des Dritten Senats vom 23. April 2013 (- 3 AZR 475/11 -) entgegen, dass mehrere gleichwertige Möglichkeiten zur Schließung einer möglicherweise entstandenen Lücke in der Versorgungsvereinbarung bestehen. An der gegenteiligen Rechtsprechung aus den Urteilen vom 21. April 2009 (- 3 AZR 471/07 - und - 3 AZR 695/08 -) hat der Senat nicht festgehalten. Ein Anspruch auf eine höhere Betriebsrente wegen der außerplanmäßigen Anhebung der BBG zum 1. Januar 2003 kann sich allenfalls nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) ergeben. Beträgt die infolge der außerplanmäßigen Anhebung der BBG eingetretene Versorgungseinbuße aber - wie im Streitfall - lediglich ca. 8 %, führt das Festhalten an der unveränderten Versorgungsregelung für den Versorgungsberechtigten nicht zu einem untragbaren Ergebnis, weshalb ein Anspruch auf Vertragsanpassung nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) nicht in Betracht kommt.

## 3. Vorgezogene Inanspruchnahme

In einer Entscheidung vom 25. Juni 2013 (- 3 AZR 219/11 -) hat der Dritte Senat erkannt, dass die Grundsätze zur Berechnung der Betriebsrente bei vorgezo-

gener Inanspruchnahme nach vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auch für Versorgungszusagen gelten, die einmalige Kapitalleistungen vorsehen. Einmalige Kapitalleistungen können die Merkmale der betrieblichen Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfüllen. Scheidet ein Arbeitnehmer vorzeitig - vor Erreichen des Versorgungsfalls - aus dem Arbeitsverhältnis aus und nimmt er die zugesagte Kapitalleistung vorgezogen - vor der nach der Versorgungszusage maßgeblichen festen Altersgrenze oder der Regelaltersgrenze - in Anspruch, so kann, wenn die Versorgungsordnung diesen Fall nicht regelt, die Kapitalleistung nach den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts gekürzt werden. Danach ist die Kapitalleistung wegen des vorzeitigen Ausscheidens nach § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG zeiträtierlich zu berechnen. Wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Kapitalleistung kann ein versicherungsmathematischer Abschlag vorgenommen werden, wenn die Versorgungsregelung dies für den Fall des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalls der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente vorsieht. Fehlt eine derartige Bestimmung in der Versorgungsregelung, kann ein sog. untechnischer versicherungsmathematischer Abschlag vorgenommen werden, wenn die Versorgungsordnung Abschläge wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Leistung nicht ausschließt. Das bedeutet, dass der nach § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG ermittelte Betrag nochmals zeiträtierlich entsprechend dem Verhältnis der Betriebszugehörigkeit vom Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zur vorgezogenen Inanspruchnahme der Leistung zu der möglichen Betriebszugehörigkeit bis zu der nach der Versorgungszusage maßgeblichen festen Altersgrenze oder der Regelaltersgrenze gekürzt werden kann.

#### **4. Ablösung von Versorgungsregelungen**

Regeln mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt das Ablösungsprinzip. Danach löst eine neue Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine ältere grundsätzlich auch dann ab, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist. Allerdings ermöglicht das Ablösungsprinzip nicht jede Änderung. Wird bei der Ablösung von Ver-

sorgungsregelungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung in bereits erworbene Anwartschaften eingegriffen, ist dies nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zulässig. Der Dritte Senat hat diese Grundsätze durch ein dreistufiges Prüfungsschema konkretisiert (*st. Rspr.*, vgl. etwa BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 -). Dieses Prüfungsschema findet nach einer Entscheidung des Senats vom 15. Januar 2013 (- 3 AZR 169/10 -) nicht nur dann Anwendung, wenn die nach der abzulösenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung erworbenen Anwartschaften zum Ablösungszeitpunkt bereits unverfallbar waren, sondern auch dann, wenn die nach der abzulösenden Versorgungsregelung erworbenen Anwartschaften im Ablösungszeitpunkt noch verfallbar sind. Auf die Unverfallbarkeit der Anwartschaft kommt es nur beim vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis an. Das dreistufige Prüfungsschema ist ferner auch für Eingriffe in Anwartschaften in den Jahren 1970 und 1976 anzuwenden.

Eine weitere Entscheidung des Dritten Senats vom 15. Januar 2013 (- 3 AZR 705/10 -) befasst sich ebenfalls mit der Ablösung einer Versorgungsordnung. Ob eine spätere Betriebsvereinbarung in Versorgungsrechte eingreift und deshalb einer Überprüfung anhand des zur Konkretisierung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entwickelten dreistufigen Prüfungsschemas unterliegt und auf welcher Besitzstandsstufe der Eingriff erfolgt, kann danach nur im jeweiligen Einzelfall und auf das Einzelfallergebnis bezogen festgestellt werden. Dazu ist es erforderlich, dass die Versorgungsrechte bzw. Anwartschaften nach den beiden Versorgungsordnungen berechnet und gegenübergestellt werden. Nach dem dreistufigen Prüfungsschema können Zuwächse, die sich dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (*erdiente Dynamik*), nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Die erdiente Dynamik baut auf dem nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1, Abs. 5 BetrAVG ermittelten, vom Arbeitnehmer erdienten Teilbetrag auf. Geschützt ist dabei eine Dynamik, bei der der Wertzuwachs der Anwartschaft allein durch die künftige Entwicklung variabler Berechnungsfaktoren, zB des ruhegeldfähigen Gehalts, eintritt, ohne von der weiteren Dienstzeit des Arbeitnehmers abhängig zu sein. Der Zweck der dienstzeitunabhängigen Dynamik liegt in der flexiblen

Erfassung eines sich wandelnden Versorgungsbedarfs. Die Abkoppelung einer zugesagten Gesamtversorgung von der künftigen Entwicklung einer anzurechnenden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung kann zu einem Eingriff in die erdiente Dynamik führen. Bei Gesamtversorgungssystemen darf der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer darauf vertrauen, dass seine Anwartschaften den geänderten Verhältnissen, auch dem Anwachsen einer Versorgungslücke als Folge der Entwicklung seiner Rentenbiografie und der Sozialgesetzgebung, angepasst werden. Die Wertsteigerung der Anwartschaften, die sich aus dem ansteigenden Versorgungsbedarf ergibt, gehört zum verdienten Besitzstand, soweit sie auf den bereits verdienten Anwartschaftsteil entfällt.

## 5. Anpassung

Der Versorgungsschuldner ist zur Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG nicht verpflichtet, wenn seine wirtschaftliche Lage der Anpassung entgegensteht. Schuldner der Anpassungsverpflichtung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ist dasjenige Unternehmen, welches als Arbeitgeber die Versorgungszusage erteilt oder im Wege der Rechtsnachfolge übernommen hat; auf seine wirtschaftliche Lage kommt es an. Ist am Anpassungstichtag die Prognose gerechtfertigt, dass der Versorgungsschuldner aufgrund seiner wirtschaftlichen Lage nicht imstande sein wird, die Anpassung aus den Erträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens in der Zeit bis zum nächsten Anpassungstichtag aufzubringen, kann er die Betriebsrentenanpassung ablehnen. Die Einbindung des Versorgungsschuldners in einen Konzern kann uU dazu führen, dass sich der Versorgungsschuldner die günstige wirtschaftliche Lage eines anderen konzernangehörigen Unternehmens oder der Konzernobergesellschaft zurechnen lassen muss (*sog. Berechnungsdurchgriff*). Der Berechnungsdurchgriff führt dazu, dass ein Unternehmen, welches selbst wirtschaftlich nicht zur Anpassung der Betriebsrenten in der Lage ist, gleichwohl eine Anpassung des Ruhegeldes vornehmen muss, wenn die wirtschaftliche Lage des anderen Konzernunternehmens oder der Konzernobergesellschaft dies zulässt. Deshalb setzt der Berechnungsdurchgriff einen Gleichlauf von Zu-

rechnung und Innenhaftung im Sinne einer Einstandspflicht/Haftung des anderen Konzernunternehmens gegenüber dem Versorgungsschuldner voraus. Für einen solchen Berechnungsdurchgriff genügt es nach einer Entscheidung des Dritten Senats vom 15. Januar 2013 (- 3 AZR 638/10 -) nicht, dass eine andere Konzerngesellschaft die Geschäfte des Versorgungsschuldners tatsächlich dauernd und umfassend geführt hat und sich dabei konzerntypische Gefahren verwirklicht haben. Die gegenteilige bisherige Rechtsprechung seit 28. April 1992 (- 3 AZR 244/91 -) hat der Senat aufgegeben. Ein Berechnungsdurchgriff, gestützt auf die Rechtsprechung des BGH zur Haftung im qualifiziert faktischen Konzern nach den §§ 302, 303 AktG analog, kam, nachdem der BGH diese Rechtsprechung insbesondere durch seine Entscheidungen vom 16. Juli 2007 (- II ZR 3/04 -) und vom 28. April 2008 (- II ZR 264/06 -) aufgegeben hatte, nach Auffassung des Senats nicht mehr in Betracht.

## **6. Widerruf einer Versorgungszusage**

In einem Urteil des Dritten Senats vom 13. November 2012 (- 3 AZR 444/10 -) ging es im Kern um die Voraussetzungen, unter denen eine Versorgungszusage widerrufen werden kann. Der Senat hat hierzu entschieden, dass grobe Pflichtverletzungen, die ein Arbeitnehmer begangen hat, den Arbeitgeber nur dann zum Widerruf berechtigen, wenn die Berufung des Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen rechtsmissbräuchlich (§ 242 BGB) ist. Dies folgt aus dem Entgeltcharakter der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und kann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft nur durch Vertuschung schwerer Verfehlungen erschlichen hat. Das ist anzunehmen, wenn eine rechtzeitige Entdeckung derartiger Verfehlungen zur fristlosen Kündigung geführt hätte, bevor die Versorgungsanwartschaft unverfallbar wurde und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch die Vertuschung des Fehlverhaltens daran gehindert hat, noch vor Eintritt der Unverfallbarkeit zu kündigen. Eine „Vertuschung“ in diesem Sinn kann auch darin liegen, dass sich der Arbeitnehmer seine Stellung in der Betriebshierarchie und die damit verbundene „Abhängigkeit“ anderer Mitarbeiter zunutze macht, um seine Pflichtverletzungen zu verschleiern. Der Rechtsmissbrauchseinwand kann

auch dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren, insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wiedergutzumachenden schweren Schaden zugefügt hat. Stützt sich der Arbeitgeber auf die Verursachung eines Vermögensschadens durch den Arbeitnehmer, so kann er die Versorgungszusage nur dann widerrufen, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten in grober Weise verletzt und dem Arbeitgeber hierdurch einen existenzgefährdenden Schaden zugefügt hat. Führen vom Arbeitnehmer durch pflichtwidriges Verhalten verursachte Vermögensschäden nicht zu einer Gefährdung der wirtschaftlichen Grundlage des Arbeitgebers, sind die Interessen des Arbeitgebers mit der Möglichkeit, den Arbeitnehmer auf Schadensersatz in Anspruch zu nehmen, hinreichend gewahrt.

## **2. Abschnitt Kollektives Arbeitsrecht**

### **I. Arbeitskampfrecht**

Ein Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account (*Vorname.Name@Arbeitgeber.de*) für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufs seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen. Dies hat der Erste Senat mit Beschluss vom 15. Oktober 2013 (- 1 ABR 31/12 -) entschieden. Ein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers zur Unterbindung einer solchen Nutzung ergibt sich zwar nicht aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, folgt jedoch aus § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB. Hierfür ist unerheblich, ob dem Arbeitnehmer der dienstlichen Zwecken vorbehaltene Intranetzugang in seiner Funktion als Amtsträger oder unabhängig davon zur Verfügung gestellt wurde. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Verbreitung von Streikaufrufen über sein Intranet gemäß § 1004 Abs. 2 BGB zu dulden. Von ihm kann nicht verlangt werden, durch eigene Betriebsmittel die koalitionspezifische Betätigung eines Arbeitnehmers in einem gegen ihn gerichteten Arbeitskampf zu unterstützen.



## **Der Jahresbericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts im Geschäftsjahr 2013**

Im Teil A wird die Geschäftsentwicklung anhand von statistischem Zahlenmaterial dargestellt. Teil B enthält eine Auswahl von Entscheidungen, die nach Auffassung der zehn Senate des Bundesarbeitsgerichts für die arbeitsrechtliche Praxis bedeutsam sind. Im Teil C wird über die Bibliothek, über die Dokumentationsstelle und über die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie über Personalien informiert. Tabellarische Angaben sind in Teil D des Berichts zusammengefasst.