

# **Kölner Tage Betriebsrente 2020**

## **Aktuelle Rechtsprechungsübersicht**

Peter Wehner  
Rechtsanwalt | Counsel  
Allen & Overy LLP  
Frankfurt am Main

## Übersicht

- Neue Anforderungen zur Besitzstandswahrung im Betriebsübergang
- Tücken bei der freiwilligen Koppelung der Betriebsrentenanpassungen an die gesetzliche Rente
- Erhöhte Haftungsrisiken für den Betriebserwerber in der Insolvenz
- Neues zur Insolvenzsicherung bei gekürzten Pensionskassenleistungen
- Weitere aktuelle Entscheidungen (Auswahl)

# Neue Anforderungen zur Besitzstandswahrung bei Betriebsübergang (1)

*BAG vom 22. Oktober 2019 – 3 AZR 429/18 (Pressemitteilung)*

- Sachverhalt
  - Kläger erhielt Zusage seines früheren Arbeitgebers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Betriebsvereinbarung
  - 1998 wurde der ursprüngliche Arbeitgeber des Klägers auf die Erwerberin verschmolzen
  - bei der Erwerberin bestanden zum Zeitpunkt der Verschmelzung zwei bereits geschlossene Ruhegeldordnungen (RGO I und II) sowie ein noch nicht geschlossenes Versorgungswerk (BV VO) in Form von Gesamtbetriebsvereinbarungen
  - in 2000 schloss die Erwerberin einen Tarifvertrag sowie anschließend im Zusammenhang eine Gesamtbetriebsvereinbarung (BV Überleitung) zur einmaligen Öffnung der RGO I und II und Einbeziehung der übernommenen Mitarbeiter so, als hätten diese ihre gesamte Betriebszugehörigkeit bei der Erwerberin erbracht
  - der Kläger machte geltend, dass auch nach der Verschmelzung die ursprüngliche Betriebsvereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung gelte und nicht die Gesamtbetriebsvereinbarungen der Erwerberin, welche zu niedrigeren Versorgungsleistungen führen würden
  - ArbG und LAG haben die Klage jeweils abgewiesen, das BAG gab der Revision des Klägers statt und verwies die Sache an das LAG zurück

## Neue Anforderungen zur Besitzstandswahrung bei Betriebsübergang (2)

- Entscheidung
  - nach Auffassung des BAG seien weder die BV VO noch die BV Überleitung geeignet, die beim ursprünglichen Arbeitgeber geltende Betriebsvereinbarung abzulösen, da auch bei der Ablösung einer durch Betriebsvereinbarung verfassten Versorgungsordnung im Wege eines Betriebsübergangs das vom BAG im Rahmen der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entwickelte dreistufige Prüfungsschema zum Schutz von Eingriffen in Zusagen auf betriebliche Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung (Drei-Stufen-Theorie) zu berücksichtigen sei
  - daher sind auch im Fall einer in § 613a Abs. 1 S. 3 BGB angeordneten Ablösung der bei einem Veräußerer geltenden Betriebsvereinbarung durch eine beim Erwerber geltenden Betriebsvereinbarung die für die abgestuften Besitzstände der Mitarbeiter entsprechend abgestuften, unterschiedlich gewichteten Eingriffsgründe zu prüfen
  - vorliegend hielten die Eingriffe in künftige Versorgungsansprüche des Klägers mangels Vorliegen eines demnach zu prüfenden sachlich-proportionalen Grundes (3. Stufe) einer solchen Prüfung nicht stand
  - hingegen war die Ablösung durch den Tarifvertrag wirksam, da sich diese innerhalb des für Tarifverträge geltenden eingeschränkten Prüfungsmaßstabes bewegte

# Neue Anforderungen zur Besitzstandswahrung bei Betriebsübergang (3)

- Bewertung
  - bislang liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor, auch die Entscheidung des LAG Niedersachsen wurde bisher nicht veröffentlicht
  - aufgrund der vorliegenden Informationen ist aber wohl mit einer erheblichen Ausweitung der Rspr. des BAG zur Drei-Stufen-Theorie und dem Anstieg von Rechtsunsicherheit bei Betriebsübergängen zu rechnen
  - nicht nur ist der bisherige Vorrang des Vereinheitlichungsinteresse des Betriebserwerbers scheinbar vom BAG aufgegeben worden
  - vielmehr besteht das Risiko, dass sich bei Betriebsübergängen der nunmehr anzustellende Günstigkeitsvergleich im Zeitpunkt der Ablösung – mithin zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs – zu einem „reinen Glückspiel“ entwickelt, je nachdem ob dann die Voraussetzungen zur Annahme sachlich-proportionaler Gründe vorlagen oder nicht
  - allerdings ist eine abschließende Einschätzung erst nach Vorliegen der Entscheidung im Volltext möglich, insbesondere ob das BAG auf einen „Sonderfall“, namentlich die nachträgliche Einbeziehung der übergehenden Mitarbeiter, abgestellt hat

# Tücken bei der freiwilligen Koppelung der Betriebsrentenanpassungen an die gesetzliche Rente (1)

*LAG Hamburg vom 21. Juni 2019 – 7 Sa 92/18*

- Sachverhalt
  - Kläger erhielt Zusage seines Arbeitgebers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung
  - die Zusage sah eine Anpassung der Versorgungsleistungen entsprechend der Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung vor
  - dabei bestand für den Arbeitgeber die Möglichkeit eine andere Anpassung vorzunehmen, wenn er eine solche Steigerung „für nicht vertretbar“ hält
  - Arbeitgeber hat im Hinblick auf die Erhöhung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2015 (um 2,09717%) als auch zum 1. Juli 2016 (um 4,2451%) keine entsprechende Anpassung in vollem Umfang vorgenommen, sondern lediglich eine Anpassung in Höhe von jeweils 0,5%
  - der Kläger ist der Auffassung, dass der Arbeitgeber ihm höhere Versorgungsleistungen schulde und zwar entsprechend der Anpassungen an die Erhöhungen der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung in vollem Umfang
  - das ArbG und LAG haben der Klage jeweils stattgegeben (das LAG nach Rückverweisung durch das BAG – 3 AZR 407/17) – Revision ist beim BAG anhängig

# Tücken bei der freiwilligen Koppelung der Betriebsrentenanpassungen an die gesetzliche Rente (2)

- Entscheidung
  - nach Auffassung des LAG hat der Arbeitgeber vorliegend sein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht bei „nicht vertretbarer“ Anpassung der Versorgungsleistungen in Höhe der Entwicklung der gesetzlichen Renten nicht wirksam ausgeübt
  - das LAG ist bei der Auslegung der „Nichtvertretbarkeit“ zum Schluss gekommen, dass wirtschaftliche Umstände vorliegen müssen, welche eine Veränderung der Versorgungsleistungen entsprechend der Steigerungen der gesetzlichen Renten als nicht hinnehmbar darstellen müssen
  - die konkrete Entscheidung, ob die Anpassung hinter den Steigerungen der gesetzlichen Renten zurückbleibt, muss dabei billigem Ermessen entsprechen ( § 315 Abs. 1 BGB) und unterliegt daher der vollen gerichtlichen Kontrolle
  - erforderlich ist demnach, dass der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Ausgangslage konkret darlegt, inwieweit eine unveränderte Fortführung der Anpassungen entsprechend der Erhöhung der gesetzlichen Rente nicht hinnehmbare Auswirkungen auf seine wirtschaftliche Lage hätte
  - der pauschale Hinweis auf die anhaltende Niedrigzinsphase, Finanz- und Wirtschaftskrise, demographische Entwicklung und durchgeführte Einsparprogramme genügt nach Auffassung des LAG diesen Anforderungen jedenfalls nicht

# Tücken bei der freiwilligen Koppelung der Betriebsrentenanpassungen an die gesetzliche Rente (3)

- Bewertung
  - grundsätzlich sind Abweichungen von der in § 16 BetrAVG vorgesehenen Anpassungsprüfungspflicht durch Tarifvertrag möglich ( § 19 Abs. 1 BetrAVG)
  - allerdings müssen etwaige Ersatzmechanismen nicht nur den allgemeinen Anforderungen, etwa an die Ausübung von einseitigen Leistungsbestimmungen (billiges Ermessen, § 315 Abs. 1 BGB) genügen
  - vielmehr verbieten sich – letztlich vermeintlich – „einfache“ Überlegungen – etwa die Koppelung an eine andere wertmäßige Entwicklung (vorliegend Entwicklung der Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung) mit „Escape-Klausel“
  - abzuwarten bleibt aber, ob das BAG im Nachgang zu seiner ersten Entscheidung nunmehr die Anforderungen des LAG an den Begriff der „Nichtvertretbarkeit“ teilt



# Erhöhte Haftungsrisiken für den Betriebserwerber in der Insolvenz (1)

*Vorlagebeschlüsse des BAG vom 16. Oktober 2018 – 3 AZR 878/16 (A) und 3 AZR 139/17 (A)*

- Sachverhalt

- beide Kläger erhielten Zusagen ihres früheren Arbeitgebers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, deren Höhe sich u.a. nach der Anzahl der Dienstjahre sowie dem per Stichtag vor dem Ausscheiden erzielten Gehalt (endgehaltsbezogene Dynamik) richtet
- im März 2009 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen des früheren Arbeitgebers eröffnet
- im April 2009 ging der Betrieb des Klägers im Wege eines Betriebsübergangs auf die Erwerberin über
- seit August 2015 erhält der erste Kläger von der Erwerberin und dem PSV Versorgungsleistungen, wobei sich die Rentenzahlung der Erwerberin nur auf Zeiten der Betriebszugehörigkeit seit März 2009 beschränkt und der Berechnung der PSV-Leistung das Gehalt aus März 2009 zugrunde liegt; der zweite Kläger hatte bei Insolvenzeröffnung noch keine unverfallbaren Anwartschaften und erhält daher keine PSV-Leistungen
- beide Kläger sind der Auffassung, dass die Erwerberin ihnen höhere Versorgungsleistungen schulde, bei deren Berechnung auch die vor Insolvenzeröffnung liegenden Dienstzeiten zu berücksichtigen seien, ggf. unter Abzug etwaiger PSV-Leistungen
- ArbG und LAG haben die Klagen jeweils abgewiesen, das BAG hat den Fall zur Vorabentscheidung dem EuGH vorgelegt

# Erhöhte Haftungsrisiken für den Betriebserwerber in der Insolvenz (2)

- Entscheidung
  - nach der st. Rspr. des BAG bestehen Einschränkungen hinsichtlich der Erwerberhaftung bei einem Erwerb aus der Insolvenz – so haftet ein Betriebserwerber nur für Versorgungsanwartschaften, die auf nach der Insolvenzeröffnung erbrachten Beschäftigungszeiten beruhen (Future Service), nicht jedoch für Versorgungsanwartschaften, die auf Beschäftigungszeiten beruhen, die vor der Insolvenzeröffnung liegen (Past Service)
  - für Anwartschaften, die auf vor Insolvenzeröffnung liegenden Beschäftigungszeiten beruhen und zu diesem Zeitpunkt unverfallbar waren, besteht eine Einstandspflicht des PSV als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung
  - allerdings berechnet sich bei gehaltsbezogenen Versorgungszusagen die Höhe der PSV-Leistungen nach der Höhe des vom Arbeitnehmer bei Insolvenzeröffnung bezogenen Arbeitsentgelts, nachträgliche Gehaltserhöhungen bleiben außer Betracht (Veränderungssperre des § 7 Abs. 2 S. 6 BetrAVG)
  - das BAG möchte vom EuGH nunmehr wissen, ob Unionsrecht (Art. 3 Abs. 4 der Betriebsübergangs-Richtlinie) einer solchen Einschränkung der Haftung des Betriebserwerbers bei einem Betriebsübergang aus der Insolvenz durch teleologische Reduktion des 613a BGB entgegensteht und ob insoweit im nationalen Recht für die so erfolgende Ausnahme von Past Service aus der Haftung des Betriebserwerbers die nach Unionsrecht erforderlichen „notwendigen Schutzmaßnahmen“ getroffen worden sind

## Erhöhte Haftungsrisiken für den Betriebserwerber in der Insolvenz (3)

- sollte der EuGH der – auch im Vorlagebeschluss weiterhin aufrechterhaltenen – Auffassung des BAG zur Zulässigkeit einer teleologischen Reduktion von § 613a BGB hinsichtlich der Einschränkung der Erwerberhaftung bei einem Erwerb aus der Insolvenz folgen, beschäftigten sich die weiteren Vorlagefragen mit der Vereinbarkeit des derzeitigen Haftungsregimes bei Betriebsübergängen im Zusammenhang mit Insolvenzfällen mit dem Vorliegen „notwendiger Maßnahmen“ zum Schutz der Interessen aktiver und ausgeschiedener Arbeitnehmer hinsichtlich deren (Anwartschafts-)Rechte auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sowie dem unter Art. 8 der Zahlungsunfähigkeits-Richtlinie geforderten Schutzniveau, insbesondere im Hinblick auf die fehlende Einstandspflicht des PSV für nicht der Insolvenzsicherung unterfallende Anwartschaften (verfallbare Anwartschaften sowie aufgrund der Veränderungssperre niedrigere Leistungen)
- Bewertung
  - hohe praktische Relevanz für das bestehende Haftungsregime bei einem Erwerb aus der Insolvenz
  - soweit der EuGH die bestehende privilegierte Haftung des Betriebserwerbers oder die eingeschränkte Eintrittspflicht des PSV als unionsrechtswidrig ansehen würde, hätte dies erhebliche Folgen für den Erwerb aus der Insolvenz (etwa im Hinblick auf die Kaufpreisrelevanz) und den Umfang von PSV-Leistungen und der entsprechenden Beitragsbasis

# Neues zur Insolvenzversicherung bei gekürzten Pensionskassenleistungen (1)

*Entscheidung des EuGH vom 19. Dezember 2019 – C-168/18*

- Sachverhalt
  - Kläger erhielt neben einer unmittelbaren Versorgungszusage auch eine Pensionskassenzusage (Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft – PKDW)
  - aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten kürzte die PKDW die Pensionskassenleistungen des Klägers in den Jahren 2003 – 2013 um insgesamt 13,8% (entspricht vorliegend einer Kürzung um EUR 200 auf EUR 877)
  - zunächst stand der frühere Arbeitgeber für erfolgte Leistungskürzungen ein und glich diese aus
  - nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des früheren Arbeitgebers erhielt der Kläger Versorgungsleistungen durch den PSV, wobei dieser jedoch nicht die Leistungskürzungen der PKDW ausglich
  - Kläger machte gegenüber dem PSV geltend, dass dieser auch für die Auffüllverpflichtung des Arbeitgebers bei Leistungskürzungen einstandspflichtig sei
  - ArbG hat die Klage abgewiesen, das LAG ihr stattgegeben; das BAG hat den Fall zur Vorabentscheidung dem EuGH vorgelegt

# Neues zur Insolvenzsicherung bei gekürzten Pensionskassenleistungen (2)

- Entscheidung
  - Art. 8 der Zahlungsunfähigkeits-Richtlinie erfasst auch Ansprüche des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber aus dessen Einstandspflicht für gekürzte Pensionskassenleistungen
  - nach Auffassung des EuGH statuiere das Unionsrecht (Art. 8 der Zahlungsunfähigkeits-Richtlinie) zwar keine Pflicht der Mitgliedsstaaten zur vollständigen Absicherung betroffener Arbeitnehmeransprüche, allerdings muss auch ein teilweiser Rechtsverlust durch legitime wirtschaftliche und soziale Gründe begründet und zudem auch verhältnismäßig sein
  - insoweit seien auch Pensionskassenleistungen vor unverhältnismäßigen Kürzungen zu schützen
  - dabei muss der Arbeitnehmer mindestens die Hälfte seiner erworbenen Leistungsansprüche erhalten und zudem nicht unterhalb der von Eurostat für den betreffenden Mitgliedsstaat ermittelten Armutgefährdungsgrenze landen
  - zudem kann diese Mindestschutzpflicht gegenüber einer privatrechtlichen Einrichtung, welche von einem Mitgliedsstaat als Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung für die von der Richtlinie geschützten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bestimmt worden ist, unmittelbare Wirkung entfalten

# Neues zur Insolvenzversicherung bei gekürzten Pensionskassenleistungen (3)

- Bewertung
  - nach der Entscheidung des EuGH trifft die Mitgliedsstaaten eine Verpflichtung, Leistungskürzungen bei Pensionskassen insoweit bei Insolvenz des Arbeitgebers abzufedern, als dass diese nicht „unverhältnismäßig“ ist
  - dabei besteht zwar keine Pflicht zur vollständigen Absicherung (so noch die Schlussanträge des Generalanwalts), aber jedenfalls mindestens in Höhe der hälftigen erworbenen Versorgungsansprüche des Arbeitnehmers, zudem darf die Kürzung nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer wegen dieser unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle leben müsste
  - zudem bejaht der EuGH die unmittelbare Wirkung von Art. 8 der Zahlungsunfähigkeits-Richtlinie gegenüber privatrechtlich organisierten Einrichtungen, die vom Mitgliedsstaat als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung für von der Richtlinie geschützte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bestimmt sind
  - das mit der diesbezüglichen Prüfung beauftragte BAG dürfte allerdings im Lichte der ausdrücklichen Ausnahme von Pensionskassenzusagen aus der Insolvenzversicherung ( § 7 Abs. 1 BetrAVG) zu einem „Nein“ kommen (müssen)
  - abzuwarten bleibt, inwieweit der Gesetzgeber seine ursprünglichen Pläne zur Einbeziehung deregulierter Pensionskassen in die Insolvenzversicherung weiter verfolgt (so noch der Referentenentwurf des BMAS vom 12. November 2019)

## Überblick zu weiteren Entscheidungen (Auszug) (1)

„Dauerthema“ Altersklauseln:

- BAG zu Altersabstandsklauseln: keine Altersdiskriminierung einer Regelung, wonach sich die Witwenrente, um 5% für jedes Jahr, welches die Ehefrau jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer ist, verringert (BAG v. 11. Dezember 2018 – 3 AZR 400/17)
- BAG zu Spätehenklauseln: eine Regelung, wonach kein Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung besteht, wenn die Ehe erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres des Versorgungsberechtigten geschlossen, verstößt nicht gegen Diskriminierungsverbot, wenn damit an eine feste Altersgrenze der Versorgungsordnung angeknüpft wird (BAG v. 22. Januar 2019 – 3 AZR 550/17, siehe auch BAG v. 19. Februar 2019 – 3 AZR 215/18 sowie 3 AZR 198/18 zum Ausschluss, wenn die Ehe nach dem 63. Lebensjahr geschlossen wurde)

## Überblick zu weiteren Entscheidungen (2)

- BAG zu Mindesthedauerklausel: unangemessene Benachteiligung bei Anknüpfung der Hinterbliebenenversorgung an eine zehnjährige Mindesthedauer (BAG v. 19. Februar 2019 – 3 AZR 150/18)
- BVerfG zu Altershöchstgrenzen: kein Verstoß gegen Diskriminierungsverbot bei einer Regelung, wonach eine Höchstaltersgrenze von 50 Jahren für den Eintritt in ein Versorgungswerk besteht (BVerfG v. 23. Juli 2019 – 1 BvR 684/14, Bestätigung von BAG v. 12. November 2013 – 3 AZR 356/12)

### *„Neues“ zur Drei-Stufen-Theorie:*

- BAG zur Drei-Stufen-Theorie: bei mehreren, aufeinanderfolgenden Ablösungen von Versorgungsordnungen (Betriebsvereinbarungen) ist jede anhand der Drei-Stufen-Theorie gesondert zu prüfen ist; bei Anwendung der Drei-Stufen-Theorie kann es dabei eine Rolle spielen, ob die ablösende Versorgungsordnung unter Mitwirkung des Betriebsrats oder allein vom Arbeitgeber gestaltet wurde und dass das Ziel Generationengerechtigkeit „achtenswert“ sei (BAG v. 19. März 2019 – 3 AZR 201/17)