

## B & K Rechts-Hinweis

04/2018

### Neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Anspruchsbegrenzung bei der betrieblichen Altersvorsorge

#### I. Ausgangslage

Die betriebliche Altersvorsorge ist ein wichtiges Instrument für die Schließung von Versorgungslücken im Alter und ein beliebtes Instrument zur Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen. Für die zugesagten Leistungen hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Versorgungszusage grundsätzlich einzustehen. Wird das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet, stellt sich für viele Arbeitnehmer (und auch Arbeitgeber) die Frage nach dem „Schicksal“ der betrieblichen Altersvorsorge.

Da die Zusage von Versorgungsleistungen unterschiedlich ausgestaltet sein kann (Einzel- oder Gesamtzusage, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag, Finanzierung durch den Arbeitgeber oder anteilig durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Entgeltumwandlung, etc.), kann die Beantwortung dieser Frage mitunter sehr komplex sein.

#### 1. Versorgungsanwartschaft

Zwischen der Erteilung einer Versorgungszusage und dem Eintritt eines durch die Versorgungszusage abgesicherten

Versorgungsfalles besteht eine sog. Versorgungsanwartschaft. Diese Anwartschaft bleibt unter bestimmten Voraussetzungen auch dann erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet (sog. unverfallbare Anwartschaft). Die Unverfallbarkeit kann dabei kraft Gesetzes eintreten oder vertraglich vereinbart sein. Soweit z. B. die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt, behält der Arbeitnehmer gem. § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG seine Anwartschaft, auch wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, was einen Fall der gesetzlichen Unverfallbarkeit darstellt.

Sichert der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge über eine Direktversicherung zu und scheidet der Arbeitnehmer mit einer unverfallbaren Anwartschaft vorzeitig aus dem Unternehmen aus, gilt grundsätzlich das sog. Quotierungsprinzip. Danach behält der Arbeitnehmer einen zeitanteiligen Anspruch auf die Versorgungsleistung, welche ihm ohne sein vorheriges Ausscheiden zugestanden hätte.

## 2. Versicherungsförmige Lösung

An die Stelle des anteiligen Anspruchs des Arbeitnehmers tritt unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 BetrAVG und auf Verlangen des Arbeitgebers „die von dem Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrags zu erbringende Versicherungsleistung“, was als versicherungsförmige oder auch versicherungsvertragliche Lösung bezeichnet wird. Der Arbeitgeber kann auf diese Weise seine Verpflichtung in Bezug auf die zugesagten Leistungen auf die Leistung aus dem Versicherungsvertrag begrenzen. Der Arbeitnehmer wird so behandelt, als wäre der Versicherungsvertrag zum Zeitpunkt des Ausscheidens beitragsfrei gestellt und bis zum Eintritt des Versicherungsfalles aufrechterhalten worden.

Die Anforderungen an eine solche Anspruchsbegrenzung hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19.05.2016 (Az.: 3 AZR 794/14) präzisiert und dabei in einigen wichtigen Punkten verschärft.

### II. Neuerungen durch das BAG-Urteil

Damit eine Anspruchsbegrenzung wirksam ist, muss der Arbeitgeber künftig das Verlangen der versicherungsförmigen Lösung in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklären. Bisher wurde die Erklärung häufig bereits bei Erteilung der Versorgungszusage abgegeben.

Dem schieben die Erfurter Richter/innen nun einen Riegel vor.

Zwar kann das Verlangen des Arbeitgebers nach der versicherungsförmigen Lösung bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam erklärt werden. Erforderlich sei jedoch, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Erklärung beim Arbeitnehmer und bei der Versicherung bereits ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit einer konkret bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehe.

Wird die Anspruchsbegrenzung nicht wirksam erklärt, etwa weil es an einem solchen Zusammenhang mangelt, so gilt das für den Arbeitgeber oftmals nachteilige rätierliche Verfahren (Quotierungsprinzip). Der Arbeitnehmer erhält dann einen zeitanteiligen Anspruch auf die Versorgungsleistung. Soweit dieser Anspruch die Leistung aus dem Versicherungsvertrag übersteigt, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Zahlung der Differenz.

### III. Unser Tipp

Das Urteil verdient besondere Beachtung, nicht zuletzt, da die zur Direktversicherung aufgestellten Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts auch für Pensionskassen gelten dürften (vgl. § 2 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG).

## 1. Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sollten prüfen, ob bei Verlangen des Arbeitgebers nach der versicherungsförmigen Lösung ein entsprechender Zusammenhang mit einer konkret bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Soweit kein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit einer Beendigung erkennbar ist, sollten Arbeitnehmer klären, ob ein Differenzanspruch gegen den Arbeitgeber besteht.

## 2. Arbeitgeber

Arbeitgeber sollten, um dem Risiko einer Einstandspflicht für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung der Differenz zu begegnen, prüfen, ob ihre bisherige Praxis den neuen Anforderungen des BAG standhält. Auch sollte der Zugang des Verlangens nach der versicherungsförmigen

Lösung sowohl beim Arbeitnehmer als auch beim Versicherer dokumentiert werden, um bösen Überraschungen vorzubeugen.

Ein Blick auf das Thema „betriebliche Altersvorsorge“ dürfte sich danach ohne Zweifel lohnen. Hierbei stehen wir Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite.

### Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.