

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 25.02.2015

Zuviel Betriebsrente gezahlt? Muss das dann ewig weitergelten?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, 12.08.2014 - 3 AZR 194/12) hatte sich mit der Frage zu befassen, was passiert, wenn ein Arbeitgeber irrtümlich über einige Zeit hinweg eine zu hohe Betriebsrente zahlt. Kann diese wieder nach unten korrigiert werden?

Der Fall

Der Arbeitnehmer war seit 1962 bei dem Unternehmen beschäftigt und ging 1999 in Rente. Er bezog eine Betriebsrente, die am 31.08.2009 immerhin 468 EUR betrug. Danach wollte der Arbeitgeber nur noch 450 EUR zahlen. Hintergrund war eine Neuberechnung der Betriebsrente, die u.a. eine anrechnungsfähige Beschäftigungszeit bis zum 63. Lebensjahr zugrunde legte.

Der Rentner klagte darauf, dass die bisherige Berechnung weiter angewandt würde.

Das Urteil

1. Die höchsten Arbeitsrichter sahen die Neuberechnung des Arbeitgebers als richtig an.
2. Ein Anspruch des Rentners auf eine Altersrente von mehr als 450 EUR monatlich ergibt sich nicht aus der Mitteilung des Unternehmens über die Höhe der Altersrente vom 29.10.1996 sowie den dieser Mitteilung beigefügten Unterlagen. Hierbei handelt es sich nicht um Willenserklärungen, sondern lediglich um informatorische, rein deklaratorische Mitteilungen über die Rentenhöhe und die jeweils zugrunde liegende Berechnung. Der Rentner konnte aufgrund dieses Schreibens nicht davon ausgehen, dass sich die Beklagte unabhängig von der materiellen Rechtslage entsprechend dem Inhalt der Schreiben binden wollte.
3. Ebenso hat der Rentner keinen Anspruch auf eine höhere Altersrente aus betrieblicher Übung. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann lt. BAG nur entstehen, wenn keine andere kollektiv- oder individualrechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht. Eine betriebliche Übung entsteht demnach nicht, wenn der Arbeitgeber zu den zu ihrer Begründung angeführten Verhaltensweisen durch andere Rechtsgrundlagen verpflichtet war. Sie entsteht auch nicht, wenn sich der Arbeitgeber irrtümlich zur Leistungserbringung verpflichtet glaubte. Wenn der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen - und sei es auch tatsächlich nicht bestehenden - Rechtspflicht hat erbringen wollen, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden. Die Darlegungslast dafür, dass der Arbeitgeber aus Sicht des Empfängers Leistungen oder Vergünstigungen gewähren wollte, zu denen er nicht aus einem anderen Rechtsgrund verpflichtet war oder sich verpflichtet glaubte, trägt der Kläger als Anspruchsteller.

Hinweis für die Praxis

Das BAG hat praxisnah entschieden und dem Arbeitgeber einen "Irrtumsspielraum" eingeräumt. Es hat seiner Rechtsprechung zur betrieblichen Übung eine neue Facette hinzugefügt.

Arbeitgebern ist allerdings zu raten vor Rentenzahlung zu prüfen, was denn genau dem Betriebsrentner zusteht. Denn ein Rentner wird kaum ohne Rechtsstreit auf etwas verzichten wollen, von dem er glaubt, dass es "seins" ist. Und sei es nur, wie im vorliegenden Fall, eine Einbuße von monatlich 18 EUR.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter

Tel: +49 (0)8142 58760
Fax: +49 (0)8142 57103
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de