

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 28.05.2015

Unwirksamkeit einer Abfindung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers – BAG-Urteil vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13

Dem Urteil vom 17.06.2014 (3 AZR 412/13) lag ein Fall zugrunde, bei dem ein Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden aus der Firma auf seine betriebliche Altersvorsorge (bAV) verzichtet hat, später jedoch die Erfüllung der Direktzusage forderte.

Tatbestand:

Einem 1943 geborenen Arbeitnehmer wurde im Jahr 1975 eine Direktzusage auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung erteilt. Im Jahr 1982 wurde dem Arbeitnehmer wegen grober Pflichtverletzungen und wegen eines massiven Vertrauensbruchs fristlos gekündigt. Der Arbeitgeber, der sich strafrechtliche und zivilrechtliche Schritte auf Wiedergutmachung des Schadens vorbehielt, kündigte das bestehende Arbeitnehmerdarlehen mit sofortiger Wirkung und erteilte dem Arbeitnehmer ein Hausverbot.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber verständigten sich auf eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, das in einem Aufhebungsvertrag dokumentiert wurde. Hierin befand sich auch ein Passus, wonach der Arbeitnehmer unwiderruflich auf die Geltendmachung von Ansprüchen aus der bAV verzichtet. Die Firma löste daraufhin die für die Direktzusage des Arbeitnehmers gebildeten Pensionsrückstellungen auf.

Im Jahr 2011 begehrte der ehemalige Arbeitnehmer allerdings plötzlich die Zahlung seiner Betriebsrente ab März 2008, d.h. ab Vollendung des Pensionsalters gemäß der Direktzusage. Der Verzicht auf die Zusage wäre unwirksam. Auch habe er seinen Anspruch auf Altersvorsorge nicht verwirkt. Die Firma hingegen vertrat die Ansicht, der ehemalige Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf Versorgungsleistungen. Der Kläger habe der Firma erheblichen materiellen Schaden zugefügt und Handlungen begangen, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen und eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten. Zudem habe der Arbeitnehmer im Aufhebungsvertrag auf seine Ansprüche auf bAV verzichtet.

Die Entscheidung

Die Angelegenheit wurde schließlich vor dem BAG verhandelt, das zu dem Ergebnis kam, dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf bAV zu. Er hatte bei seinem Ausscheiden eine unverfallbare Anwartschaft erworben. Der Verzicht auf die Anwartschaft im Aufhebungsvertrag stellt einen Verstoß gegen § 3 BetrAVG a.F. dar und ist deswegen unwirksam. Die Firma ist auch nicht berechtigt, wegen des in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßenden Verhaltens und des durch ihn entstandenen Schadens die Zahlung der Rente zu verweigern. Der Anspruch ist zudem noch nicht verwirkt.

Aufgrund des Entgeltcharakters der bAV und des besonderen Schutzbedürfnisses der Versprechensempfänger, das eine starke Verfestigung bereits der Anwartschaften auf Pensionsleistungen zur Folge hat, kommt eine Versagung von Versorgungsleistungen wegen Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers nur in Betracht, wenn die Berufung des Versorgungsberechtigten auf die Versorgungszusage dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt ist. Das ist grundsätzlich der Fall, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch grobes Fehlverhalten einen nicht behebbaren und insbesondere durch Ersatzleistungen nicht wiedergutzumachenden existenzgefährdenden schweren Schaden zugefügt hat. Der Arbeitgeber hat allerdings weder dargelegt, dass das Verhalten für ihn existenzgefährdend war noch genauere Angaben zum Fehlverhalten gemacht. Auch wurde nicht vorgetragen, dass der Arbeitnehmer durch Vertuschen seines Fehlverhaltens den Arbeitgeber an einer Kündigung in der Phase der Verfallbarkeit der bAV gehindert hat, was ebenfalls einen Rechtsmissbrauchseinwand gerechtfertigt haben könnte.

§ 3 BetrAVG verbietet nicht nur die Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft durch eine einmalige Zahlung, sondern auch einen entschädigungslosen Erlass der Versorgungsanwartschaft in Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen werden. Aufgrund der Unwirksamkeit des Verzichts konnte beim Arbeitgeber auch kein schutz-

würdiges Vertrauen darauf entstehen, die bAV-Leistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalls nicht erbringen zu müssen

Hinweis

Der Verzicht auf eine Versorgungsanwartschaft ist zwar einvernehmlich im aktiven Arbeitsverhältnis möglich, nicht jedoch wenn der Verzicht auf eine über der Bagatellgrenze liegende unverfallbare Anwartschaft im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen erfolgt. Letzteres stellt einen Verstoß gegen § 3 BetrAVG dar.

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