

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 21.07.2016

Kollision von Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung: Wann ist die Betriebsrente günstiger?

Schon lange schwelt in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) die Frage, wie genau bei einer Kollision zwischen einer (einzelvertraglichen) Regelung im Arbeitsvertrag und einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung zu verfahren ist. Grundsätzlich gilt das sog. Günstigkeitsprinzip, d.h. es gilt die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung. Doch wann genau ist z.B. eine Versorgung "günstiger"? Nun hatte sich der Pensionssenat des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 19.07. 2016 - 3 AZR 134/15) mit genau dieser Kollision von einzelvertraglicher Zusage und Zusage über eine Betriebsvereinbarung auseinanderzusetzen.

Der Fall

Dem Kläger waren 1987 einzelvertraglich Leistungen der bAV über eine Pensionskasse zugesagt worden. Im Folgejahr trat bei der Beklagten eine Betriebsvereinbarung in Kraft, mit der allen ab einem bestimmten Stichtag eingestellten Arbeitnehmern - auch dem Kläger - Leistungen der bAV im Wege einer Direktzusage versprochen wurden. Die Betriebsvereinbarung wurde in der Folgezeit wiederholt abgelöst, zuletzt im Jahr 2007. Die zuletzt gültige Betriebsvereinbarung sieht in § 2 Abs. 4 vor, dass Arbeitnehmer, die eine einzelvertragliche Zusage erhalten haben, nicht in den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung fallen.

Der Kläger/Arbeitnehmer macht im Wege der Feststellungsklage geltend, ab dem Zeitpunkt seines Eintritts in die gesetzliche Altersrente einen Anspruch auf bAV der Beklagten gemäß der Versorgungsordnung vom 06.12.2007 zu haben. Er ist der Auffassung, seine einzelvertragliche Zusage stehe dem nicht entgegen. Er habe nicht auf in einer Betriebsvereinbarung festgelegte Ansprüche verzichten können.

Die Beklagte meint hingegen, der Kläger sei nach § 2 Abs. 4 der Versorgungsordnung vom 06.12.2007 von ihrer bAV ausgenommen, weil er 1987 eine einzelvertragliche Zusage erhalten habe. Das Günstigkeitsprinzip stehe einem solchen individuellen Verzicht nicht entgegen.

Das Urteil

Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer, denen bereits einzelvertraglich eine bAV zugesagt wurde, dürfen nur dann vollständig von einem auf einer Betriebsvereinbarung beruhenden kollektiven Versorgungssystem des Arbeitgebers ausgenommen werden, wenn die Betriebsparteien im Rahmen des ihnen zustehenden Beurteilungsspielraums davon ausgehen können, dass diese Arbeitnehmer im Versorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhalten.

Der Dritte Senat des BAG hat den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Es ist zu klären, ob die von der Beklagten erteilten einzelvertraglichen Zusagen annähernd gleichwertig sind.

Fazit

Man darf gespannt auf die Kriterien sein, wann eine Versorgung annähernd gleich ist. Vielleicht sehen sich die Parteien auch dazu wieder vor dem Pensionssenat.

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