

Betriebs Berater

BB

19|2025

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... 5.5.2025 | 80. Jg.
Seiten 1025–1088

DIE ERSTE SEITE

Iris Grewe

Interimsmanagement: selbstständiges Unternehmertum oder abhängige Beschäftigung?

WIRTSCHAFTSRECHT

Michael Öttinger, RA, und **Dr. Carsten Schucht**, RA

BB-Rechtsprechungsreport zum Produktrecht 2024 – Teil II | 1027

Dr. Maximilian Sattler, RA

Die hohe Kunst, nicht zu entscheiden: Der EuGH zum Sammelklagen-Inkasso
im Kartellschadensersatz | 1035

STEUERRECHT

Holger Hölkemeier, RA/StB, **Jean-David Koch**, RA,

Dr. Dominik Thomer, RA/StB, und **Sabine Wieduwilt**, RAin

„Social Impact Investing“ im Lichte des Immobilienwirtschafts- und Immobiliensteuerrechts | 1047

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Jens Freiberg, WP, und **Matthias Niebuhr**, RA/FA IT-Recht

Restriktionen aus dem EU Data Act für die Erlösrealisation von As-a-Service-Anbietern nach IFRS | 1067

ARBEITSRECHT

Dr. Michael Karst, RA, und **Christine Bleeck**, RAin/FAinArbR

BB-Rechtsprechungsreport zur betrieblichen Altersversorgung 2024/2025 | 1077

Dr. Michael Karst, RA, und Christine Bleeck, RAin/FAinArbR

BB-Rechtsprechungsreport zur betrieblichen Altersversorgung 2024/2025

Durch seine Rechtsprechung im aktuellem Berichtszeitraum (April 2024 bis März 2025) hat der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) das Rechtsgebiet der betrieblichen Altersversorgung weiterentwickelt. Schwerpunkte lagen dabei auf Fragen der tariflichen Abweichungsmöglichkeiten vom gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG), des arbeitsrechtlichen Verschaffungsanspruchs sowie der Gleichbehandlung bzw. Diskriminierung, insbesondere der Zulässigkeit von Spätehen- und Mindestehedauerklauseln. Anlässlich einer Entscheidung zu einer bereits längere Zeit zurückliegenden Neuordnung im Konzern hat sich das BAG mit der Änderung von Versorgungszusagen und den dafür anzulegenden Prüfungsmaßstäben, insbesondere in Konzernkonstellationen, befasst.

I. Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG): Abweichung durch vor dem 1.1.2018 abgeschlossenen Tarifvertrag

Nachdem das BAG in zwei Entscheidungen aus dem Jahr 2022 noch ausdrücklich offengelassen hatte, ob der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) durch „vorgesetzte“ Tarifverträge abbedungen werden kann,¹ hat der 3. Senat jetzt klargestellt, dass von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung einschließlich des Anspruchs auf Arbeitgeberzuschuss in § 1a Abs. 1a BetrAVG auch in Tarifverträgen abgewichen werden kann, die bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) am 1.1.2018 geschlossen wurden.² Der durch das BRSG eingeführte § 1a Abs. 1a BetrAVG regelt ab dem 1.1.2019 in den externen Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (in Höhe von 15% des umgewandelten Entgelts, soweit der Arbeitgeber dadurch Sozialversicherungsbeiträge einspart). Nach widerstreitender Rechtsprechung verschiedener Landesarbeitsgerichte (LAG) hat das BAG die Frage bejaht, dass ein vor 2019 abgeschlossener Tarifvertrag eine Abweichung nach der sog. Tariföffnungsklausel (§ 19 Abs. 1 BetrAVG) von § 1a Abs. 1a BetrAVG darstellen und den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss ausschließen kann. Im zugrunde liegenden Fall fand auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung der seit dem 1.1.2009 geltende Tarifvertrag zur Altersversorgung zwischen dem Landesverband Niedersachsen und Bremen der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie und der IG Metall vom 9.12.2008 (im Folgenden: TV Altersversorgung) Anwendung. Er regelt den Anspruch auf Entgeltumwandlung, durchführbar in einem der Durchführungswege der Metallrente. Den Arbeitnehmern, die Entgelt umwandeln, gewährt der TV Altersversorgung einen Anspruch auf einen zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorgegrundbetrag, der zwingend für die Entgeltumwandlung zu verwenden ist. Der klagende

Arbeitnehmer wandelt seit 2002 Entgelt über den Durchführungsweg Pensionsfonds der Metallrente um und bringt dort auch den Altersvorsorgegrundbetrag ein. Mit seiner Klage verlangt er von seiner Arbeitgeberin zusätzlich die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG in Höhe von 15% des umgewandelten Entgelts und begründet dies damit, dass der TV Altersversorgung keine abweichende Regelung i. S. v. § 19 Abs. 1 BetrAVG sei, da er bereits vor Inkrafttreten des § 1a Abs. 1a BetrAVG bestanden habe. Von der gesetzlich vorgegebenen Zuschusspflicht könne zuungunsten der Arbeitnehmer nur durch einen nach Inkrafttreten des § 19 Abs. 1 BetrAVG am 1.1.2018 abgeschlossenen Tarifvertrag abgewichen werden.

Das BAG hat im Revisionsverfahren die Klageabweisung durch das LAG Niedersachsen bestätigt. Es liege mit dem TV Altersversorgung ein von § 1a Abs. 1a BetrAVG jedenfalls insofern abweichender Tarifvertrag i. S. v. § 19 Abs. 1 BetrAVG vor, als danach kein Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss wie in § 1a Abs. 1a BetrAVG vorgesehen ist. Die Auslegung von § 19 Abs. 1 BetrAVG ergebe, dass von § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichende Regelungen auch in vor Inkrafttreten des BRSG geschlossenen Tarifverträgen enthalten sein können. Das BAG legt § 19 Abs. 1 BetrAVG nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen zur Auslegung von Gesetzen aus: Maßgebend ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers und die von ihm verfolgte Regelungskonzeption, die sich aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck, aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte ergeben. Indizwirkung für die Regelungskonzeption komme der Systematik des Gesetzes und den Gesetzesmaterialien zu: Dort fänden sich die von den am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Organen und Personen als wesentlich erachteten Vorstellungen, die die Gerichte respektieren müssten.³ Eine Interpretation, die sich darüber hinwegsetze, greife unzulässig in die Kompetenzen des Gesetzgebers ein; sein klar erkennbarer Wille dürfe nicht übergangen oder verfälscht werden.⁴ Nach der Auslegung des 3. Senats erfasst der Wortlaut der Tariföffnungsklausel § 19 Abs. 1 BetrAVG auch Tarifverträge, die bereits vor dem 1.1.2018 bestanden. Eine bestimmte zeitliche Abfolge von gesetzlicher und abweichender tariflicher Regelung sei nicht vorgegeben, auch müssten die Tarifvertragsparteien ihre Regelungen nicht im Bewusstsein einer Abweichung vereinbart haben.⁵ Ebenso stütze die Gesetzessystematik

1 Vgl. BAG, 8.3.2022 – 3 AZR 361/21, BAGE 177, 247, BB 2022, 2172, Rn. 33 m. w. N. zum Streitstand; BAG, 8.3.2022 – 3 AZR 362/21, BAGE 277, 257, Rn. 40, BB 2022, 1203 Ls.

2 BAG, 20.8.2024 – 3 AZR 286/23, AP Nr. 8 zu § 1a BetrAVG, BB 2025, 51 Ls.; BAG, 20.8.2024 – 3 AZR 285/23, BeckRS 2024, 20985, und BAG, 20.8.2024 – 3 AZR 287/23, BeckRS 2024, 35215 (Parallellentscheidungen ohne Tatbestand und Entscheidungsgründe).

3 BAG, 20.8.2024 – 3 AZR 286/23, Rn. 12, BB 2025, 51 Ls.; BAG, 25.1.2024 – 8 AZR 318/22, Rn. 15, BB 2024, 819 Ls.; BAG, 31.5.2023 – 5 AZR 305/22, Rn. 27, BB 2023, 2547 Ls. m. w. N.

4 BAG, 20.8.2024 – 3 AZR 286/23, Rn. 13, BB 2025, 51 Ls.; BVerfG, 6.6.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14, Rn. 73 ff.

5 BAG, 20.8.2024 – 3 AZR 286/23, Rn. 14 m. w. N., BB 2025, 51 Ls.

dieses Verständnis: § 19 Abs. 1 BetrAVG lasse ein Abweichen von allen Regelungen zur Entgeltumwandlung des § 1a BetrAVG zu, so wie auch schon die Tariföffnungsklausel des § 17 Abs. 3 BetrAVG in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung dies zuließ. Hätte der Gesetzgeber eine eigenständige Regelung für Tarifbestimmungen schaffen wollen, die von dem erst mit dem BRSg geschaffenen Anspruch auf den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) abweichen, hätte er dies in § 19 Abs. 1 BetrAVG klarstellen können und müssen. Dafür spreche auch, dass § 1a Abs. 2 BetrAVG schon existierenden Lösungen den Vorrang einräume und den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch ausschließe, soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht. Die Übergangsvorschrift des § 26a BetrAVG sperre nach der Gesetzesbegründung nicht die Anwendung des § 19 Abs. 1 BetrAVG.⁶ Ebenso lege die Entstehungsgeschichte des Gesetzes nahe, dass § 19 Abs. 1 BetrAVG auch für bestehende Tarifverträge öffne: Der Gesetzgeber habe § 1a Abs. 1a BetrAVG erst im laufenden Gesetzgebungsverfahren im Ausschuss für Arbeit und Soziales in das bereits entworfene Regelungssystem eingefügt, ohne § 19 Abs. 1 BetrAVG als umfassende, zeitlich nicht beschränkte Tariföffnungsklausel zu ändern.

Mit diesem Urteil schafft das BAG Klarheit, dass grundsätzlich auch ein vor dem 1.1.2019 abgeschlossener Tarifvertrag den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) nach der Tariföffnungsklausel ausschließen kann.

II. Anspruchsgrundlagen betrieblicher Altersversorgung: Verschaffungsanspruch und arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag

Seine ständige Rechtsprechung zum arbeitsrechtlichen Verschaffungsanspruch hat das BAG in mehreren Parallelentscheidungen zu Fallgestaltungen weitergeführt, in denen die klagenden Arbeitnehmer von ihrer Arbeitgeberin die Verschaffung einer über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) durchgeführten tariflichen Versorgung verlangten.⁷ In dem der führenden Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt war der Kläger als Rettungssanitäter bei der Beklagten beschäftigt, die nicht Mitglied der VBL war. Die Beklagte verwies in allen 2017 mit Arbeitnehmern des Rettungsdiensts abgeschlossenen Arbeitsverträgen auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Allgemeiner Teil (TVöD) in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung. Nach seinem Geltungsbereich (§ 1 TVöD VKA) findet dieser auf Arbeitnehmer Anwendung, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied in einem Mitgliedsverband der VKA ist. Für diese gilt dann gemäß § 25 TVöD VKA auch der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV). Im Intranet der Beklagten veröffentlichte deren Geschäftsführer – mehr als ein Jahr nach Abschluss der Arbeitsverträge – ein Schreiben an alle Beschäftigten des Rettungsdiensts, in dem dieser darauf hinwies, dass mit der Anwendung des TVöD eine betriebliche Altersversorgung vereinbart sei, aber noch kein Anwendungstarifvertrag bestehe, der den Zugang zu Versorgungskassen ermögliche. Der Kläger hat zunächst geltend gemacht, seine Arbeitgeberin habe ihn – aufgrund der Verweisung auf den TVöD im Arbeitsvertrag und der Zusage des Geschäftsführers im Intranet – bei der VBL zu versichern. Soweit der Durchführungsweg

über die VBL mangels Mitgliedschaft der Arbeitgeberin verschlossen sei, habe diese ihm jedenfalls eine solche Versorgung zu verschaffen. Nachdem das LAG der Klage auf den Verschaffungsanspruch stattgegeben hatte, hat das BAG auf die Revision der Beklagten hin die Klage insgesamt abgewiesen.

Das BAG hat seine ständige Rechtsprechung zum (subsidiären) Verschaffungsanspruch gegen den Arbeitgeber aus § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG bestätigt: Ist dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung zugesagt, die nicht unmittelbar über ihn erfolgt, hat der Arbeitgeber für die zugesagten Leistungen einzustehen. Dieser Anspruch des Arbeitnehmers ist ein Erfüllungsanspruch. Wird die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg erbracht, muss der Arbeitgeber verschuldensunabhängig dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall die Versorgungsleistungen verschaffen, die er dem Arbeitnehmer versprochen hat.⁸ Im entschiedenen Fall hat das BAG nach Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien eine Einstandspflicht des Arbeitgebers und damit einen Verschaffungsanspruch verneint. Aus der arbeitsvertraglichen Verweisung auf die tariflichen Vorschriften des TVöD – ausgelegt nach den Grundsätzen für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen i. S. v. § 305 Abs. 1 S. 1 BGB, nämlich nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn ausgehend vom Empfängerhorizont eines rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartners – ließe sich die Erteilung einer Versorgungszusage nach ATV nicht ableiten: Die Verweisung beschränke sich nach dem eng gefassten Wortlaut auf den TVöD VKA, also auch auf § 25 TVöD, nicht aber auf diesen ergänzende oder ändernde Tarifverträge, so auch nicht den dort genannten Versorgungstarifvertrag ATV. § 25 TVöD – wie auch die weitgehend inhaltsgleiche Vorgängerregelung § 46 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) – gewähre den Beschäftigten einen Anspruch auf Altersversorgung nur „nach Maßgabe“ des Versorgungstarifvertrags ATV, d. h. nur die danach versicherungspflichtigen Arbeitnehmer haben einen Anspruch gegen ihren Arbeitgeber auf Verschaffung einer Versorgung nach dem ATV und der Satzung der Zusatzversorgungskassen. Finde der Versorgungstarifvertrag keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis, könne allein die arbeitsvertragliche Verweisung auf das „Blankett“ des § 25 TVöD nicht als Versorgungszusage verstanden werden.⁹ Aus dem im entschiedenen Fall im Intranet der Arbeitgeberin veröffentlichten Schreiben des Geschäftsführers ließe sich keine andere Auslegung der Verweisklausel ableiten, allein schon wegen seiner Veröffentlichung mehr als ein Jahr nach Abschluss der arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Das BAG hat dieses Schreiben nicht als eigenständige Zusage auf betriebliche Altersversorgung angesehen, insbesondere auch nicht als Gesamtzusage, da dem Schreiben keine mit Rechtsbindungswillen versehene Erklärung des Arbeitgebers zu entnehmen sei, unabhängig von der Geltung eines noch abzuschließenden Anerkennungstarifvertrags bzw. Versorgungstarifvertrags eine konkrete Versorgungszusage zu erteilen.¹⁰

⁶ BAG, 20.8.2024 – 3 AZR 286/23, Rn. 17 f., BB 2025, 51 Ls.

⁷ BAG, 12.3.2024 – 3 AZR 150/23, AP Nr. 78 zu § 1 Zusatzversorgungskassen, BB 2024, 1779 Ls.; BAG, 12.3.2024 – 3 AZR 151/23, BeckRS 2024, 15003, und BAG, 12.3.2024 – 3 AZR 149/23, BeckRS 2024, 15004 (Parallelentscheidungen ohne Tatbestand und Entscheidungsgründe).

⁸ BAG, 12.3.2024 – 3 AZR 150/23, Rn. 19, BB 2024, 1779 Ls.; Bestätigung der st. Rspr., zuletzt BAG, 14.3.2023 – 3 AZR 197/22, AP Nr. 19 zu § 1 BetrAVG Pensionskasse, Rn. 18 ff.

⁹ BAG, 12.3.2024 – 3 AZR 150/23, Rn. 24, m. w. N., BB 2024, 1779 Ls.; zu § 46 BAT: BAG, 29.8.2000 – 3 AZR 201/00, AP Nr. 55 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu II. 1. der Gründe.

¹⁰ BAG, 12.3.2024 – 3 AZR 150/23, Rn. 34, BB 2024, 1779 Ls.

III. Gleichbehandlung/AGG

1. Hinterbliebenenversorgung: Spätehenklausel und Mindestehedauer

Seine in den letzten Jahren in einer Vielzahl von Urteilen entwickelte Rechtsprechung zur Zulässigkeit von sog. Spätehenklauseln und zur Festlegung einer Mindestehedauer als Voraussetzung für die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung hat der 3. Senat bestätigt und weiter konkretisiert.¹¹ Im entschiedenen Fall enthielt eine durch arbeitsvertragliche Verweisung in Bezug genommene Gesamtzusage eine Regelung, die zum einen – bei Geltung der festen Altersgrenze 65 – eine Hinterbliebenenversorgung für Ehegatten ausschloss, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen war, und zum anderen die Hinterbliebenenversorgung auf Ehegatten beschränkte, mit denen zum 1.12. vor dem Tod des Arbeitnehmers die Ehe mindestens ein Jahr bestand, ohne eine Nachweismöglichkeit vorzusehen, dass sich zum Zeitpunkt der Eheschließung das Todesfallrisiko noch nicht konkretisiert hatte. Die Witwe eines leitenden Angestellten, der acht Monate nach seiner Eheschließung, bei der er das 60. Lebensjahr bereits vollendet hatte, infolge eines Autounfalls verstarb, verlangt von der beklagten Arbeitgeberin die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung. Dem leitenden Angestellten (i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG) war von der Beklagten im Arbeitsvertrag eine „betriebliche Altersversorgung nach der in der Versorgungsordnung der H-Betriebe gültigen Regelung“ zugesagt, damals eine Gesamtzusage (VO 83). Später wurde diese inhaltlich unverändert in eine „Rahmenbetriebsvereinbarung zur Grundversorgung“ übernommen. Die Klägerin macht geltend, die in der VO 83 vorgesehenen zusätzlichen Anspruchsvoraussetzungen für die Hinterbliebenenversorgung (Spätehenklausel, Mindestehedauer) seien unwirksam und trotz der späteren „Inkorporation“ in die Betriebsvereinbarung am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff. BGB) zu messen. Die Beklagte lehnte die Zahlung einer Witwenrente ab, da die vorausgesetzte Mindestehedauer nicht erfüllt worden sei. Das LAG hatte das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts geändert und der Klage im zuletzt noch anhängigen Umfang stattgeben. Die Revision der Beklagten blieb ohne Erfolg.

Das BAG hat zunächst festgestellt, dass die pauschale Bezugnahme im Arbeitsvertrag eines leitenden Angestellten i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG „auf die beim Arbeitgeber geltenden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung“ zwar regelmäßig dynamisch (d. h. als Verweis auf die jeweilige Fassung der Versorgungsregelung) zu verstehen ist, aber ohne besondere Anhaltspunkte nicht angenommen werden kann, dass davon auch erst zu einem späteren Zeitpunkt abgeschlossene Betriebsvereinbarungen erfasst sind, in deren persönlichen Geltungsbereich der leitende Angestellte nicht fällt. Ihre normative Wirkung erstreckte sich nämlich gerade nicht auf leitende Angestellte, die vom Betriebsrat nicht vertreten werden. Solle daher eine Bezugnahme Klausel ausnahmsweise einer Betriebsvereinbarung auch Geltung für vom Betriebsrat nicht vertretene Personen verschaffen, bedürfe es einer ausreichenden Klarstellung, an der es im entschiedenen Fall fehle.¹² Das BAG sieht die Anspruchsvoraussetzungen der danach maßgeblichen VO 83 für die geltend gemachte Hinterbliebenenversorgung als erfüllt an. Hinsichtlich der Spätehenklausel, die eine Hinterbliebenenversorgung für den hinterlassenen Ehegatten ausschließt, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wird, bestätigt das BAG seine in den letzten Jahren entwickelte Rechtsprechung, dass

die damit festgelegte Altersgrenze den Arbeitnehmer nach §§ 1, 3 Abs. 1 S. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unzulässig wegen des Alters benachteiligt, wenn sie keinem betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzip folgt, das typischerweise mit einer Zäsur im Arbeitsverhältnis verbunden ist.¹³ Die durch die Anknüpfung des Ausschlusses aus der Hinterbliebenenversorgung bei Eheschließung nach Vollendung des 60. Lebensjahres bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters sei nicht sachlich gerechtfertigt nach § 10 S. 1, 2 und S. 3 Nr. 4 AGG: Die Anknüpfung an das Alter 60 sei nach der Struktur der Versorgungsordnung nicht angemessen; da zu diesem Zeitpunkt nicht typischerweise mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. dem Eintritt des Versorgungsfalles zu rechnen sei.

Darüber hinaus hat das BAG auch seine Rechtsprechung zu Mindestehedauerklauseln als Voraussetzung für Hinterbliebenenversorgung fortgeführt und konkretisiert. Zunächst hat der 3. Senat konstatiert, dass die festgestellte Unwirksamkeit der Spätehenklausel sich nicht schon auf die Mindestehedauerklausel erstreckt. Als Gesamtzusage enthält die VO 83 Allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. d. §§ 305 ff. BGB. Zwar ist vorliegend die Spätehenklausel wegen des Verstoßes gegen ein Verbotsgesetz (§ 7 AGG) gemäß § 306 BGB unwirksam. Von dieser Teilnichtigkeit wird aber die Mindestehedauerklausel nicht erfasst, da bei Streichung der unwirksamen Teilregelung und des unwirksamen Klauselteils eine verständliche und in sich geschlossene Regelung verbleibt (sog. blue-pencil-Test).¹⁴ Im entschiedenen Fall stuft das BAG jedoch auch die in der Versorgungszusage geregelte Voraussetzung für die Hinterbliebenenrente, dass am 1.12. vor dem Tod des Arbeitnehmers die Ehe mindestens ein Jahr bestanden haben müsse, ohne die Möglichkeit, das Vorliegen einer Versorgungsehe auszuschließen, als unwirksam ein, da sie eine unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 S. 1, 2 BGB darstellt: Die Einschränkung des typischen Personenkreises der Hinterbliebenen zulasten des Arbeitnehmers in einer Versorgungszusage unterliegt der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.¹⁵ Der Versorgungsberechtigten habe ein rechtlich geschütztes Interesse, das sich aus dem Näheverhältnis zu seinem Ehepartner ergebende typisierte Versorgungsinteresse ohne die Anforderung einer einjährigen Mindestehedauer abzusichern. Ein innerer Zusammenhang zwischen der Ehedauer und dem Arbeitsverhältnis als Grundlage für die betriebliche Altersversorgung bestehe nicht. Die Dauer der Ehe beeinflusse auch nicht das Risiko des Arbeitgebers, wie lange eine Hinterbliebenenversorgung zu zahlen ist.¹⁶ Dagegen habe der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse, das Todesfallrisiko des Arbeitnehmers nur so lange abzusichern, wie es sich noch nicht konkretisiert hat, um damit objektive Versorgungsehen auszuschließen, insbesondere durch Festlegung angemessener Fristen zwischen der Eheschließung als Beginn der Risikoabsicherung und dem Zeitpunkt des Risikoeintritts. Zusätzlich muss der Arbeitgeber aber auch die Nachweismöglichkeit für den

11 BAG, 21.11.2023 – 3 AZR 44/23, AP Nr. 51 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung, BB 2024, 2425 m. BB-Komm. Manhart.

12 BAG, 21.11.2023 – 3 AZR 44/23, BB 2024, 2425 m. BB-Komm. Manhart, Rn. 24 f.

13 BAG, 21.11.2023 – 3 AZR 44/23, BB 2024, 2425 m. BB-Komm. Manhart, Rn. 26 f.; Bestätigung von BAG, 19.2.2019 – 3 AZR 215/18, BAGE 165, 357, BB 2019, 1587, Rn. 42 ff.; BAG, 19.2.2019 – 3 AZR 198/18, AP Nr. 46 zu § 1 Hinterbliebenenversorgung m. Anm. Cisch/Börner, Rn. 14 ff.

14 BAG, 21.11.2023 – 3 AZR 44/23, BB 2024, 2425 m. BB-Komm. Manhart, Rn. 30; vgl. BAG, 3.6.2020 – 3 AZR 226/19, AP Nr. 48 zu § 1 Hinterbliebenenversorgung, Rn. 52 m. w. N.

15 BAG, 21.11.2023 – 3 AZR 44/23, BB 2024, 2425 m. BB-Komm. Manhart, Rn. 37; vgl. BAG, 2.12.2021 – 3 AZR 254/21, BAGE 176, 319, Rn. 14.

16 BAG, 21.11.2023 – 3 AZR 44/23, BB 2024, 2425 m. BB-Komm. Manhart, Rn. 45; vgl. BAG, 2.12.2021 – 3 AZR 254/21, BAGE 176, 319, Rn. 28.

Hinterbliebenen vorsehen, dass sich – trotz Tod innerhalb der festgelegten Frist – das Todesfallrisiko zu Beginn der Hinterbliebenenabsicherung noch nicht konkretisiert hatte. Nach der inzwischen ständigen Rechtsprechung des Senats ist das Interesse des Arbeitgebers, den Kreis der Versorgungsberechtigten zu begrenzen und insbesondere Versorgungssehen von der Hinterbliebenenversorgung auszunehmen, mit einer Frist von einem Jahr zwischen Eheschließung und Tod des Versorgungsberechtigten – entsprechend gesetzgeberischer Wertungen im Bereich der gesetzlichen Rente (§ 46 Abs. 2a SGB VI) und der Beamtenversorgung (§ 19 Abs. S. 2 Nr. 1 BeamtVG) – (noch) angemessen berücksichtigt.¹⁷ Zusätzlich muss die Klausel dem Hinterbliebenen die Möglichkeit bieten, das Vorliegen des Todesfallrisikos im Zeitpunkt der Eheschließung zu widerlegen (sog. Rückausnahme).¹⁸ Durch die Festlegung des Stichtags 1.12. und der Frist von einem Jahr überschritt die Mindestehedauerklausel im entschiedenen Fall diese noch zulässige Fristenregelung, ebenso fehlte es an der Rückausnahmemöglichkeit. Der Fortfall der Mindestehedauerklausel führte daher zu einem Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte auf Hinterbliebenenversorgung.

Neben einer Bestätigung der Rechtsprechung zu Späteheklauseln und Regelungen zur Mindestehedauer formuliert das BAG im entschiedenen Fall Anforderungen an eine Durchbrechung des Grundsatzes eines dynamischen Verständnisses arbeitsvertraglicher Verweisungen auf die Versorgungsordnung des Arbeitgebers. Findet dabei ein Wechsel von einer Gesamtzusage zu einer Betriebsvereinbarung statt, kann sich die Frage ihrer Geltung für die von der ursprünglichen Gesamtzusage erfassten leitenden Angestellten stellen. Hier bedarf es einer ausdrücklichen (arbeitsvertraglichen) Klarstellung, dass leitende Angestellte in den Geltungsbereich der ablösenden Betriebsvereinbarung einbezogen werden sollen.

2. Hinterbliebenenversorgung: Mindestehedauerklausel in Pensionskassensatzung

Mit dem Aspekt der Kontrolle einer in einer Pensionskassensatzung enthaltenen Mindestehedauerklausel unter Berücksichtigung tariflicher Versorgung hat sich das BAG in einer weiteren Entscheidung befasst: Regelt ein Tarifvertrag die Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse, unterliegen die das versicherungsrechtliche Verhältnis regelnden Satzungsbestimmungen der Pensionskasse der Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB, so auch eine dort enthaltene Mindestehedauerklausel. Eine in der Pensionskassensatzung geregelte Mindestehedauerklausel, die eine Hinterbliebenenversorgung des Ehepartners ausschließt, wenn das verstorbene Mitglied die Ehe innerhalb von drei Monaten vor seinem Tod geschlossen hat und der Tod nicht durch Unfall eingetreten ist, benachteiligt die Versorgungsberechtigten nicht unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.¹⁹ Im entschiedenen Fall bestand Streit über Hinterbliebenenleistungen. Die Arbeitgeberin hatte dem seit 1979 bei ihr beschäftigten, inzwischen verstorbenen Ehemann der Klägerin arbeitsvertraglich eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte nach den Bestimmungen des Ersatzkassentarifvertrags (EKT) zugesagt, durchgeführt über eine unternehmensbezogene Pensionskasse in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit. Der Ehemann der Klägerin war seit 1988 Pflichtmitglied der Pensionskasse, deren Satzung unter den Leistungsausschlüssen die oben beschriebene Mindestehedauerklausel enthält. Nach seinem vorzeitigen Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft

schloss er im Oktober 2019 – kurz nach der Diagnose einer Krebserkrankung – die Ehe mit der Klägerin. Nach dem Tod ihres Ehemanns im November 2019 verlangte die Klägerin von der beklagten Pensionskasse die Zahlung einer Witwenpension und rügt u. a. die aus ihrer Sicht in der Mindestehedauerklausel fehlende Rückausnahmemöglichkeit bei nach Eheschließung eintretender Krankheit. Die von der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des LAG eingelegte Revision hat das BAG zurückgewiesen.

Das BAG stellt zunächst fest, dass für den Rechtsstreit einer unternehmensbezogenen (nicht branchenweiten unternehmensübergreifenden) Pensionskasse und den Hinterbliebenen des Versorgungsberechtigten der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet ist, da eine solche Pensionskasse eine „Sozialeinrichtung des privaten Rechts“ nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) ist.²⁰ Nach der Entscheidung des BAG ist die Klage der Witwe unbegründet, da die Voraussetzungen des Ausschlusstatbestands der in der Satzung geregelten Mindestehedauerklausel erfüllt sind und diese nach der durchgeführten Inhaltskontrolle zulässig ist. Durch arbeitsvertragliche Verweisung auf den EKT hat die Arbeitgeberin Leistungen entsprechend der Pensionskassensatzung zugesagt, nach der sich auch das versicherungsrechtliche Verhältnis zwischen dem verstorbenen Ehemann der Klägerin bzw. nunmehr der Klägerin selbst und der Pensionskasse bestimmt und auf die die Klägerin ihren Anspruch stützt. Das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, dem die Satzungsbestimmungen eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit unterliegen (die Anwendungseinschränkung für das Gesellschaftsrecht nach § 310 Abs. 4 S. 1 BGB greift nicht), gilt in der seit dem 1.1.2003 geltenden Fassung²¹ auch für das zuvor begründete Versicherungsverhältnis mit der Pensionskasse (Art. 229 § 5 S. 2 EGBGB).²² Nach der Auffassung des BAG ist im entschiedenen Fall die Kontrolle der Mindestehedauerklausel auch nicht aufgrund der Bereichsausnahme für Tarifverträge (§ 310 Abs. 4 S. 1 BGB i. V. m. § 307 Abs. 3 S. 1 BGB) ausgeschlossen. Bei einer tariflich vermittelten Zusatzversorgung über eine Pensionskasse sei zwischen dem arbeitsrechtlichen, durch Tarifvertrag geregelten Grundverhältnis und dem versicherungsrechtlichen, durch die Satzung geregelten Grundverhältnis zu unterscheiden. Bei der Satzung handele es sich um privatrechtliche Allgemeine Geschäftsbedingungen, die grundsätzlich der richterlichen Inhaltskontrolle der §§ 307 ff. BGB unterliegen. Ausgenommen sind mit Rücksicht auf die Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) und die Bereichsausnahme des § 310 Abs. 4 S. 1 BGB nur die Satzungsbestimmungen einer Pensionskasse, denen eine maßgebliche, rechtlich nicht zu beanstandende Grundentscheidung der Tarifvertragsparteien zugrunde liegt.²³ Im vorliegenden Fall beschränke sich der Tarifvertrag (EKT) darauf, das „Ob“ der Versorgungszusage zu regeln und enthalte keine inhaltlichen

17 BAG, 21.11.2023 – 3 AZR 44/23, BB 2024, 2425 m. BB-Komm. Manhart, Rn. 50; BAG, 21.12.2021 – 3 AZR 254/21, BAGE 176, 319, Rn. 34; BAG, 19.2.2019 – 3 AZR 150/18, BB 2019, 1408, Rn. 44.

18 BAG, 21.11.2023 – 3 AZR 44/23, BB 2024, 2425 m. BB-Komm. Manhart, Rn. 52; BAG, 21.12.2021 – 3 AZR 254/21, BAGE 176, 319, Rn. 32 ff.

19 BAG, 22.10.2024 – 3 AZR 23/24, AP Nr. 52 zu § 1 Hinterbliebenenversorgung, BB 2025, 755 Ls.

20 BAG, 22.10.2024 – 3 AZR 23/24, AP Nr. 52 zu § 1 Hinterbliebenenversorgung, Rn. 12, BB 2025, 755 Ls.

21 Fassung durch das Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26.11.2001, BGBl. I, 3138.

22 BAG, 22.10.2024 – 3 AZR 23/24, AP Nr. 52 zu § 1 Hinterbliebenenversorgung, Rn. 17 ff. m. w. N.

23 BAG, 22.10.2024 – 3 AZR 23/24, AP Nr. 52 zu § 1 Hinterbliebenenversorgung, Rn. 21; vgl. BAG, 13.7.2021 – 3 AZR 363/20, AP Nr. 62 zu § 1 BetrAVG Auslegung, Rn. 24.

Vorgaben. Die Mindesteklausel habe daher keinen tarifvertraglichen Ursprung und unterliegt – wegen ihrer Abweichung von der die Hinterbliebenenversorgung von Witwen nach § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG kennzeichnenden Vertragstypik – der Inhaltskontrolle der §§ 307 ff. BGB. Das BAG überträgt die – auf die wechselseitigen Interessen von versorgungsberechtigtem Arbeitnehmer einerseits und Arbeitgeber andererseits – entwickelten Grundsätze zur Inhaltskontrolle einer formularmäßigen Mindesteklausel wegen der gleichlaufenden Interessenlage auch auf die Inhaltskontrolle einer das Versicherungsverhältnis regelnden Satzungsbestimmung einer Pensionskasse und ihrer versorgungsberechtigten Mitglieder.²⁴ Im entschiedenen Fall verneint der 3. Senat im Ergebnis aber eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin durch die Mindesteklausel: Die Frist von drei Monaten zwischen Eheschließung und dem Tod des Versorgungsberechtigten (die damit unter der vom 3. Senat als (noch) angemessen angesehenen Frist von einem Jahr²⁵ liegt) sei angemessen. Auch die vorgesehene Widerlegungsmöglichkeit – Eintritt des Todes durch Unfall – entspreche angesichts der festgelegten sehr kurzen Mindestdauer von drei Monaten den Anforderungen des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, einer weiteren „Widerlegungsmöglichkeit“ im Hinblick auf eine Erkrankung nach Eheschließung bedürfe es im Rahmen der Interessenabwägung wegen der kurzen Mindestdauer nicht.²⁶

3. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz: Keine Anwendung bei Normenvollzug durch Arbeitgeber

Seine ständige Rechtsprechung zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat der 3. Senat bestätigt und fortgeführt: Innerhalb des Anwendungsbereichs kollektivrechtlicher Normen ist der Arbeitgeber nicht an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Ist ein Arbeitgeber nach Tarifvertragsgesetz (TVG) verpflichtet, einer bestimmten unter den persönlichen Geltungsbereich eines Firmentarifvertrags fallenden Arbeitnehmergruppe Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren, können Angehörige einer anderen – nicht davon erfassten – Arbeitnehmergruppe den Anspruch auf tarifliche Leistungen nicht mit Erfolg auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen.²⁷ Die beklagte Arbeitgeberin sagte ihren Mitarbeitern zunächst betriebliche Altersversorgung über die tariflichen Regelungen für Beschäftigte des öffentlichen Diensts zu. Danach hatten diese einen Anspruch auf Versicherung nach Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Auf seinen Antrag wurde der Kläger von der Versicherungspflicht in der VBL befreit und daher von der Beklagten nicht bei der VBL versichert, stattdessen schloss die Beklagte für ihn arbeitgeberfinanzierte, auf das Alter 65 finanzierte Kapitallebensversicherungen ab. Aus Anlass der Beendigung der VBL-Beteiligung vereinbarte die Beklagte mit der Gewerkschaft einen Firmentarifvertrag, nach der bisher VBL-versicherte Mitarbeiter zukünftig eine tarifliche Versorgung über eine kommunale Versorgungskasse erhielten, während Mitarbeiter, die trotz Anspruchspflichtwidrig nicht bei der VBL versichert waren, im Wege eines „Verschaffungsanspruchs“ Leistungen in entsprechender Höhe im Wege einer Direktzusage des Arbeitgebers zugesagt wurden. Der Kläger vertrat die Auffassung, für die Zeit von der Vollendung seines 65. Lebensjahres bis zu seinem Ausscheiden stünden ihm – zusätzlich zu den ausgezahlten Kapitallebensversicherungen Leistun-

gen aus der Direktzusage zu. Der Firmentarifvertrag enthalte für Mitarbeiter, die – wie er – wirksam auf die VBL-Versicherung verzichtet hätten, eine unbewusste Regelungslücke. Einen Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründete er damit, dass der Arbeitgeber sachgrundlos zwischen der Gruppe der unter den Firmentarifvertrag fallenden Arbeitnehmern und denen, die wirksam auf eine Versicherung bei der VBL verzichtet hätten, unterscheide.

Das BAG verneinte entsprechende Ansprüche des Klägers. Eine unbewusste Regelungslücke im Firmentarifvertrag liege nicht vor. Ebenso sei der Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht eröffnet: Versorgungsverpflichtungen können auf dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beruhen, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, wenn er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begrenzt zum Schutz der Arbeitnehmer die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers; daher greift er nicht ein, wenn der Arbeitgeber keine eigene Ordnung schafft, sondern Tarifnormen vollzieht.²⁸

4. Höchstbegrenzung zugesagter Betriebsrente nach 25 Dienstjahren

Das BAG hat seine Rechtsprechung bestätigt, dass eine Versorgungszusage, die die versprochene Betriebsrente nach einer Dienstzeit von 25 Jahren auf einen bestimmten Höchstbetrag begrenzt, Versorgungsberechtigte nicht unzulässig wegen des Alters (§§ 1, 3 Abs. 1 und 2, § 7 AGG) benachteiligt.²⁹ Im entschiedenen Fall ging es um die Auslegung einer dem Kläger von der beklagten Arbeitgeberin einzelvertraglich erteilten Versorgungszusage. In der ursprünglichen Fassung von 1991 war die monatliche Alters- und Invalidenrente – aus Grundbetrag und Steigerungsbeträgen – nach 30 Dienstjahren auf einen Betrag von 500 DM festgelegt. Nach einer vernehmlicher Änderung der Zusage 2002 durch die Vertragsparteien beträgt die monatliche Alters- und Invalidenrente nach 25 Dienstjahren 300 Euro. Der Grundbetrag beläuft sich nach Erfüllung der Wartezeit von zehn Jahren auf 40 % dieser Rentenleistung, für jedes weitere nach Erfüllung der Wartezeit zurückgelegte Dienstjahr wird ein Steigerungssatz von 4 % dieser Rentenleistung gewährt. Nach Eintritt des Versorgungsfalls verlangte der Kläger unter Hinweis auf die von ihm abgeleisteten 38 Dienstjahre eine über die gezahlte Altersrente von 300 Euro hinausgehende Betriebsrente, da die Änderungsvereinbarung nach einer Dienstzeit von 25 Jahren keine Höchstbegrenzung auf 300 Euro vorsehe, sondern ein Berechnungsbeispiel darstelle. Gegen eine Höchstbegrenzung sprächen Sinn und Zweck der Zusage. Auslegungszweifel gingen zulasten der Beklagten als Verwenderin (§ 305c Abs. 2 BGB). Zudem sei die Klausel intransparent nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Die gegen die klageabweisenden Urteile der Vorinstanzen eingelegte Revision des Klägers blieb ohne Erfolg.

24 BAG, 22.10.2024 – 3 AZR 23/24, AP Nr. 52 zu § 1 Hinterbliebenenversorgung, Rn. 31.

25 BAG, 22.10.2024 – 3 AZR 23/24, AP Nr. 52 zu § 1 Hinterbliebenenversorgung, Rn. 33.

26 BAG, 22.10.2024 – 3 AZR 23/24, AP Nr. 52 zu § 1 Hinterbliebenenversorgung, Rn. 35.

27 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 244/23, AP Nr. 80 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung.

28 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 244/23, AP Nr. 80 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, Rn. 19.

29 BAG, 22.10.2025 – 3 AZR 11/24, BeckRS 2024, 40752, BB 2025, 563 Ls.; Bestätigung von BAG, 28.5.2013 – 3 AZR 266/11, AP Nr. 17 zu § 1 BetrAVG Teilzeit.

Das BAG legt die Änderungsvereinbarung 2002, die es als AGB i. S. v. § 305 Abs. 1 BGB einordnet, nach den für AGB geltenden Auslegungsgrundsätzen – ausgehend vom Vertragswortlaut – nach ihrem objektiven Inhalt und typischem Sinn einheitlich so aus, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind,³⁰ und entnimmt ihr – unter Verneinung der Intransparenz nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB – die Höchstbegrenzung der monatlichen Betriebsrente auf 300 Euro nach 25 Dienstjahren. Diese Höchstbegrenzung hält das BAG – unter Bestätigung der Auffassung aus seiner Entscheidung vom 28.10.2013³¹ – für zulässig: Sie führe nicht zu einer unzulässigen Benachteiligung wegen des Alters i. S. d. §§ 1, 3 Abs. 1 und 2, § 7 AGG. Zwar bewirke sie, dass nach 25 Dienstjahren allein durch weitere Betriebszugehörigkeitszeiten keine weiteren Versorgungsanwartschaften mehr erworben werden könnten, dadurch erhielten die Beschäftigungszeiten, die vor Erreichen eines bestimmten Lebensalters zurückgelegt werden, hinsichtlich des Anwartschaftserwerbs jedoch keine andere Wertigkeit als die danach zurückgelegten.³²

IV. Auslegung von Versorgungszusagen: Ruhegeldfähiges Einkommen und Einführung neuer, nicht ruhegeldfähiger Zulagen

Bestätigt hat das BAG auch seine Rechtsprechung, dass die Betriebs- und Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht daran gehindert sind, neue Zulagen und Vergütungsbestandteile einzuführen, die nach der ursprünglichen Versorgungszusage nicht ruhegeldfähig sind und auch nicht ruhegeldfähig werden.³³ Die beklagte Arbeitgeberin hatte ihren Mitarbeitern eine endgehaltsabhängige Versorgungszusage (VO 76) im Wege einer Gesamtzusage erteilt, wonach für das ruhegeldfähige Einkommen als Grundlage der Berechnung der Versorgungsleistungen die „höchste Monatsvergütung (Anlage 1 zum jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag bzw. vertraglich vereinbarte Monatsvergütung) der dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vorhergehenden drei Jahre zu berücksichtigen“ ist. Weiter zählt die VO 76 bestimmte näher bezeichnete Zulagen auf, die zum ruhegeldfähigen Einkommen gehören, und stellt klar, dass Tantiemen, Einmal- und Sonderzahlungen nur dann zum ruhegeldfähigen Einkommen zählen, wenn sie ausdrücklich als ruhegeldfähig zugesagt werden. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers fanden die jährlich zwischen der Arbeitgeberin und der Gewerkschaft ver.di vereinbarten Vergütungstarifverträge (VTV) Anwendung, in deren Anlage 1 jeweils die Vergütung unter der Überschrift „Tabellenvergütung“ in mehreren Gruppen und Stufen geregelt ist. Im Jahr 1999 und im Jahr 2010 vereinbarte die Arbeitgeberin mit der Gewerkschaft jeweils die Einführung eines neuen Vergütungsbestandteils unter Ausschluss ihrer Ruhegeldfähigkeit. Laut Präambel stellten diese Tarifverträge unter Berücksichtigung der durch die aktive Belegschaft zu bewältigenden besonderen Aufgaben und des wettbewerbsbedingt hohen Kostendrucks die Einkommensverbesserung der aktiven Arbeitnehmer in den Mittelpunkt. Beide neu eingeführten Vergütungsbestandteile wurden in den Folgejahren regelmäßig prozentual erhöht, ebenso die Tabellenvergütung, deren prozentuale

Erhöhung nach der Einführung der neuen Vergütungsbestandteile allerdings tendenziell geringer ausfiel als zuvor. Der Kläger verlangt die Berücksichtigung der neuen Vergütungsbestandteile als ruhegeldfähige Monatsvergütung; ihre Nichtberücksichtigung höhle aufgrund ihres überproportionalen Zuwachses die Systematik der endgehaltsabhängigen Versorgungszusage aus. Auf die Revision der Beklagten hin wies das BAG die Klage ab.

Nach der vom BAG vorgenommenen Auslegung der VO 76, die als Gesamtzusage den Auslegungsgrundsätzen Allgemeiner Geschäftsbedingungen unterliegt, deren Anwendung voll revisibel ist,³⁴ stellt die VO 76 mit detaillierten und abschließenden Sonderregelungen zum ruhegeldfähigen Einkommen gerade nicht auf das gesamte monatliche Arbeitsentgelt i. S. v. § 611a Abs. 2 BGB ab. Schon der Wortlaut knüpfe mit dem Begriff „Monatsvergütung“ und dem unmittelbar folgenden Klammerzusatz nicht an die Gesamtvergütung, sondern an die sog. Tabellenvergütung nach Anlage 1 des VTV an. Durch diese Bezugnahme würden auch weitere monatliche Vergütungsbestandteile nicht erfasst, soweit sie nicht ausdrücklich in den folgenden Sätzen benannt seien. Diese Auslegung trage auch dem Zweck der endgehaltsbezogenen Regelung Rechnung: Die Tabellenvergütung entwickle sich in der Regel dynamisch durch Erhöhung und Eingruppierung der Versorgungsberechtigten und bilde den Kernvergütungsbestandteil, der das ruhegeldfähige Einkommen, die Monatsvergütung und das Versorgungsniveau kennzeichne. Die neu eingeführten, in der Folge überproportional erhöhten Vergütungsbestandteile seien dagegen ausdrücklich als nicht ruhegeldfähig bezeichnet. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz liege darin auch kein Verstoß der Beklagten gegen die Leistungstreuepflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB. Nach Auffassung des BAG sind Betriebs- und Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht gehindert, nach der ursprünglichen Zusage nicht ruhegeldfähige Zulagen als (neue) Vergütungsbestandteile einzuführen.³⁵ Eine Erwartung der Versorgungsanwärter, die Tabellenvergütung werde über die vorgenommene Dynamisierung erhöht, sei lediglich eine nicht vom Recht geschützte Erwartung, die nicht die endgehaltsbezogene Zusage antastet. Insofern bestehe keine Verpflichtung der Arbeitgeberin zu einer weiteren Dynamisierung der Tabellenentgelte. Anders wäre dies nur dann, wenn die ruhegeldfähige Entwicklung der Tabellenvergütung zugunsten neu eingeführter Komponenten ausgehöhlt würde.³⁶

Das BAG bestätigt mit diesem Urteil erneut die Möglichkeit für Betriebs- und Tarifparteien, neue, nicht ruhegeldfähige Vergütungsbestandteile auch bei bestehenden Versorgungszusagen einzuführen.

30 BAG, 22.10.2024 – 3 AZR 11/24, Rn. 16, BB 2025, 563 Ls.; st. Rspr., vgl. BAG, 12.3.2024 – 3 AZR 150/23, Rn. 21 m. w. N., BB 2024, 1779 Ls.

31 BAG, 28.5.2013 – 3 AZR 266/11, AP Nr. 17 zu § 1 BetrAVG-Teilzeit, Rn. 35.

32 BAG, 22.10.2024 – 3 AZR 11/24, Rn. 24, BB 2025, 563 Ls.

33 BAG, 30.1.2024 – 3 AZR 144/23, AP Nr. 66 zu § 1 BetrAVG Auslegung; Bestätigung von BAG, 25.1.2022 – 3 AZR 345/21, BeckRS 2022, 6276; BAG, 19.7.2011 – 3 AZR 383/09, AP Nr. 32 zu § 1 BetrAVG Auslegung; BAG, 27.3.2007 – 3 AZR 60/06, AP Nr. 57 zu § 2 BetrAVG.

34 BAG, 30.1.2024 – 3 AZR 144/23, AP Nr. 66 zu § 1 BetrAVG Auslegung, Rn. 16; vgl. BAG, 9.5.2023 – 3 AZR 174/22, AP Nr. 87 zu § 1 BetrAVG, Rn. 30.

35 BAG, 30.1.2024 – 3 AZR 144/23, AP Nr. 66 zu § 1 BetrAVG Auslegung, Rn. 29; Bestätigung von BAG, 25.1.2022 – 3 AZR 345/21, BeckRS 2022, 6276; BAG, 19.7.2011 – 3 AZR 383/09, AP Nr. 32 zu § 1 BetrAVG Auslegung; BAG, 27.3.2007 – 3 AZR 60/06, AP Nr. 57 zu § 2 BetrAVG.

36 BAG, 30.1.2024 – 3 AZR 144/23, AP Nr. 66 zu § 1 BetrAVG Auslegung, Rn. 30 f.

V. Änderung/Widerruf von Versorgungszusagen: Dreistufiges Prüfungsschema – Ablösung einer Konzernbetriebsvereinbarung

Anlässlich zweier Parallelentscheidungen zur Zulässigkeit einer konzernweiten Neuordnung hat das BAG seine Rechtsprechung zur Ablösung von Konzernbetriebsvereinbarungen, insbesondere die Anforderungen an die Rechtfertigung der damit verbundenen Eingriffe in noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse, konkretisiert und umfassend fortgeführt und dabei ausdrücklich bestätigt, dass es an dem von ihm in langjähriger Rechtsprechung aus den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit entwickelten dreistufigen Prüfungsschema festhält.³⁷ In dem der führenden Entscheidung³⁸ zugrunde liegenden Sachverhalt ging es um die Zulässigkeit der Ablösung einer als Konzernbetriebsvereinbarung konzernweit geltenden betrieblichen Altersversorgung zum Stichtag 1.1.1987. Für den im Oktober 1986 in ein Arbeitsverhältnis mit einer Tochtergesellschaft eingetretenen Kläger galt zunächst die Versorgungszusage nach der Konzernbetriebsvereinbarung „Pensionsordnung der H Werke AG vom 1.10.1977“ (KBV PO 77) in Form einer Endgehaltszusage mit Limitierung der Versorgungsleistungen zusammen mit der gesetzlichen Rente auf 90 % des rentenfähigen Einkommens. Zum 1.1.1987 trat durch Konzernbetriebsvereinbarung eine geänderte Pensionsordnung KBV PO 87 (Eckwertsystem) in Kraft, die die Vorgängerregelung ablöste. Zwei weitere KBV regelten das Verhältnis der beiden Pensionsordnungen, da die Änderung der Rentenformel ab dem 1.1.1987 zu niedrigeren Leistungen führte. Zur Rechtfertigung der Ablösung beruft sich die beklagte Arbeitgeberin auf existentielle wirtschaftliche Schwierigkeiten des Konzerns (verursacht durch die Stahlkrise) und auf die massive Erhöhung der Pensionsrückstellungen bei Weiterführung der KBV PO 77. Das bestehende Versorgungswerk habe sich als Gesamtversorgung wegen der 1977 unvorhersehbaren Änderung der Verhältnisse durch das 20. und 21. Renten Anpassungsgesetz fehlentwickelt. Die Klage des 2020 in Ruhestand getretenen Klägers, der unter Berufung auf die Unwirksamkeit der Ablösung eine höhere monatliche Rente nach der für ihn günstigeren KBV PO 77 verlangte, haben die Vorinstanzen abgewiesen. Auf die vom Kläger eingelegte Revision hin hat das BAG das klagabweisende Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen. In diesem Rahmen gibt das BAG dem LAG verschiedene Hinweise.

Das BAG hält an dem von ihm in langjähriger Rechtsprechung entwickelten dreistufigen Prüfungsschema zur Rechtfertigung von Eingriffen in Versorgungsansparungen ausdrücklich fest:³⁹ Danach bedarf es nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes bei der verschlechternden Ablösung einer Versorgungsordnung unterschiedlich gewichtiger Gründe für eine Ablösung. Der bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilbeitrag (erste Besitzstandsstufe) kann nur in seltenen Fällen, aus zwingenden Gründen entzogen werden. In Zuwächse, die sich – wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen – dienstzeitabhängig aus dynamischen Berechnungsfaktoren ergeben (sog. erdiente Dynamik – zweite Besitzstandsstufe), kann nur aus triftigen Gründen eingegriffen werden. Für eine Verschlechterung der Berechnungsgrundlagen für dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten (zukünftige Zuwächse – dritte Besitzstandsstufe) sind sachlich-proportionale Gründe erforderlich.⁴⁰ Auch bei mehrere Jahrzehnte zurückliegenden Neuordnungen, bei denen der Arbeitgeber in Rechtsstreiten mit einzelnen Arbeitneh-

mern darlegen muss, welche Gründe es für die Ablösung gab, sieht das BAG keinen Anlass für ein „Abschwächen“ des Schutzniveaus. In der betrieblichen Altersversorgung erstreckten sich die relevanten Sachverhalte typischerweise auf lange zurückliegende Zeiträume. Bei Ablösung der KBV PO 77 zum 1.1.1987 sei die Rechtsprechung des BAG zum dreistufigen Prüfungsschema bereits anerkannt gewesen. Seine Grundsätze zur Rechtfertigung eines Eingriffs in die dritte Stufe durch eine Neuordnung im Konzern fasst der 3. Senat folgendermaßen zusammen: Möchte ein Arbeitgeber die bislang schon konzernweit geregelte betriebliche Altersversorgung für den gesamten Konzern durch eine neue Konzernbetriebsvereinbarung ablösen, sei auf die tatsächlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse im Konzern abzustellen. Der Konzernarbeitgeber müsse vortragen, wegen welcher konkret konzernweit wirkender wirtschaftlichen Schwierigkeiten eine finanzielle Entlastung des Konzerns interessengerecht war.⁴¹ Für die Rechtfertigung eines Eingriffs in die dritte Stufe in eine konzernweit geregelte betriebliche Altersversorgung seien sachlich-proportionale Gründe erforderlich, d. h. nachvollziehbare anerkennenswerte Gründe, die einen vernünftig handelnden Konzernarbeitgeber zu einer Verschlechterung der noch zu erdienenden Zuwächse der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer veranlassen könnten, z. B. eine – schon eingetretene oder prognostizierte – negative wirtschaftliche Entwicklung des Konzerns oder einzelner Konzerngesellschaften, die auf den ganzen Konzern ausstrahlen, unterhalb der Schwelle der Substanzgefährdung, die der Arbeitgeber im Einzelnen darlegen muss. Andere Sanierungsmöglichkeiten müssen erwogen werden.⁴² Daneben könne auch eine bereits eingetretene oder prognostizierte negative Entwicklung nur des Versorgungssystems aufgrund unvorhersehbarer Umstände einen sachlichen Grund darstellen, so z. B. Mehrbelastungen etwa durch Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung oder im Steuerrecht. Der Kostenanstieg sei anhand eines Barwertvergleichs, bezogen auf den Ablösestichtag einerseits und den Tag der Schaffung des Versorgungswerks andererseits, festzustellen.⁴³ Das BAG sieht in der Zustimmung des Konzernbetriebsrats zur ablösenden Konzernbetriebsvereinbarung ein Anzeichen sowohl für ein sachliches Änderungsbedürfnis als auch für die Proportionalität der ablösenden Regelung.⁴⁴ Entschieden sich die (Konzern-)Betriebsparteien gegen eine Schließung des Versorgungswerks für Neueintritte, sei dies unter dem Aspekt der Generationengerechtigkeit angemessen zu würdigen.⁴⁵

Die vorliegende BAG-Entscheidung fasst die Grundsätze der Rechtsprechung zur Rechtfertigung von Eingriffen gut zusammen. Praxisrelevant sind die Hinweise zur Maßgeblichkeit der Verhältnisse im Konzern bei konzernweiten Neuordnungen. Berücksichtigt man den zeitlichen Ablauf des zugrunde liegenden Rechtsstreits (der Arbeitnehmer

37 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 247/23, BB 2025, 184, AP Nr. 90 zu § 1 BetrAVG Ablösung mit Anm. Steinmeyer, BB 2025, 184 m. BB-Komm. Manhart; BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 255/23, AP Nr. 91 zu § 1 BetrAVG Ablösung (teilweise Parallelentscheidung).

38 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 247/23, BB 2025, 184.

39 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 247/23, BB 2025, 184, Rn. 15 f., vgl. auch Orientierungssatz 1 und Hinweise des Senats.

40 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 247/23, BB 2025, 184, Rn. 15; st. Rspr. seit BAG, 17.4.1985 – 3 AZR 72/83, BAGE 49, 57; vgl. zuletzt BAG, 3.5.2022 – 3 AZR 472/21, BAGE 178, 1, Rn. 51 ff.; BAG, 9.5.2023 – 3 AZR 226/22, AP Nr. 86 zu § 1 BetrAVG Ablösung, BB 2023, 2554 m. BB-Komm. Sundermann.

41 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 247/23, BB 2025, 184, Rn. 22 ff.; Fortführung von BAG, 24.1.2006 – 3 AZR 483/04, AP Nr. 50 zu § 1 BetrAVG Ablösung.

42 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 247/23, BB 2025, 184, Rn. 27 ff.

43 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 247/23, BB 2025, 184, Rn. 30; st. Rspr., vgl. BAG, 10.11.2015 – 3 AZR 390/14, AP Nr. 72 zu § 1 Ablösung; BAG, 8.12.2020 – 3 AZR 65/19, BAGE 173, 155, BB 2021, 829.

44 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 247/23, BB 2025, 184, Rn. 35; vgl. BAG, 16.10.2010 – 3 AZR 181/08, BAGE 133, 181, Rn. 72 f.

45 BAG, 2.7.2024 – 3 AZR 247/23, BB 2025, 184, Rn. 47; vgl. BAG, 3.5.2022 – 3 AZR 472/21, BAGE 178, 1, Rn. 72.

hatte nur drei Monate unter der Altzusage gearbeitet, bevor die betriebliche Altersversorgung neu geordnet wurde; er klagt mehr als 30 Jahre nach der Neuordnung gegen die Ablösung), wird deutlich, dass Arbeitgeber auch in Fällen, in denen ein Ablösungstichtag bereits sehr lange zurückliegt, nicht mit Beweiserleichterungen rechnen können und daher weiterhin dem Erfordernis unterliegen, entsprechende Ablösungen mit beweiskräftigen Unterlagen dokumentiert zu halten. Ein positiver Aspekt ist die Würdigung der Generationengerechtigkeit, wenn sich die Betriebspartner entscheiden, ein Versorgungswerk trotz wirtschaftlicher Krise für Neueintritte offen zu halten. Es bleibt abzuwarten, in welche Richtung das BAG in seiner künftigen Rechtsprechung diesen Aspekt der Generationengerechtigkeit als Rechtfertigungsargument auf der dritten Eingriffsstufe weiterentwickelt und idealerweise zugunsten der Wirksamkeit solcher Ablösungen weiter ausbaut.

Dr. Michael Karst, RA, Managing Director Retirement, Leiter der Practice Legal/Tax/Accounting der Beratungsgesellschaft Willis Towers Watson in Deutschland. Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind das Arbeits- und Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung.



Christine Bleeck, RAin, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Associate Director Retirement im Bereich Legal der Beratungsgesellschaft Willis Towers Watson in Wiesbaden. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist das Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung.



BAG: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland erstellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

BAG, Urteil vom 15.1.2025 – 5 AZR 284/24

ECLI:DE:BAG:2025:150125.U.5AZR284.24.0

Volltext der Entscheidung: [BB-ONLINE BBL2025-884-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Lässt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die in einem Land außerhalb der Europäischen Union ausgestellt wurde, erkennen, dass der Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung unterschieden hat, kommt ihr grundsätzlich der gleiche Beweiswert wie einer in Deutschland ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu (Rn. 14).

2. Kommen mehrere Umstände in Betracht, die gegen den Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sprechen können, ist stets eine Gesamtbetrachtung des zu würdigenden Einzelfalls vorzunehmen. Diese kann dazu führen, dass Umstände, die für sich unverfänglich sein mögen, in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründen (Rn. 21).

EFZG §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1, 5 Abs. 1, 7 Abs. 1; SGB V § 275 Abs. 1a; ZPO §§ 286, 292

SACHVERHALT

Die Parteien streiten noch über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Kläger ist als Lagermitarbeiter seit Mai 2002 bei der Beklagten zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt von zuletzt 3.612,94 Euro beschäftigt. In den Jahren 2017, 2019 und 2020 legte er der Beklagten im

direkten zeitlichen Zusammenhang mit seinem Urlaub vier Mal Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor, wobei er sich im Anschluss an den Sommerurlaub 2017 wegen der Entfernung von Nierensteinen in stationärer Behandlung befand.

In der Zeit vom 22. August bis zum 9. September 2022 gewährte die Beklagte dem Kläger Urlaub, den dieser in Tunesien verbrachte. Mit einer E-Mail vom 7. September 2022 teilte der Kläger der Beklagten mit, dass er bis zum 30. September 2022 „krankgeschrieben und arbeitsunfähig“ sei. Beigefügt war ein in französischer Sprache verfasstes Attest vom selben Tag des Arztes Dr. H aus B in Tunesien. Nach der Übersetzung durch den Kläger bescheinigte Dr. H, dass er den Kläger untersucht habe, dieser an „schweren Ischialbeschwerden“ im engen „Lendenwirbelkanal“ leide, der Kläger 24 Tage strenge häusliche Ruhe bis zum 30. September 2022 benötige und er sich während dieser Zeit nicht bewegen und reisen dürfe.

Einen Tag nach dem Arztbesuch buchte der Kläger am 8. September 2022 ein Fahrticket für den 29. September 2022 und reiste an diesem Tag mit seinem PKW zunächst mit der Fähre von Tunis nach Genua und dann weiter nach Deutschland zurück. Danach legte er der Beklagten eine Erstbescheinigung eines an seinem Wohnort in Deutschland niedergelassenen Facharztes für Orthopädie vom 4. Oktober 2022 vor, in der Arbeitsunfähigkeit bis zum 8. Oktober 2022 bescheinigt wurde.

Nachdem die Beklagte dem Kläger mitgeteilt hatte, dass es sich ihrer Auffassung nach bei dem Attest vom 7. September 2022 nicht um eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung handele, legte der Kläger eine erläuterte Bescheinigung des Arztes aus B vom 17. Oktober 2022 vor, in welcher