

Können Arbeitnehmer mittels Einzelzusage von einer kollektivrechtlichen Regelung ausgeschlossen werden?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) beschäftigte sich in dem Urteil vom 02.12.2021, 3 AZR 123/21, mit der Wirksamkeit einer Einzelzusage, in der die betriebliche Altersvorsorge des Arbeitnehmers geregelt wurde und damit gleichzeitig auf eine künftige kollektivrechtliche betriebliche Altersversorgung verzichtet wurde.



Bei Einstellung des Klägers zum 1. Juli 1986 vereinbarten die Parteien, die in einem früheren Arbeitsverhältnis des Klägers erworbene Pensionskassenversorgung über den BVV (Pensionskasse des Bankengewerbes) auf Wunsch des Klägers fortzuführen.

Für nach dem 31. März 1984 eingetretene Arbeitnehmer galt ab dem Jahr 1988 im Unternehmen eine kollektive Ordnungsregelung, die in den darauffolgenden Jahren mehrfach angepasst wurde. Hiervon ausgenommen waren Arbeitnehmer, mit denen, wie mit dem Kläger, eine Einzelzusage vereinbart wurde.

Bei Rentenbeginn stellte der Kläger fest, dass die damals abgeschlossene Neuregelung der bAV des neuen Arbeitgebers besser war und er durch seine Einzelzusage schlechter gestellt wurde. Daher forderte er von seinem Arbeitgeber die Zahlung des Differenzbetrags zwischen der Betriebsrente BVV und der bAV nach der neuen Versorgungsordnung.

Das BAG gab dem Rentner recht. Der Arbeitgeber durfte sich nicht auf die individuelle Vereinbarung berufen. Das BAG sah den Arbeitgeber in der Pflicht, bei kollektivrechtlicher Neuregelung der bAV mit dem Arbeitnehmer seine bestehende Zusage erneut zu verhandeln und ihm eine adäquate Versorgung wie allen anderen Arbeitnehmern anzubieten

Grundsätzlich können die Arbeitsvertragsparteien die Zusage und den Umfang der betrieblichen Altersversorgung frei gestalten.

So können Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung erteilt wurde, auch von einem kollektiven Versorgungswerk ausgenommen werden, vor allem, wenn dies auf Wunsch des Arbeitnehmers geschieht. Allerdings dürfen die Leistungen aus der Einzelzusage dann nicht geringer ausfallen als aus dem kollektiven Versorgungswerk. Hinzu kam im vorliegenden Fall, dass bei Abschluss der Einzelvereinbarung die künftige Ausgestaltung des kollektiven Versorgungswerks noch nicht bekannt war, sodass der Arbeitnehmer nicht ermitteln konnte, auf welche Ansprüche er tatsächlich verzichtete. Wenn der Arbeitgeber sich für die Einführung eines kollektiven Systems der bAV entscheidet, dann darf er sich nicht durch die individualvertragliche Herausnahme Einzelner dazu in Widerspruch setzen. Dies gilt vor allem, wenn sich der wirtschaftliche Wert des kollektiven Versorgungswerks deutlich von der Einzelvereinbarung abhebt.

Interessanter weiterer Aspekt der Entscheidung: der Streitgegenstand in der betrieblichen Altersversorgung wird auch durch die Versorgungsregelung bestimmt, aus der man Ansprüche geltend macht. Das führt dazu, dass u.U. mehrere Prozesse gegen einen Arbeitgeber auf Zahlung einer Betriebsrente angestrengt werden können, die auf unterschiedliche Versorgungsregelungen (z.B. sich im Zeitablauf ablösende Regelungen) gestützt sind. Eine Klageabweisung in dem einen Fall führt dann nicht zwangsläufig zur Unzulässigkeit der Klage in einem weiteren Verfahren. Der Kläger des hier besprochenen Verfahrens hatte bereits aus einer anderen Versorgungsregelung gegen den Arbeitgeber geklagt, war aber in dem Prozess letztlich nicht erfolgreich gewesen. Wenn z.B. die Frage im Raum steht, ob eine frühere Versorgungsordnung wirksam durch eine spätere Regelung abgelöst wurde, kann es Konstellationen geben, in denen der Arbeitgeber befürchten muss, zweimal verklagt zu werden.

SLPM unterstützt Sie in allen rechtlichen und versicherungsmathematischen Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung. Das kollektive und das Individualarbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung sind unsere Spezialität. Sprechen Sie uns einfach an: SLPM-Beratung@swisslife.de