

Klare Regeln für die betriebliche Invaliditätsversorgung

Eine Analyse zu den Urteilen des BAG vom 10. Oktober 2023 (3 AZR 250/22) und vom 21. November 2023 (3 AZR 14/23) aus unternehmerischer Sicht

Einführung

Die Invaliditätsversorgung kann sich in der Praxis als eine wertvolle Zusage zur Absicherung der Mitarbeiter in einem Unternehmen darstellen, wenn sie denn auch im Invaliditätsfall effektiv ist und tatsächlich auch zur Auszahlung gelangt. In diesem Zusammenhang bestand gerade in der jüngeren Vergangenheit erhebliche Unsicherheit dahingehend, ob die Gewährung der Invaliditätsversorgung vom Ausscheiden des Mitarbeiters abhängig gemacht werden kann und wie der Begriff des Ausscheidens rechtlich zu verstehen ist. Erfreulicherweise hat das BAG mit seinen beiden Urteilen vom 10.10.2023 (3 AZR 312/22) und vom 21.11.2023 (3 AZR 14/23) hierzu nunmehr Klarheit und Rechtssicherheit geschaffen.

Problemstellung aus der bisherigen Rechtsprechung

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sorgte in seiner bisherigen Rechtsprechung zwar wie immer für sachgerechte Beurteilung der zugrundeliegenden Streitgegenstände. Doch führten die Entscheidungen und Leitsätze, vor allem im Hinblick auf die Urteile vom 23.03.2021 (3 AZR 99/20) und 13.07.2021 (3 AZR 298/20) zu wesentlichen Unsicherheiten für die Unternehmenspraxis. Im erstgenannten Urteil wurde die Leistungsbedingung „Ausscheiden aus dem Unternehmen“ bereits bei „faktischem Ausscheiden“ als erfüllt angesehen und im zweitgenannten Urteil wurde unter Zuhilfenahme der Auslegung nach dem Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) beurteilt, dass der vollständige Ausschluss einer betrieblichen Invaliditätsrente vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unangemessene Benachteiligung darstelle und daher unwirksam sei.

Hinzu kamen Unsicherheiten in der Definition der Invalidität. Führt eine Bezugnahme auf die Erwerbsunfähigkeit in der Sozialversicherung zur Anwendung der dort genannten Eintrittsvoraussetzungen? Ist eine abweichende, eigene Definition zulässig und welche Anforderungen werden dann an die Leistungsvoraussetzungen und eben auch das Ausscheiden gestellt?

Klarstellung durch die neue Rechtsprechung

Nach der aktuellen Rechtsprechung besteht insofern nunmehr Klarheit für die Unternehmenspraxis, da sie die frühere Rechtsprechung dahingehend präzisiert, dass die Anwendung des AGB-Rechts nur bei Gesamtzusagen und dann auch nur in

Ausnahmefällen zur Annahme einer unangemessenen Benachteiligung führt. Der 3. Senat hatte damals unter Vorsitz von Herrn Dr. Theo Zwanziger eine selten verwendete Formulierung der Leistungsvoraussetzung einer Invaliditätsrente beurteilt, welche vorsah, dass das Arbeitsverhältnis durch den Versorgungsberechtigten vor Eintritt des Versorgungsfalls beendet worden ist, er also selbst zu diesem Zeitpunkt noch nicht wissen kann, ob die Leistungsvoraussetzungen der Invaliditätsleistung erfüllt sein werden.

Die Urteile führen nun zu folgenden klaren Aussagen für die Unternehmenspraxis:

- ▶ Der Invaliditätsbegriff kann weiterhin frei vom Arbeitgeber definiert werden. Das BAG bestätigt insofern seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2017.
- ▶ Wird der Invaliditätsbegriff nicht selbst definiert, sondern hierfür auf die Voraussetzungen einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit verwiesen oder diese Begriffe verwendet, liegt Invalidität immer dann vor, wenn die Voraussetzungen der Erwerbsminderung gem. § 43 SGB VI in der jeweiligen Fassung erfüllt sind.
- ▶ Wird der Invaliditätsbegriff abweichend definiert, kommt es auf die Form der Zusageerteilung an.
 - > In Form einer Gesamtzusage ist die Regelung auf das Vorliegen einer unangemessenen Benachteiligung zu prüfen gem. AGB-Recht § 307 Abs. 1 S. 1 BGB). Dies dürfte auch bei individuellen Vereinbarungen der Fall sein, wenn sie wiederholt angewendet werden könnten.
 - > In Form einer Betriebsvereinbarung ist die Regelung auf den wahren Willen der Betriebsparteien hin zu überprüfen, nicht auf eine allgemeine unangemessene Benachteiligung nach AGB-Recht. Es kann also auch vorkommen, dass eine ansonsten nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unangemessene Benachteiligung nach dem Willen der Betriebsparteien als angemessen oder gerechtfertigt erscheinen kann.
- ▶ Die Bedingung der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird in beiden Formen der Zusageerteilung gleich beurteilt.
 - > In Form einer Gesamtzusage oder individuellen Zusage kann die rechtliche und nicht nur die faktische Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Voraussetzung für die Invaliditätsleistung vereinbart werden. Da der Arbeitgeber Planungssicherheit haben muss und dies interessengerecht ist, kann er insofern die Leistung der Invaliditätsrente so lange aufschieben, bis auf das faktische „Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers“ das rechtliche folgt.

Die für einen Anspruch auf Invalidenrente nach einer Ruhegeldbetriebsvereinbarung erforderliche rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses greift jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig in die Freiheit der Arbeitsplatzwahl der Arbeitnehmer ein,

wenn die Invalidität durch den Rentenbescheid des gesetzlichen Sozialversicherungsträgers nachgewiesen ist.

Schon der Wortsinn des Begriffs "Ausscheiden aus den Diensten" spricht dafür, dass damit eine endgültige, rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht nur ein vorübergehendes Ruhen der Hauptleistungspflichten gemeint ist.

- ▶ Gleiches gilt für eine Betriebsvereinbarung, da das Interesse des Arbeitgebers an Vermeidung von Doppelleistungen nicht nur dort, sondern auch für den Betriebsrat schutzwürdig sein muss, um Gerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit in der Entlohnung der Arbeitnehmer sicherzustellen.

Fazit und Handlungsempfehlung für Unternehmen

Unternehmen sollten Ihre Versorgungszusagen zur Invaliditätsversorgung dahingehend überprüfen, wie der Eintritt der Invalidität sowie das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis definiert sind.

1 Invalidität

- > Hinsichtlich der Definition der Invalidität ist Unternehmen zu empfehlen, aufgrund der hohen Rechtssicherheit durch die jüngste Rechtsprechung **den Bezug auf das Vorliegen einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit und damit auf die Voraussetzungen der Erwerbsminderung gem. § 43 SGB VI in der jeweils aktuellen Fassung zu wählen.**
- > Wird eine eigene Definition gewählt, ist diese je nach Abhängigkeit von der Zusageform nach unterschiedlichen Maßstäben überprüfbar. Es sollten also gute Gründe vorliegen, sich auf eine andere Definition als im Sozialversicherungsrecht zu beziehen.

2 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

- > **Das rechtliche Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist eine wirksame Bedingung für die Leistung der Invaliditätsversorgung und ist – sofern man eine solche Leistungsvoraussetzung verwenden will - grds. zu empfehlen.** In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber erst, wenn das Arbeitsverhältnis endgültig beendet wurde und nicht nur ruhend fortbesteht, wie es in der Praxis häufig der Fall ist mit Befristungen der Erwerbsunfähigkeit auf 3 Jahre. Eine rückwirkende Zahlung auf den Zeitpunkt des faktischen Ausscheidens erfolgt bei Eintritt des rechtlichen Ausscheidens nicht.

Der Arbeitgeber ist nämlich nicht verpflichtet, einen zeitlichen Gleichklang mit dem (rückwirkenden) Bezugsbeginn der sozialversicherungsrechtlichen Erwerbsminderungsrente herzustellen. Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine Zusage, ist er nach Betriebsrentenrecht nicht gehalten, sich den Regeln der

gesetzlichen Sozialversicherung anzuschließen und für die betriebliche Versorgung gleiche oder entsprechende Regeln aufzustellen.

- > Soll dennoch ein faktisches Ausscheiden bereits zu einer Invaliditätsrente führen, so ist die Bezugnahme in der Versorgungszusage auf dieses faktische Ausscheiden oder die Aussteuerung gem. § 48 SGB V möglich und rechtssicher. Auch hier sollten aber gute Gründe vorliegen, da es theoretisch hierbei zu Doppelleistungen kommen kann, die der Arbeitgeber jedoch durch eine entsprechende Anrechnungsklausel vermeiden kann.
- > Der Arbeitgeber, der eine Invalidenrente unter einer solchen grundsätzlich zulässigen Ausscheideklausel zusagen will, sollte sich gleichzeitig aber auch unter personalpolitischen Aspekten die Frage stellen, ob dann die Zusage einer Invalidenrente in seinem Versorgungswerk überhaupt noch einen Sinn ergibt oder nicht vielmehr durch die Beendigungsvoraussetzung faktisch entwertet wird. Da nämlich die gesetzliche Erwerbsminderungsrente in aller Regel nur befristet gewährt wird und damit das Arbeitsverhältnis rechtlich nicht beendet wird, ist eine solche Invaliditätsabsicherung für den betroffenen Mitarbeiter nur eine fiktive, aber keine reale Absicherung, solange er jedenfalls sein Arbeitsverhältnis nicht auflöst.

Das Expertenteam der adesso benefit solutions stehen Arbeitgebern beratend bei der Auslegung und folgenden Definition der unternehmensinternen Regelungen gerne beratend bei Seite. Selbstverständlich unterstützen wir mit unseren digitalen end-to-end Lösungsmodellen bei der Einrichtung von modernen Zusagen.

Kontakt:

adesso benefit solutions GmbH
Niclas Bamberg
Mail: service@adesso-benefit.de
Tel.: +49 231 7000 3344

Niclas Bamberg Fachanwalt für Steuerrecht Leitung Recht & Steuern
Dr. Uwe Langohr-Plato Rechtsanwalt Ass. Partner adesso benefit solutions