

Professor Dr. Ulrich-Arthur Birk

Die Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersversorgung bei einer Direktzusage- Was ausgeschiedene Arbeitnehmer beachten müssen

Direktzusage

Die folgenden Ausführungen gelten für **Direktzusagen** oder **unmittelbare Versorgungszusagen**. Hier verpflichtet sich das Unternehmen selbst, eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren. Es sind keine weiteren Versorgungsträger wie Unterstützungskassen, Pensionskassen eingeschaltet. Bei mittelbaren Versorgungszusagen gelten die unteren Ausführungen nur eingeschränkt.

Verfallbarkeit und Unverfallbarkeit

Das Betriebsrentengesetz unterscheidet zwischen einer verfallbaren und unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung.

Verfallbarkeit heißt, dass der Arbeitnehmer das Recht verliert, später -wenn er in Rente geht- von seinem früheren Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung einzufordern, weil er vor einem bestimmten Stichtag aus der Firma ausgeschieden ist.

Bei **Unverfallbarkeit** bleibt sein Recht, später eine betriebliche Altersversorgung einzufordern, trotz des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis aufrechterhalten. Der Arbeitnehmer hat dann ein "Mitnahmerecht". Der erdiente Teil seiner Versorgung bleibt ihm erhalten.

Sofortige Unverfallbarkeit

Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt, behält der Arbeitnehmer nach § 1b Abs. 5 BetrAVG seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Leistungsfalles endet. Eine Mindestbetriebszugehörigkeit oder ein Mindestalter ist hier nicht erforderlich.

Ausscheiden bis 31. 12. 2005

Bei einer arbeitgeberfinanzierten Zusage behielt ein Arbeitnehmer nach § 30 f Satz 1 BetrAVG seine Versorgungsanwartschaft trotz Ausscheidens vor Eintritt des Leistungsfalls, wenn sein letzter Arbeitstag vor dem 01.1. 2006 war, er zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 35. Lebensjahr vollendet hatte und seine Versorgungszusage mindestens 10 Jahre bestanden hatte oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurücklag und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hatte.

Ausscheiden 01. 01. 2006 bis 31.12. 2013

Durch das Altersvermögensgesetz wurden die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen novelliert und verkürzt (§§ 1b, 30f BetrAVG). Wenn der Arbeitnehmer in der Zeit vom 1.1 2006 bis 31.12.2013 ausscheidet, reicht es aus, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens 30 Jahre alt ist und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt 5 Jahre bestanden hat.

Ausscheiden 01.01. 2014 und später

Wenn jemand nach dem 31.12. 2013 ausscheidet, reicht es aus, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ausscheidens 25 Jahre alt ist und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt 5 Jahre bestanden hat.

Ununterbrochenes Arbeitsverhältnis

Voraussetzung für die Erfüllung der Unverfallbarkeitsfristen ist eine ununterbrochene Zugehörigkeit zum Betrieb. Auch durch mehrere hintereinander geschaltete befristete Arbeitsverhältnisse wird die Unverfallbarkeitsfrist nicht unterbrochen. Die Unverfallbarkeitsfristen machen auch keinen Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit. Selbst die Betriebszugehörigkeit eines geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers ist anzurechnen.

Keine Unterbrechung liegt auch bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses vor, wenn zum Beispiel der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt oder bei einer Elternzeit.

Eine nur kurze Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses führt aber dazu, dass die Unverfallbarkeitsfrist ab Wiedereintritt in die Firma neu zu berechnen ist. Die Dienstzeiten beider Arbeitsverhältnisse können ohne besondere Absprache nicht zusammengerechnet.

Vordienstzeiten, vertraglich vereinbarte Unverfallbarkeit

Gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG können die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nur zugunsten, nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden. Eine vertragliche Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen ist deshalb möglich, eine Verlängerung nicht. Es können auch Vordienstzeiten aus einem früheren Arbeitsverhältnis oder bei einem anderen Arbeitgeber vertraglich auf die Unverfallbarkeitsfristen angerechnet werden

Wechsel innerhalb eines Konzerns

Problematisch ist ein Wechsel innerhalb eines Konzerns. Ohne nähere Vereinbarung werden die Dienstzeiten dann zusammengerechnet, wenn eine konzerneinheitliche betriebliche Altersversorgung besteht.

Änderung der Versorgungszusage

Die Unverfallbarkeitsfristen werden gemäß § 1b Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nicht durch eine Änderung der betrieblichen Altersversorgung unterbrochen. Änderungen des Durchführungsweges, Kürzungen oder Erhöhungen der Leistung haben auf den Fristablauf keinen Einfluss.

Betriebsübergang

Keine Unterbrechung liegt auch vor, wenn ein Betriebsübergang nach § 613a BGB vorliegt. Hier geht das Arbeitsverhältnis insgesamt in seinem rechtlichen Bestand unter Fortsetzung der Betriebszugehörigkeit auf den Betriebserwerber über (vgl. § 1b Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Für die gesetzliche Unverfallbarkeit muss die vor dem Betriebsübergang liegende Zeit mit berücksichtigt werden.

Grund für das Ausscheiden

Der Grund für das Ausscheiden ist **unerheblich**. Der Arbeitnehmer kann auch gekündigt haben oder vom Arbeitgeber fristlos entlassen worden sein. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn die fristlose Kündigung des Arbeitgebers auf eine Treuepflichtverletzung des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, die so bedeutsam ist, dass eine Aufrechterhaltung der Versorgungszusage dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist (zum Beispiel Unterschlagung großer Summen, Werkspionage). Dann hat der Arbeitnehmer trotz Unverfallbarkeit seine Anwartschaft verwirkt.

Auskunftspflicht des Arbeitgebers über die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

Der Arbeitgeber hat bei einer BAV dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer nach § 4a BetrAVG schriftlich mitzuteilen, in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann. Da der Arbeitnehmer früher ausgeschieden ist, kann er später nicht den vollen Anspruch gelten machen, so wie wenn er beim Unternehmen geblieben wäre, sondern im Grundsatz nur den Teil, der seiner Betriebszugehörigkeit vom Eintritt in das Unternehmen bis zu seinem Ausscheiden entspricht.

Der spätere Versorgungsfall

Der spätere Versorgungsfall kann das **Erreichen der Regelaltersgrenze, die Invalidität des Arbeitnehmers oder sein Tod** sein. Hat der Arbeitnehmer zB bei seinem Ausscheiden die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt und hat seine Versorgungszusage auch eine Leistung bei Invalidität vorgesehen, so kann der Arbeitnehmer von seinem früheren Arbeitgeber auch eine betriebliche Invaliditätsrente fordern.

An wen muss sich der Arbeitnehmer wenden, wenn der Versorgungsfall eingetreten ist?

Der Arbeitnehmer muss sich bei Eintritt des Versorgungsfalles an seinen früheren Arbeitgeber wenden, der die Versorgungszusage gemacht hat. Es handelt sich um eine Holschuld. **Der Arbeitnehmer muss sich um seine Betriebsrente kümmern, nicht der frühere Arbeitgeber**, der oft gar nicht mehr weiß, wo der frühere Arbeitnehmer wohnt usw. Da zwischen Ausscheiden und Eintritt des Versorgungsfalles mehrere Jahrzehnte dazwischen liegen können (Beispiel Ausscheiden mit 30 Jahren, Versorgungsfall mit 65 Jahren), ist dies oft das **größte Problem**. Hier sind verschiedene Varianten denkbar.

Variante 1 Der frühere Arbeitgeber **existiert** noch.

Der Arbeitnehmer war zB bei der Universal-GmbH in Bamberg beschäftigt, als er dort 1990 ausschied. Im Jahr 2013 geht der Arbeitnehmer mit 65 Jahren in Altersrente. Der Arbeitnehmer muss sich hier an die Universal-GmbH wenden.

Variante 2 Der frühere Arbeitgeber hat zwischenzeitlich **Insolvenz** angemeldet.

Hier kann sich der Arbeitnehmer an den Pensionssicherungsverein-PSV- mit Sitz in 50963 Köln (Tel. 0221/936590) wenden. Der PSV muss hier einspringen und die betriebliche Altersversorgung ungekürzt übernehmen.

Variante 3 Der frühere Arbeitgeber ist mit einem anderen Unternehmen **verschmolzen** worden.

Die Kärnten-GmbH in Bamberg hat zB mit der Panzerleite-AG zur Feldkirchen-AG fusioniert. Diese Verschmelzung unterliegt den Bestimmungen des Umwandlungsgesetzes (§§ 2-122 UmwG). Bei der Verschmelzung gibt es eine **Gesamtrechtsnachfolge** kraft Gesetzes. In unserem Beispielsfall müsste die Feldkirchen-AG für die betriebliche Altersversorgung haften. Wer Gesamtrechtsnachfolger ist, kann

durch eine Einsicht in das **Handelsregister** ermittelt werden. Das Handelsregister wird von dem Amtsgericht des Bezirkes geführt, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

Variante 4 Der frühere Arbeitgeber ist **aufgespalten** worden oder Teile des früheren Arbeitgebers (zB der Vertrieb) sind **abgespalten** worden.

Hier muss im **Spaltungsvertrag** geregelt sein, welches Unternehmen die unverfallbaren Anwartschaften und die Betriebsrenten übernimmt. Der Spaltungsvertrag kann ebenfalls im Handelsregister eingesehen werden.

Variante 5 Der frühere Arbeitgeber ist **liquidiert** worden.

Eine Liquidation ist keine Insolvenz. Bei einer Liquidation wird ein bestehendes Unternehmen abgewickelt. Eine Liquidation kommt bei juristischen Personen in Betracht zB bei einer GmbH oder einer Aktiengesellschaft. Zu diesem Zweck wird ein Liquidator bestellt. In der Regel versucht der Liquidator, die Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung entweder **abzufinden** oder nach § 4 Abs. 4 Betriebsrentengesetz gegen Einmalzahlung auf eine **Lebensversicherung** oder eine **Pensionskasse** zu **übertragen**. Andernfalls müsste man warten, bis die letzte Betriebsrente nach mehreren Jahrzehnten ausgezahlt ist.

Der Liquidator kennt aber oft nicht mehr alle ausgeschiedenen Arbeitnehmer mit einer unverfallbaren Anwartschaft, zB, wenn das Ausscheiden mehr als 10 Jahre zurück liegt. Denn eine entsprechende Buchführung des Unternehmens ist nur für die letzten 10 Jahre vorgeschrieben.

Deshalb macht der Liquidator einen **Gläubigeraufruf**. Es reicht aus, wenn dieser Gläubigeraufruf einmal im **elektronischen Bundesanzeiger** erscheint. Durch den Gläubigeraufruf werden die Gläubiger von der geplanten Auflösung des Unternehmens unterrichtet und aufgefordert, sich zu melden und ihre Ansprüche anzumelden. **Gläubiger**

sind auch alle AN, die nach Ausscheiden eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung haben. Nach Veröffentlichung beginnt das **Sperrjahr** zu laufen. Nach Ablauf des Sperrjahres kann durch Beschluss des Amtsgerichts das Unternehmen liquidiert werden, wenn alle bekannten Forderungen der Gläubiger erfüllt sind.

Hat der Arbeitnehmer seine unverfallbaren Forderungen nicht angemeldet (Welcher Arbeitnehmer liest schon den elektronischen Bundesanzeiger ?) und ist das Unternehmen bereits liquidiert worden, kommt der Arbeitnehmer nur noch **unter sehr großen Schwierigkeiten** und **Kosten** an sein Geld. Hier hat er nur die Möglichkeit, eine **Nachtragsliquidation** beim Amtsgericht zu beantragen, wenn er glaubhaft macht, dass er gegen das liquidierte Unternehmen noch Forderungen hat. In diesem Fall wird das erloschene Unternehmen wieder zum Leben erweckt und ein Nachtragsliquidator bestellt. Den muss allerdings der Arbeitnehmer bezahlen. Stellt sich dann heraus, dass das Unternehmen zahlungsunfähig ist, weil keine Vermögenswerte mehr vorhanden sind, muss der Nachtragsliquidator **Insolvenz** anmelden. Der Arbeitnehmer erhält dann sein Geld vom **Pensionsversicherungsverein**.

Fazit

Wie man sieht, muss man (leider) als Arbeitnehmer mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus einer Direktzusage genau aufpassen, was mit dem früheren Unternehmen im Laufe der Jahre geschieht. Viele Arbeitnehmer sind damit überfordert und vergessen nach Jahrzehnten auch, ihre berechtigten Ansprüche geltend zu machen. Unternehmen gehen deshalb davon aus, dass nur rund 80 % der früheren Arbeitnehmer später vorstellig werden. **20 % fallen durch den Rost.** Das wird billigend in Kauf genommen. **Allein das ist skandalös.**