

War da nicht noch was?



Immer wieder werden Betriebsrenten vergessen und nicht in Anspruch genommen. Vor allem dann, wenn der Arbeitnehmer öfter das Unternehmen wechselt. Ein Urteil des Arbeitsgerichts Hannover zeigt nun: Auch für den Arbeitgeber sind solche Fälle mit hohen Kosten und viel Aufwand verbunden.

Von Michael Hoppstädter

● Wer vergisst schon, dass ihm eine Leistung zusteht, die ausdrücklich zugesagt wurde? Tatsächlich kommt das öfter vor, als man denkt: Wenn man sich unter Arbeitgebern und externen Versorgungsträgern umhört, weiß beinahe jeder von Fällen zu berichten, in denen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach Eintritt des Versorgungsfalls nicht abgerufen werden. Ein entsprechender Antrag durch die Begünstigte oder den Begünstigten ist aber meist notwendig, wenn eine Leistung auch tatsächlich erbracht werden soll. Versorgungswerke sehen nämlich in aller Regel vor, dass Leistungen ausschließlich auf Antrag gewährt werden.

In vielen Fällen, in denen Leistungen nicht abgerufen werden, sind Ansprüche von eher marginaler Höhe betroffen. Sie entstehen meist bei kurzen Arbeitsverhältnissen. Werden solche Verpflichtungen nicht unmittelbar beim Dienstaustritt abgefunden, geraten sie auch bei den be-

günstigten Personen im Laufe der Zeit leicht in Vergessenheit. Vor allem dann, wenn den Begünstigten keine aussagekräftigen Vertragsdokumente vorliegen, wie sie – beispielsweise bei einer versicherungsförmigen bAV – in Form von Versicherungsurkunden üblich sind. Bei einer bAV über den Durchführungsweg der unmittelbaren Versorgungszusage (Direktzusage) oder der Unterstützungskasse ist hingegen das Risiko, eine Zusage (zunächst) zu übersehen, besonders groß.

Wenn erst die Erben das Versäumnis bemerken

In diesem Zusammenhang hatte sich jüngst das Arbeitsgericht Hannover (Urteil vom 14.7.2020, Az. 9 Ca 276/18 B) mit einem besonders spannenden Fall zu befassen: Erst nach dem Tod eines Begünstigten war aufgefallen, dass eine Betriebsrente jahrelang versehentlich nicht beansprucht worden war. Es handelte sich um eine Unterstützungskassenversorgung von erheblicher Höhe. Diese hatte sich der Begünstigte durch seine 22-jährige relativ hoch bezahlte Tätigkeit für einen Computerhersteller bis zu seinem Ausscheiden im Jahr 1994 verdient. Ihm stand nach Vollendung des 65. Lebensjahrs im Jahr 2011 eine jährliche betriebliche Versorgung in Höhe von beinahe 11.000 Euro zu – doch er hatte sie nicht beantragt. Nach dem Tod des Begünstigten im Jahr 2018 entdeckten dessen Kinder im Nachlass Unterlagen, die den Anspruch auf die Betriebsrente belegten. Erst dann wurde durch sie der Antrag auf Zahlung der bAV nachgeholt.

Die Kinder konnten allerdings nicht damit rechnen, einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung geltend zu machen. Zwar kommt es vor, dass Versorgungswerke auch Hinterbliebenenleistungen an Waisen beinhalten. Doch als Waisen im Sinne der bAV kommen regelmäßig nur solche Kinder in Betracht, die im steuerlichen Sinne unterhaltsberechtig sind, also unter den Geltungsbereich von § 32 EStG fallen. Im Fall des Arbeitsgerichts Hannover hatten die Kinder die altersmäßige Grenze, bis zu der eine Einordnung unter § 32 EStG möglich wäre, jedoch überschritten.

Soweit also überhaupt ein Anspruch auf betriebliche Versorgungsleistungen geltend gemacht werden konnte, konnte dieser sich allenfalls auf die Altersrentenraten beziehen, die nach Vollendung des



65. Lebensjahrs des Begünstigten fällig geworden wären, wenn er die Betriebsrente selbst beantragt hätte.

Doch können Erben überhaupt im Namen eines Verstorbenen einen Antrag auf Erbringung von bAV-Leistungen stellen? Ja, meinte das Arbeitsgericht. Denn nach § 1922 BGB geht mit dem Tod einer Person deren Vermögen als Ganzes auf die Erben über. Erben sind insofern Gesamtrechtsnachfolger eines Verstorbenen. Soweit also im vorliegenden Fall dem Begünstigten das Recht auf die Zahlung einer Betriebsrente zustand beziehungsweise nach einem entsprechenden Antrag zugestanden hätte, war dieses Recht mit seinem Tode auf seine Kinder übergegangen. Diese konnten also den Antrag auf Altersrente stellen. Fraglich war zum einen noch, ob bei einer solch späten Antragstellung – sieben Jahre nach Eintritt des Versorgungsfalls – überhaupt noch eine Verpflichtung gegenüber der Unterstützungskasse (beziehungsweise gegenüber dem sie beauftragenden Arbeitgeber) bestand. Zum anderen war für diesen Fall zu klären, welchen Umfang diese Verpflichtung dann konkret hatte.

Zeitliche Begrenzung des nachträglichen Anspruchs

In diesem Zusammenhang ist zunächst festzuhalten, dass allein wegen eines verspäteten Antrags eine in Aussicht gestellte bAV in aller Regel nicht dem Grunde nach verfällt. Denn nach § 18a Satz 1 BetrAVG verjährt der Anspruch auf bAV-Leistungen erst nach 30 Jahren. Von dieser Regelung könnte allenfalls im Rahmen von Tarifverträgen abgewichen werden – was aber praktisch nicht vorkommt. Also selbst dann, wenn ein Versorgungswerk kürzere Verjährungsfristen beinhalten sollte, dürften diese im Allgemeinen rechtlich nicht von Bestand sein. Dass in dem vorliegenden Fall insoweit im Zeitpunkt des Todes des Begünstigten dem Grunde nach unverändert noch ein Anspruch auf eine Betriebsrente bestand, stand somit außer Frage.

Letztlich ergibt sich auch der Umfang dieses Anspruchs klar aus den Bestimmungen des BetrAVG. Denn nach § 18a Satz 2 BetrAVG richtet sich die Verjährungsfrist für die einzelnen Rentenraten nach den Verjährungsfristen, die das BGB ganz allgemein vorsieht (siehe § 195 ff. BGB). Die regelmäßige Verjährungsfrist

Für Arbeitgeber stellt sich die Frage, ob man solche Fälle auf sich beruhen lassen oder besser den potenziellen Rentner zur Antragstellung drängen sollte.

beträgt dort drei Jahre. Übertragen auf den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass die Erben infolge ihres Antrags auf Leistungen der bAV im Wesentlichen eine Zahlung der letzten drei Jahresrenten erreichen konnten. Der Anspruch auf die davor liegenden Jahresrenten war verjährt. Hierüber wurde vor dem Arbeitsgericht ein Vergleich erzielt, der im Kern auch dem Antrag der Erben entsprach. Sie erhielten von der Unterstützungskasse also eine Versorgungsleistung von zirka 33.000 Euro, von der die auf den Betrag entfallenden Abgaben abgezogen wurden.

Handlungsbedarf für Arbeitgeber?

Aus Sicht von Arbeitgebern und Unterstützungskassen fragt man sich nun viel-



MICHAEL HOPPSTÄDTER ist Geschäftsführer der Longial GmbH.

leicht, ob angesichts solcher Vorgänge ein besonderer Handlungsbedarf besteht. Sollte man Fälle, in denen Leistungen nicht beansprucht werden, auf sich beruhen lassen oder besser dem potenziellen Rentner nachforschen und ihn zur Antragstellung drängen?

Hier wird man womöglich unterscheiden müssen. Unterstützungskassen haben in aller Regel ein Interesse, das für einen Begünstigten gebildete Vermögen auch als Versorgungsleistung an diesen auszukehren. Dies gilt zumindest dann, wenn die Kassen steuerbefreit sind und daher ihr steuerlich zweckgebundenes Vermögen nicht anderweitig verwenden dürfen. In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass es in dem geschilderten Fall vor dem Arbeitsgericht Hannover wohl auch gar nicht das Ziel der Kasse war, unbedingt Versorgungsleistungen zurückzuhalten. Sie war durchaus bereit, eine Leistung gegenüber den Erben zu erbringen. Nur war aufgrund eines Versorgungsausgleichs die Höhe strittig. Die Frage der Höhe ließ sich dann im Laufe des Verfahrens jedoch klären.

Arbeitgeber hingegen dürften es zunächst eher als vorteilhaft empfinden, wenn als Direktzusage in Aussicht gestellte Leistungen nicht abgerufen werden. Die entsprechenden Mittel stehen dann für andere betriebliche Zwecke zur Verfügung. Außerdem wirken sich Verpflichtungen, mit deren Inanspruchnahme nach Ablauf gewisser Fristen nicht mehr zu rechnen ist, letztlich auch nicht mehr bilanziell aus. Derartige Verpflichtungen sind dann auch im Rahmen der gesetzlichen Insolvenzsicherung nicht mehr beitragspflichtig. Unangenehme Fragen könnten sich allenfalls beim Verkauf oder der Liquidation der Firma stellen: War da nicht noch was?

Fazit: Rechtslage prüfen

Die Lehre aus dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Hannover: Soweit sich Begünstigte (oder deren Erben) verspätet melden, sollte der Arbeitgeber die Rechtslage im Detail prüfen. Nur wenn diese richtig eingeschätzt wird, kann ein langwieriger Streit vermieden werden. Derartige Auseinandersetzungen können – selbst dann, wenn sie nicht vor Gericht landen – einen erheblichen Verwaltungsaufwand und damit auch erhebliche zusätzliche Kosten verursachen. ■