**Aussetzung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung aus Anlass**

**der Coronapandemie**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Jens Klarmann, Kiel

**Die Aussetzung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung aufgrund eines Tarifvertrags zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Coronakrise und zur Absicherung des Kabinenpersonals muss zu ihrer Wirksamkeit den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Maßstäben zum Vertrauensschutz und zur Verhältnismäßigkeit bei verschlechternden Tarifregelungen genügen.**

Darauf verweist der Kieler Fachanwalt für Arbeitsrecht Jens Klarmann, Vizepräsident des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, unter Hinweis auf die Mitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu seinem Urteil vom 26. November 2024 – 3 AZR 28/24.

Der Kläger war bei der Beklagten von Oktober 1997 bis zum 31. Januar 2022 als Flugbegleiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand für die betriebliche Altersversorgung der Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine Anwendung. In dem Tarifvertrag ist insbesondere geregelt, dass die Beklagte verschiedene arbeitgeberseitige Beitragszahlungen zur Altersversorgung leistet. Aus dem Anlass der Coronakrise schlossen die Tarifvertragsparteien Ende Juni 2020 einen Tarifvertrag über Maßnahmen zur Eindämmung der Folgen der Coronakrise (TV Krisenbeitrag und Absicherung Kabine LHA). Dieser sah für seine ursprüngliche Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023 ua. den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, eine Aussetzung der Beiträge zu verschiedenen Systemen der betrieblichen Altersversorgung, aber auch ein Einfrieren der tariflichen Vergütung vor. Die Aussetzung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sollte nicht für Mitarbeiter gelten, „die innerhalb der von der Deutsche Lufthansa AG gesetzten Annahmefrist des Freiwilligenprogramms einen Aufhebungsvertrag abschließen oder auf Grund der Freiwilligenprogramme in die Versorgung ausscheiden“. An einem ersten Freiwilligenprogramm aufgrund einer Duldungsvereinbarung der Arbeitgeberin mit der Gruppenvertretung Kabine DLH nahm der Kläger nicht teil. Er schied erst auf der Grundlage einer zweiten Duldungsvereinbarung mit dem Namen „Now!Cabin“ aus. Am 25. Mai 2022 schlossen die Tarifvertragsparteien eine sog. Vereinbarung zur Klarstellung des TV Krisenbeitrag und Absicherung Kabine LHA mit dem Inhalt, dass sämtliche Bezugnahmen auf ein Freiwilligenprogramm oder die Freiwilligenprogramme im Tarifvertrag ausschließlich die in der ersten Duldungsvereinbarung beschriebenen freiwilligen Maßnahmen beträfen. Der Kläger hat geltend gemacht, er komme in den Genuss der Rückausnahme des Tarifvertrags Krisenbeitrag und Absicherung Kabine LHA, so dass die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für ihn nachzuentrichten seien. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte beim Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Senat hat das Urteil aufgehoben und die Sache – mit Ausnahme der unbegründeten Zinsforderungen des Klägers – zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Zwar finde die Rückausnahme der Aussetzung der Beiträge des Tarifvertrags Krisenbeitrag und Absicherung Kabine LHA auf den Kläger wegen der Klarstellungsvereinbarung vom 25. Mai 2022 keine Anwendung. Die ursprüngliche tarifliche Regelung war unklar, so dass die spätere Vereinbarung die Lage klarstellen durfte. Allerdings ist die Aussetzung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung nach den Grundsätzen des Senats für Tarifverträge zum Vertrauensschutz und zur Verhältnismäßigkeit zu überprüfen. Die Tarifvertragsparteien sind danach zwar nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Wenn die tarifliche Regelung aber zu einer Beschränkung oder zu einem Eingriff in Versorgungsrechte führt, bedürfen die Tarifvertragsparteien legitimierender Gründe. Deren Gewicht hängt von den Nachteilen ab, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung der Versorgungsregelungen entstehen. Dies wird das Berufungsgericht ua. zu überprüfen haben.

Klarmann empfahl, dies zu beachten sowie in Zweifelsfällen, um Rechtsrat nachzusuchen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\11-2024\www.vdaa.de) – verwies.

Der Autor ist Vizepräsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Jens Klarmann

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

VDAA – Vizepräsident

c/o KRG Klarmann Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Kiel Walkerdamm 1

24103 Kiel

Tel.: 0431 – 974 300 Fax: 0431 – 974 3099

[j.klarmann@pani-c.de](mailto:j.klarmann@pani-c.de) [www.pani-c.de](http://www.pani-c.de)