

I V S - Institut
der
versicherungsmathematischen Sachverständigen
für Altersversorgung e. V., Köln

Klausur im Arbeitsrecht
für die Prüfung am 22. Oktober 2010

Fall		Punkte
1	a	5
	b	5
	c	5
	d	5
	e	5
2	a	5
	b	5
	c	10
	d	5
	e	5
	f	5
3	a	10
	b	5
	c	5
4	a	10
	b	10
Höchstpunktzahl insgesamt		100

Alle Arbeiten mit mehr als 50 Punkten gelten als bestanden!

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin mit einer Falllösung nur dann Punkte erzielt, wenn auch eine ausführliche und nachvollziehbare Begründung vorgetragen wird.

Fall 1: Betriebliche Übung

Bitte beantworten Sie für das Beispiel eines an die Betriebsrentner gezahlten Weihnachtsgeldes von 250,00 € (Rentner-Weihnachtsgeld) folgende Fragen (Bitte begründen Sie Ihre jeweilige Antwort!):

- a) Wie entsteht eine betriebliche Übung auf ein Rentner-Weihnachtsgeld?
- b) Welchen Personenkreis erfasst eine einmal eingetretene betriebliche Übung auf ein Rentner-Weihnachtsgeld?
- c) Wie kann ein Arbeitgeber die Entstehung einer betrieblichen Übung auf Zahlung eines Rentner-Weihnachtsgeldes verhindern?
- d) Mit welchen Instrumenten kann ein Arbeitgeber, der sich inzwischen in einer ungünstigen wirtschaftlichen Lage befindet, eine einmal entstandene betriebliche Übung auf Zahlung eines Rentner-Weihnachtsgeldes nachträglich wieder beseitigen? Und mit welchen Instrumenten geht dies nicht?
- e) Steht das durch eine betriebliche Übung entstandene Rentner-Weihnachtsgeld unter dem gesetzlichen Insolvenzschutz durch den PSVaG (§§ 7ff BetrAVG)? Für welchen Personenkreis sind ggf. PSV-Beiträge zu zahlen?

Fall 2: Betriebsübergang

Der 1928 geborene Z ist 1953 in die Dienste der V-GmbH eingetreten. Die V-GmbH erteilte ihm eine Zusage auf Leistungen ihrer V-Pensionskasse, die alleine aus Arbeitgeberbeiträgen finanziert wurde.

Zum 01.01.1985 verkaufte die V-GmbH den Betrieb, in dem der Z beschäftigt war, an die E-GmbH (§ 613a BGB!). Schon im Dezember 1984 wurde zwischen der E-GmbH und Z ein neuer Arbeitsvertrag für die Zeit ab dem 01.01.1985 abgeschlossen. In ihm heißt es u. a., für seine betriebliche Altersversorgung biete die E-GmbH dem Z den Abschluss einer Direktversicherung (Gehaltsumwandlung) an, wovon der Z dann auch Gebrauch machte. Weiter heißt es in dem Arbeitsvertrag, die E-GmbH könne die betriebliche Altersversorgung über die V-Pensionskasse nicht fortführen, weil es bei ihr kein vergleichbares Versorgungswerk gebe. Der Z bleibe deshalb nicht länger in der V-Pensionskasse versichert.

Die V-Pensionskasse stellte dem Z damals einen genau bezifferten Anwartschaftsausweis zum 31.12.1984 aus, verbunden mit dem Hinweis, er sei bei ihr nun ein außerordentliches Mitglied und seine Versicherung werde ab dem 01.01.1985 beitragsfrei fortgeführt. Eine ordentliche Mitgliedschaft bei ihr sei satzungsgemäß nur für die Arbeitnehmer der V-GmbH möglich.

Das Arbeitsverhältnis zwischen der E-GmbH und dem Z endete am 30.06.1993, seit dem 01.07.1993 bezieht Z wegen der Spesenfrage seine gesetzliche Altersrente und seine Altersrente aus der V-Pensionskasse. Im Jahre 1993 erhält er auch die Kapitalleistung aus seiner Direktversicherung.

Im Jahre 1995 verklagt Z die E-GmbH wegen noch offener Spesenerstattungsansprüche. Am 28.11.1995 schließen die Parteien einen gerichtlichen Vergleich, durch den die E-GmbH dem Z noch einmal DM 7.500,00 zahlen muss. Im Vergleichstext heißt es abschließend: *„Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit der Erfüllung des Anspruchs aus vorstehender Vereinbarung sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung und für die Zeit nach Beendigung erledigt und abgegolten sind.“*

Im Oktober 2010 holt Z Ihren Rat ein. Er stellt Ihnen dazu die folgenden Fragen:

- a) Z fordert von der V-Pensionskasse Rentenleistungen, bei deren Berechnung unterstellt wird, er sei auch in der Zeit zwischen dem 01.01.1985 und dem 30.06.1993 bei ihr versichert gewesen. Zu Recht?
- b) Hat die E-GmbH mit dem Z wirksam vereinbart, dass dieser nicht länger in der V-Pensionskasse versichert sein soll?
- c) Hat die E-GmbH mit dem Z wirksam vereinbart, dass dieser auch nicht in einer anderen Pensionskasse weiter versichert werden soll und dass er dafür auch keine vergleichbare unmittelbare Leistung der E-GmbH bekommen soll? Anders gefragt: Ist die Forderung des Z nach einer unmittelbaren Betriebsrente der E-GmbH für die in der V-Pensionskasse nicht versicherte Zeit (1985 – 1993) dem Grunde nach berechtigt?
- d) Kann die E-GmbH etwaigen Forderungen des Z im Jahre 2010 die Erledigungsklausel aus dem gerichtlichen Vergleich vom 28.11.1995 entgegenhalten?
- e) Kann die E-GmbH dem Z entgegenhalten, seine etwaige Forderung sei jetzt im Jahre 2010, also 17 Jahre nach seinem Rentenbeginn, jedenfalls verwirkt?
- f) Für welchen Zeitraum der Vergangenheit könnte Z seine etwaige Rentenforderung gegen die E-GmbH auch im Jahre 2010 überhaupt noch geltend machen?

Fall 3: Deputate

Die S-GmbH gewährt ihren Arbeitnehmern aufgrund einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1972 eine so genannte Strompreisvergünstigung. Sie wird auch denjenigen Rentnern gewährt, die nach Erreichen der Altersgrenze oder nach Eintritt der Erwerbsminderung mit dem entsprechenden Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung aus der S-GmbH ausscheiden und in den Ruhestand treten. Die Begünstigten müssen für den Strom pro Kilowattstunde (kWh) nur die Hälfte des Preises zahlen, den normale Stromkunden zahlen müssen. Die Strompreisvergünstigung erfasst den gesamten Strombedarf des Rentners ohne jede Deckelung. Die Größe seiner Wohnung oder seines Einfamilienhauses spielt ebenso wenig eine Rolle wie seine Verbrauchsgewohnheiten.

Begründet ein Arbeitnehmer oder ein Rentner seinen Wohnsitz außerhalb des Versorgungsgebietes der S-GmbH (einzige zusätzliche Voraussetzung: der Wohnsitz muss in Deutschland liegen!), so behält der Begünstigte sein Strompreisprivileg; es wird also durch Umrechnung ermittelt, welchen Preis der Begünstigte für den auswärts tatsächlich bezogenen Strom bei der S-GmbH hätte bezahlen müssen. Die Hälfte wird ihm von der S-GmbH erstattet.

- a) A1 arbeitet von Alter 25 bis Alter 45 bei der S-GmbH und wechselt dann in eine andere Branche. Mit Alter 65 geht er in den Ruhestand. Hat A1 als Rentner gegenüber der S-GmbH einen Anspruch auf die beschriebene Strompreisvergünstigung? Wenn ja, aus welchen Gründen?
- b) Haben Sie auch eine Idee, wie man ggf. die Höhe des Anspruchs des A1 berechnen könnte? Fühlen Sie sich frei, auch eigene Lösungen zu entwickeln!
- c) A2 hat von 1960 bis Ende 2000 (Vollendung seines 65. Lebensjahres) für die S-GmbH gearbeitet. Mitte 2001 erfährt er von der Insolvenz seines früheren Arbeitgebers. Er findet sich damit ab, dass ihm die bisherige Strompreisvergünstigung nicht länger gewährt wird. Im Jahre 2010 werden Sie jedoch von A2 gefragt, ob er die fragliche Strompreisvergünstigung etwa vom PSVaG verlangen kann, eventuell sogar rückwirkend seit Mitte 2001. Die S-GmbH hat bis zu ihrer Insolvenz allerdings nie PSV-Beiträge für die den Rentnern gewährte Strompreisvergünstigung gezahlt, obwohl sie für diese Strompreisvergünstigung in ihrer Steuerbilanz Pensionsrückstellungen gebildet hatte.

Fall 4: Insolvenzfall

Die X-AG hat ihren Führungskräften F1 und F2, beide geboren 01.07.1948 und beide eingestellt am 01.07.1983 eine Invalidenrente (Voraussetzung: volle EM-Rente der GRV) und eine Altersrente (Voraussetzung: Vollendung des 65. Lebensjahres) in Höhe von monatlich 1.000 € versprochen (bitte vernachlässigen Sie den zwischenzeitlichen Wechsel von der DM zum Euro). Die Zusage ist mit der Zusicherung verbunden, die Renten zum 1. April eines jeden Jahres so anzuheben, wie im Kalenderjahr zuvor die Verbraucherpreise (VPI) angestiegen sind.

Im Jahre 2001 ist die X-AG der Meinung, sie benötige die Mitarbeit der beiden Herren nicht mehr. Mit jedem von ihnen wird ein Aufhebungsvertrag zum 30.06.2001 abgeschlossen. Neben einer hohen Abfindung verpflichtet sich die X-AG gegenüber F1 und F2 auch zur sofortigen Aufnahme (also ab Juli 2001) der eigentlich für die Fälle der Invalidität und des Alters versprochenen Rentenzahlungen (einschließlich der vorgesehenen Rentenanpassungen). Von Juli 2001 bis Juni 2005 erhalten F1 und F2 auch die versprochenen Renten und Anpassungen der X-AG..

Am 30.06.2005 wird über das Vermögen der X-AG das Insolvenzverfahren eröffnet.

- a) F1 erwirbt am 1. Juli 2003 nach 2 Jahren der Arbeitslosigkeit den Anspruch auf die volle EM-Rente der gesetzlichen Rentenversicherung.
- b) F2 hat im Juli 2001 sofort einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Mit Beendigung dieses neuen Arbeitsverhältnisses tritt F2 zum 01.07.2008 mit einem Anspruch auf die vorzeitige gesetzliche Altersrente wegen Schwerbehinderung in den Ruhestand.

Sie sollen klären, ob F1 und F2 ab Juli 2005 (oder ggf. erst zu einem späteren Zeitpunkt) einen Rentenanspruch gegen den PSVaG erworben haben. Klären Sie bitte des Weiteren, welche Höhe die erste vom PSVaG zu zahlende Betriebsrente jeweils hatte und welche Höhe sie sodann im Juli 2009 gehabt hat. Unterstellen Sie der Einfachheit halber, dass die Lebenshaltungskosten (VPI) in den Jahren 2000 bis 2008 jedes Jahr um genau 2 % gestiegen sind.

I V S - Institut
der
versicherungsmathematischen Sachverständigen
für Altersversorgung e. V., Köln

Klausur im Arbeitsrecht
für die Prüfung am 22. Oktober 2010

– Lösungstipps –

Fall 1: Betriebliche Übung (Lösungstipps)

- zu a) Der Arbeitgeber zahlt seinen Betriebsrentnern im November des Jahres 1 erstmals ein Weihnachtsgeld von 250 €. Eine Verpflichtung dazu ist nirgendwo festgelegt. (weder in den Arbeitsverträgen noch in einer BV noch in einem TV). Auch im Jahr 2 und im Jahr 3 zahlt der Arbeitgeber seinen Betriebsrentnern ein Weihnachtsgeld von 250 €. Mit der dreimaligen vorbehaltlosen Zahlung hat der Arbeitgeber eine „betriebliche Übung“ für dieses Rentner-Weihnachtsgeld begründet. Er schuldet es deshalb dann auch im Jahre 4 (und später).
- zu b) Die einmal entstandene betriebliche Übung begünstigt zunächst alle Rentner, denen das fragliche Weihnachtsgeld dreimal vorbehaltlos ausgezahlt wurde. Sie begünstigt aber auch alle aktiven Arbeitnehmer (= Anwärter), die jetzt ein schutzwürdiges Vertrauen darauf haben, dass die einmal entstandene betriebliche Übung später auch ihnen zugute kommt.
- zu c) Der Arbeitgeber muss die fragliche Zahlung von Anfang an unter den Vorbehalt der Freiwilligkeit stellen und sie mit dem Zusatz verbinden, durch sie entstehe für die Zukunft kein Rechtsanspruch der Empfänger auf Wiederholung dieser Zahlung.
- zu d) Die Beseitigung einer einmal eingetretenen betrieblichen Übung ist äußerst schwierig. Mit einer Betriebsvereinbarung geht dies nicht, weil die betriebliche Übung nicht „betriebsvereinbarungsoffen“ ist. Auch die so genannte gegenläufige betriebliche Übung kommt nach der jüngeren Rechtsprechung des BAG nicht als geeignetes Änderungsinstrument infrage (der Arbeitgeber kündigt die Streichung des Weihnachtsgeldes für die Zukunft an und unterlässt dann mindestens drei Jahre lang deren Zahlung, ohne dass einzelne Begünstigte Arbeitnehmer dieser neuen Praxis widersprochen hätten). Als Änderungsinstrument bleibt also nur die individualvertragliche Änderungsvereinbarung mit jedem einzelnen Begünstigten Arbeitnehmer und mit jedem einzelnen begünstigten Anwärter (ein wenig Erfolg versprechendes Unterfangen).
- Der Arbeitgeber hat aber natürlich die Möglichkeit, eine Erstreckung der ihm unerwünschten betrieblichen Übung auf neu eingestellte Arbeitnehmer zu verhindern. Ihnen gegenüber muss er dafür erklären, dass für sie die Zahlung des fraglichen Rentner-Weihnachtsgeldes nicht mehr infrage kommt.
- zu e) Beim Rentner-Weihnachtsgeld handelt es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Ansprüche (der Rentner) und Anwartschaften (der Aktiven) darauf unterliegen demnach der Beitragspflicht zum PSVaG (§ 10 BetrAVG). Nach wohl ganz herrschender Meinung entbindet die fehlende Schriftform und damit die fehlende steuerliche Passivierbarkeit dieser Verpflichtungen den Arbeitgeber nicht von der Beitragspflicht. § 6a EStG ist hier im Rahmen von § 10 BetrAVG also entsprechend anzuwenden (vgl. auch Höfer, BetrAVG, Arbeitsrecht, Stand: Sept. 2003, Rn. 4838ff., 4840).

(angelehnt an BAG, Urteil vom 16.02.2010, 3 AZR 118/08)

Fall 2: Betriebsübergang (Lösungstipps)

- zu a) Von der V-Pensionskasse wird Z für seine Beschäftigungsjahre von 1985 bis 1993 keine Leistungen beanspruchen können. In dieser Zeit war er nicht bei dieser Pensionskasse versichert.
- zu b) Gegen diese Vereinbarung wird man nichts einwenden können. § 613a BGB will den Erwerber nicht verpflichten, für die übernommenen Arbeitnehmer als Trägerunternehmen in deren bisherige Pensionskasse einzutreten (was dem Erwerber in vielen Fällen ja auch von deren Satzung gar nicht gestattet wird).
- zu c) Diese Forderung des Z ist berechtigt. Die E-GmbH muss ihn so stellen, wie er im Falle einer Fortsetzung seiner Versicherung in der V-Pensionskasse auch in der Zeit von 1985 bis 1993 dagestanden hätte. Dazu führen zwei Überlegungen:
- Die Vereinbarung zwischen Z und der E-GmbH, dass Z für die Jahre 1985ff. keinen weiteren Zuwachs seiner betrieblichen Altersversorgung, die sich bisher ja nach den Regeln der V-Pensionskasse richtete, erfahren sollte, verstieß gegen § 613a BGB. Die Rechtsfolgen dieser Vorschrift sind nämlich nicht abdingbar, die Vorschrift stellt zwingendes Recht dar. Z hat also auch über den 31.12.1984 hinaus seine Rechte aus der ursprünglichen Versorgungszusage der V-GmbH behalten.
 - Ein weiterer Anwartschaftsanstieg über dieses Datum hinaus war aber nicht mehr über die V-Pensionskasse möglich. Deshalb vollzog sich der weitere Anwartschaftsanstieg für Z über § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG in Form einer von der E-GmbH getragenen unmittelbaren Versorgungszusage.
- zu d) Nein! Erledigungsklauseln aus einem Aufhebungsvertrag oder aus einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich können die Rechte des betroffenen Arbeitnehmers aus der betrieblichen Altersversorgung nur dann erfassen, wenn die Erledigung auch dieser Rechte im Aufhebungsvertrag (usw.) ausdrücklich festgelegt worden war. Was hier ja nicht geschehen ist.
- zu e) Nein! Auf die Verwirkung ihrer Rechte kann sich ein Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern oder Rentnern nur in ganz seltenen Fällen berufen. Die Anwärter oder Rentner müssen durch ihr Verhalten bei dem Arbeitgeber den Eindruck erweckt haben, sie wollten ihre fraglichen Rechte nicht mehr in Anspruch nehmen. Der bloße Zeitablauf – wie im vorliegenden Fall – reicht für eine solche Annahme längst noch nicht aus.
- zu f) Die Rechte des Z unterliegen im vorliegenden Fall zumindest den Regeln des Verjährungsrechts (dreijährige Verjährung, vgl. auch § 18a Satz 2 BetrAVG, § 195 BGB). Deshalb kann Z im Jahre 2010 seine Rentenrechte gegen die E-GmbH für das Jahr 2007 noch mit Erfolg einklagen, seine Rentenrechte für das Jahr 2006 (und früher) aber nicht mehr.

(angelehnt an BAG, Urteil vom 20.04.2010, 3 AZR 225/08)

Fall 3: Deputate (Lösungstipps)

zu a) A1 hat mit Alter 65 nur dann gegenüber der S-GmbH einen Anspruch auf eine Strompreisvergünstigung, wenn er bei seinem Ausscheiden im Alter 45 eine unverfallbare Anwartschaft auf diese Leistung des Arbeitgebers behalten hat. Unverfallbare Anwartschaften auf Leistungen des Arbeitgebers kennt man aber nur in der betrieblichen Altersversorgung (§§ 1b und 2 BetrAVG). Damit stellt sich die Frage, ob es sich bei der den Rentnern versprochenen Strompreisvergünstigung um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handelt.

Diese Frage ist zu bejahen. Nach der Rechtsprechung des BAG können Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht nur aus Geld-, sondern auch aus Sachleistungen bestehen (also auch aus der Leistung von kostenlosem oder preisvergünstigtem Strom). Voraussetzung ist alleine, dass die versprochenen Leistungen aus Anlass eines der anerkannten biologischen Ereignisse erbracht werden (Alter, Invalidität oder Tod). Dass die gleichen Leistungen auch Aktive beanspruchen können und dass die Leistungen an den Bedarf oder auch an die Bedürftigkeit des Rentners anknüpfen, ist für die Klassifizierung als „betriebliche Altersversorgung“ unerheblich.

A1 kann also im Alter 65 aus seiner unverfallbaren Anwartschaft einen verbilligten Strombezug beanspruchen.

zu b) Zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaft eines ausgeschiedenen Anwärters auf die Deputatleistung bzw. auf die Strompreisvergünstigung des Arbeitgebers muss sich die Praxis erst noch Gedanken machen. Wahrscheinlich gibt es keine einheitliche Lösung für alle Arten von Deputaten. Für eine Strompreisvergünstigung könnte man an folgende Lösungen denken:

- Welche Vergünstigung, **ausgedrückt in einem vH-Satz des Marktpreises** für reguläre Kunden des Arbeitgebers, hat der Arbeitnehmer im letzten Dienstjahr (oder im letzten vollen Kalenderjahr) vor seinem Ausscheiden genossen? Im gleichen Verhältnis, bezogen auf den dann maßgeblichen Marktpreis, steht dem Anwärter später auch im Ruhestand eine Strompreisvergünstigung zu. Nachteil: die Festschreibewirkung aus § 2 Abs. 5 Satz 1 BetrAVG würde vernachlässigt, was bei steigenden Strompreisen systemwidrig wäre.
- Oder: Welche Vergünstigung, **ausgedrückt in Euro oder Cent pro kWh**, hat der Begünstigte bei einem Vergleich mit dem Marktpreis für reguläre Kunden des Arbeitgebers im letzten Dienstjahr (oder im letzten vollen Kalenderjahr) vor seinem Ausscheiden genossen? Genau dieser Vorteil in Euro oder Cent steht dem Arbeitnehmer dann auch im Ruhestand pro kWh zu. Vorteil: Beachtung der Festschreibewirkung aus § 2 Abs. 5 Satz 1 BetrAVG.
- Etwaige Mengengrenzungen aus der Deputate-Regelung („max. 10.000 kWh/Jahr“) müssten mit der m/n-tel-Quote aus § 2 Abs. 1 BetrAVG nachgebildet werden.

zu c) A2 hat einen Anspruch auf Strompreisvergünstigung jetzt gegenüber dem PSVaG. Dies folgt alleine aus dem Umstand, dass es sich bei dieser Arbeitgeberleistung um eine solche der betrieblichen Altersversorgung handelt. Für die Höhe des geldlichen Vorteils, den der PSVaG gewähren muss, ist die Deputate-Regelung der S-GmbH entsprechend anzuwenden.

Dass die S-GmbH in all den Jahren keine PSV-Beiträge für ihre Rentner-Deputate (Strompreisvergünstigungen) gezahlt hat, ist unerheblich und steht dem Anspruch des A2 nicht entgegen. Der Insolvenzschutz durch den PSVaG steht dem Rentner zu, wenn dessen Voraussetzungen erfüllt sind. Also: Mit der Zahlung von PSV-Beiträgen kann man keinen Insolvenzschutz für Leistungen erkaufen, die nicht ohnehin kraft Gesetzes vom PSV-Schutz erfasst sind. Und Leistungen, die kraft Gesetzes unter dem Insolvenzschutz des PSVaG stehen, bleiben auch dann unter seinem Schutz, wenn der Arbeitgeber vor der Insolvenz die Beitragszahlungen unterlassen hat.

Fall 4: Insolvenzfall (Lösungstipps)

a) F1

F1 hat die versprochene Rente bis Juni 2005 von der X-AG erhalten. Ihre Höhe wird im Juni 2005 1.082,43 € betragen haben (Anpassungen von 2 % jeweils zum 01.04.2002 bis 2005). Bei der Insolvenz der X-AG ist F1 Bezieher einer Rente wegen Invalidität. Das ist eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. F1 ist bei der Insolvenz der X-AG also bereits Rentner im Sinne von § 7 Abs. 1 BetrAVG. Dass es sich bei Beginn der „Rente“ des F1 im Juli 2001 noch nicht um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung gehandelt hat, sondern nur um eine Art Übergangsgeld, ist unerheblich. Die Rentenzahlungen der X-AG an den F1 haben durch dessen Invalidität seit Juli 2003 die rechtliche Qualität einer betrieblichen Altersversorgung angenommen.

Der PSVaG hat die Rentenzahlungen der X-AG an den F1 in der im Juni 2005 vorgefundenen Höhe ab Juli 2005 fortzusetzen, also in Höhe von 1.104,08 €. Der PSVaG muss auch die dem F1 versprochenen Rentenanpassungen vornehmen, also erstmals zum 01.04.2006 (BAG, 08.06.1999, 3 AZR 39/98).

Im Juli 2009 beträgt die Höhe dieser Rente dann 1.171,57 €.

b) F2

F2 war bei Eintritt der Insolvenz der X-AG noch Anwärter (§ 7 Abs. 2 BetrAVG). Das ihm in diesem Zeitpunkt gezahlte Übergangsgeld von inzwischen schon 1.082,43 € hatte nicht die Qualität einer betrieblichen Altersversorgung, weil seiner Zahlung kein anerkannter Versorgungsfall zugrunde lag (kein biologisches Ereignis: Alter, Invalidität, Tod).

Für F2 war zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus der X-AG (01.07.2001) also nur eine unverfallbare Anwartschaft aufrecht zu erhalten, die vor Eintritt der Insolvenz der X-AG auch nicht mehr zu einem laufenden Rentenanspruch erstarkt war. Die Höhe dieser unverfallbaren Anwartschaft richtete sich nach § 2 Abs. 1 BetrAVG ($1.000 \times 18/30 = 600,00$ €). Dies ist deshalb die Rente, die der PSVaG dem F2 ab Vollendung von dessen 65. Lebensjahr zu zahlen hätte.

Wegen des vorzeitigen Bezugs der Altersrente (schon ab Alter 60) muss F2 sich aber noch eine Kürzung um $60 \times 0,5 = 30$ % gefallen lassen (§ 4 Abs. 2a Buchst. b der AVB des PSVaG). Sein Rentenanspruch gegen des PSVaG ab Juli 2008 beträgt deshalb tatsächlich nur 420,00 €.

Irgendwelche Anpassungen dieser Rente kann F2 vom PSVaG in Zukunft nicht verlangen. Dies liegt daran, dass er bei Eintritt der Insolvenz der X-AG nur eine unverfallbare Anwartschaft besaß, die auf Dauer der Veränderungssperre aus § 2 Abs. 5 Satz 1 BetrAVG unterliegt (BAG, Urteil vom 22.11.1994, 3 AZR 767/93).

Im Juli 2009 betrug seine PSVaG-Rente also unverändert 420,00 €.