

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

**Klausur im Arbeitsrecht**  
**für die Prüfung am 21. Oktober 2011**

	Fall	Punkte
1	a	5
	b	15
2	a	10
	b	10
	c	10
	d	10
3		20
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: Betriebsübergang**

- a) R1, geboren am 15.06.1946, ist am 30.06.2011 in den Ruhestand getreten, seit Juli 2011 bezieht er seine gesetzliche Rente.

R1 stand seit dem 01.07.1985 in den Diensten der A-GmbH, wo es für ihn keine betriebliche Versorgungszusage gab. Sein Arbeitsverhältnis ging am 01.07.2001 durch einen Betriebsübergang auf die B-GmbH über, wo es auch eine betriebliche Altersversorgung gab, die auf einer Versorgungsordnung (Betriebsvereinbarung) aus dem Jahre 1982 beruhte (einfacher Leistungsplan: 10,00 DM für jedes volle, bei der B-GmbH zurückgelegten Dienstjahr). Die B-GmbH bescheinigte den übernommenen Arbeitnehmern kurz nach dem Betriebsübergang schriftlich, auch sie gehörten jetzt zu den Begünstigten ihres betrieblichen Versorgungswerkes nach Maßgabe der VO 1982. Zum 30.06.2005 schied R1 auf eigenen Wunsch aus den Diensten der B-GmbH wieder aus.

R1 wendet sich im Juli 2011 an die B-GmbH. Er verweist auf seine insgesamt (für die A-GmbH und die B-GmbH zusammengerechnet) 20-jährige Betriebszugehörigkeit und beantragt deshalb eine Betriebsrente in Höhe von 200,00 DM. Die B-GmbH lehnt jegliche Rentenzahlung an R1 ab. Hat R1 ab Juli 2011 Anspruch auf eine Betriebsrente? In welcher Höhe?

- b) R2, geboren am 15.06.1946, ist am 30.06.2011 in den Ruhestand getreten, seit Juli 2011 bezieht er seine gesetzliche Rente.

R2 stand seit dem 01.07.1975 in den Diensten der A-GmbH, wo es für ihn keine betriebliche Versorgungszusage gab. Sein Arbeitsverhältnis ging am 01.07.1991 durch einen Betriebsübergang auf die B-GmbH über, wo es auch eine betriebliche Altersversorgung gab, die auf einer Versorgungsordnung (Betriebsvereinbarung) aus dem Jahre 1982 beruhte (einfacher Leistungsplan: 10,00 DM für jedes volle, bei der B-GmbH zurückgelegten Dienstjahr). Die B-GmbH bescheinigte den übernommenen Arbeitnehmern kurz nach dem Betriebsübergang schriftlich, auch sie gehörten jetzt zu den Begünstigten ihres betrieblichen Versorgungswerkes nach Maßgabe der VO 1982. Zum 30.06.1995 schied R2 auf eigenen Wunsch aus den Diensten der B-GmbH wieder aus.

R2 wendet sich im Juli 2011 an die B-GmbH. Er verweist auf seine insgesamt (für die A-GmbH und die B-GmbH zusammengerechnet) 20-jährige Betriebszugehörigkeit und beantragt deshalb eine Betriebsrente in Höhe von 200,00 DM. Die B-GmbH lehnt jegliche Rentenzahlung an R2 ab. Hat R2 ab Juli 2011 Anspruch auf eine Betriebsrente? In welcher Höhe?

## **Fall 2: Unverfallbarkeit**

Hat A (jeweils geboren am 01.07.1975) in den folgenden Fällen die gesetzliche Unverfallbarkeit und damit auch den gesetzlichen Insolvenzschutz erreicht bzw. wann wird er diese beiden Ziele erreichen?

- a) A1 ist am 01.07.2008 in die Dienste der Firma F eingetreten. Von Anfang an wandelt er sein jeweiliges Weihnachtsgeld in betriebliche Altersversorgung um. Dies geschieht im Rahmen einer unmittelbaren beitragsorientierten Versorgungszusage der Firma F. Das jeweilige Weihnachtsgeld gilt als Beitrag des Arbeitnehmers, der über eine Transformationstabelle in einen jährlichen Versorgungsbaustein umgerechnet wird.

Entsprechend einer bei ihr abgeschlossenen Betriebsvereinbarung erhöht die Firma F den jeweiligen Arbeitnehmerbeitrag aus Entgeltumwandlung um einen von ihr finanzierten Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 50 % des Arbeitnehmerbeitrags.

A1 will zum 01.01.2012 zu einem anderen Arbeitgeber wechseln. Er fragt deshalb, ob seine Versorgungsanswartschaften bei F am 31.12.2011 gesetzlich unverfallbar sein werden.

- b) A2 ist am 01.07.2005 bei der Firma F eingetreten. Er hat sofort eine unmittelbare Versorgungszusage (arbeitgeberfinanziert) erhalten. Vom 01.07.2007 bis 30.06.2008 hat A2 mit Freunden eine Weltumsegelung gemacht, weshalb er von der Firma F für dieses eine Jahr unter Wegfall seiner Bezüge von der Arbeit freigestellt worden war (Sabbatical). Behält A2 bei der Firma F eine unverfallbare Anwartschaft, wenn er nach seiner Eigenkündigung zum 31.12.2011 ab dem 01.01.2012 zur Firma U wechselt (Bitte keine Aussagen zu deren etwaiger Höhe)? Genießt diese Anwartschaft, falls sie besteht, den Schutz des PSVaG?
- c) A3 ist am 01.07.2004 bei der Firma F in Hamburg eingetreten und sofort von der bei ihr geltenden Betriebsvereinbarung zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (BV 2002) erfasst worden. Zum 31.12.2008 kündigt A3 bei der Firma F und wechselt zur Firma X nach München, weil er so gerne seiner dort wohnenden Freundin nahe sein will. Diese Beziehung geht aber schon drei Wochen später in die Brüche, weshalb A3 bei der Firma X sofort wieder kündigt und schon am 01.02.2009 reumütig zur Firma F zurückkehrt. Dort gibt man ihm gerne einen neuen Arbeitsvertrag, der allerdings keine Hinweise auf sein früheres Arbeitsverhältnis zur Firma F enthält. Die BV 2002 gilt bei der Firma F auch heute noch.
- d) A4 hat, begleitet von einer Versorgungszusage, vom 01.07.2005 bis zum 30.09.2010 bei der X-AG gearbeitet. Zum 01.10.2010 tritt er in die Dienste der Y-AG ein, bei der eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung gilt. A4 hat für sich aushandeln können, dass der 01.07.2005 als sein Eintrittsdatum bei der Y-AG gilt, auch für die Fragen der betrieblichen Altersversorgung. Wann beginnt für A4 der gesetzliche Insolvenzschutz für seine Versorgungszusage der Y-AG?

### **Fall 3: Unverfallbarkeit und Invalidität**

Die börsennotierte X-AG gewährt ihren Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1975 (einfacher Leistungsplan: DM 10,00 pro vollem Dienstjahr; Versorgungsfälle des Alters und der Invalidität, die mit der gesetzlichen Erwerbsminderung (EM) gleichgestellt wird; Voraussetzungen im übrigen: Erfüllung einer Wartezeit von 1 Jahr; Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis).

Der am 01.07.1972 geborene Arbeitnehmer A ist am 01.07.2006 in die Dienste der X-AG eingetreten. Ab dem 01.07.2007 ist er arbeitsunfähig erkrankt. Er tritt eine Reha-Maßnahme der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) an, die aber ergebnislos abgebrochen werden muss. Die GRV stellt später fest, dass A seit dem 01.07.2007 voll erwerbsgemindert ist. Durch Besonderheiten des GRV-Rechts (Reha-Maßnahmen) steht dem A die gesetzliche EM-Rente allerdings erst ab dem 01.07.2010 zu, und zwar auf Dauer. Den entsprechenden Rentenanspruch hatte A schon im Juni 2010 gestellt, zugestellt wurde ihm der Rentenbescheid allerdings erst im Februar 2011. Er hat ihn sofort in Kopie an die X-AG weitergeleitet.

A hat im Dezember 2010 die Personalabteilung des Werks der X-AG aufgesucht, in dem er zuvor beschäftigt war. Er verständigt sich dabei mit der X-AG auf einen schriftlichen Aufhebungsvertrag; durch ihn endet sein Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 aus betrieblichen Gründen, und zwar gegen Zahlung einer Abfindung von 110.000 €.

A verlangt im Februar 2011 von der X-AG die Zahlung einer Betriebsrente in Höhe von monatlich 40,00 DM bzw. den entsprechenden Euro-Betrag. Er meint, die Rente stehe ihm rückwirkend ab Beginn seiner Invalidität (01.07.2007) oder wenigstens ab Beginn seiner gesetzlichen EM-Rente (01.07.2010) zu. Die für die betriebliche Altersversorgung zuständige Abteilung der X-AG (die anlässlich der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages nicht eingeschaltet worden war) lehnt jede Rentenzahlung an A mit der Begründung ab, dieser sei am 31.12.2010 ohne Erfüllung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen aus den Diensten des Unternehmens ausgeschieden. Außerdem habe A eine Entlassungsabfindung von 110.000 € bekommen.

Wie ist die Rechtslage?

#### **Fall 4: Ablösung und Personenkreis**

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zum Thema der „Ablösung von betrieblichen Versorgungsregeln“ (jeweils mit einer möglichst präzisen Begründung):

- a) Wirkt sich eine wirksame ablösende Betriebsvereinbarung aus auf die Versorgungsrechte
- der außertariflichen Angestellten (AT-Angestellten)?
  - der Leitenden Angestellten?
  - der Rentenbezieher?
  - der Frauen/Männer in der Elternzeit?
  - der Geschäftsführer?
- b) Wie schließt man ein betriebliches Versorgungswerk, das auf einer Gesamtzusage beruht, für die erst in der Zukunft in die Dienste des Unternehmens eintretenden Arbeitnehmer? Und wie, wenn es auf einer Betriebsvereinbarung beruht?

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

**Klausur im Arbeitsrecht**  
**für die Prüfung am 21. Oktober 2011**

**– Lösungstipps –**

## **Fall 1: Betriebsübergang (Lösungstipps)**

- zu a) R1 könnte von der B-GmbH überhaupt nur dann ab Juli 2011 eine Betriebsrente verlangen, wenn er am 30.06.2005 mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus deren Diensten ausgeschieden ist. Die Frage nach der Unverfallbarkeit seiner Anwartschaft war am 30.06.2005 nach § 1b Abs. 1 BetrAVG i.V.m. § 30f Abs. 2 BetrAVG zu beantworten. R1 hatte das 30. Lebensjahr vollendet. R1 hätte am 30.06.2005 aber auch eine 5-jährige Zusagedauer vorweisen müssen. Davon kann aber keine Rede sein, weil die B-GmbH ihm die Versorgungszusage nach Maßgabe der VO 1982 ja erst nach dem Betriebsübergang vom 01.07.2001 erteilt hat. Wegen einer nur 4-jährigen Zusagedauer ist die Versorgungsanwartschaft des R1 bei seinem Ausscheiden am 30.06.2005 also verfallen. Die B-GmbH lehnt die Zahlung einer Betriebsrente an R1 deshalb zu Recht ab. Die Frage nach der Höhe der Betriebsrente stellt sich deshalb nicht.
- zu b) R2 ist am 30.06.1995 unter der Geltung des damaligen § 1 BetrAVG (heute: § 30f BetrAVG) aus den Diensten der B-GmbH ausgeschieden. Ob seine Anwartschaft am 30.06.1995 aufrecht zu erhalten war, hing also davon ab, ob er an diesem Tag schon über eine 10-jährige Zusagedauer verfügte (was offensichtlich nicht der Fall war). Oder ob er an diesem Tag wenigstens über eine dreijährige Zusagedauer verfügte (was offensichtlich der Fall war) und zusätzlich auch über eine bereits 12-jährige Betriebszugehörigkeit.

Hier steckt das Problem dieses Falles. Zu einer 12-jährigen Betriebszugehörigkeit kommt R2 am 30.06.1995 nur, wenn man nicht nur seine 4-jährige Betriebszugehörigkeit bei der B-GmbH betrachtet, sondern auch seine 16-jährige Betriebszugehörigkeit bei der A-GmbH hinzuaddiert. Letzteres ist tatsächlich geboten. Wegen § 613a BGB muss man die beim Veräußerer und beim Erwerber zurückgelegten Betriebszugehörigkeiten im Zusammenhang mit § 1 BetrAVG (a. F.) bzw. § 30f BetrAVG (n. F.) zusammenzählen. R2 verfügt am 30.06.1995 also auch über eine bereits mehr als 12-jährige Betriebszugehörigkeit, weshalb seine Versorgungsanwartschaft am 30.06.1995 kraft Gesetzes aufrechtzuerhalten war.

### **(BAG, 08.02.83, 3 AZR 229/81)**

Die Höhe der R2 ab Juli 2011 zustehenden Betriebsrente ergibt sich aus der Quotierungsregel des § 2 Abs. 1 BetrAVG.

- Für die Ermittlung der Unverfallbarkeitsquote (m/n-tel-Faktor) sind die Dienstzeiten des R2 beim Veräußerer und beim Erwerber wegen § 613a BGB zusammenzuzählen. Seine Unverfallbarkeitsquote beträgt folglich 20/36 (in Jahren).
- Für die ohne das vorherige Ausscheiden erreichbare theoretische Volleistung zählen demgegenüber nur die Dienstjahre, die R2 bei der B-GmbH zurückgelegt hat. Die B-GmbH hat dem R2 mit ihrer Versorgungszusage nicht versprochen, auch seine Vordienstzeit bei der A-GmbH leistungserhöhend zu berücksichtigen, weil nur die bei B abgeleiteten Dienstzeiten zählen. Aus § 613a BGB folgt kein anderes Ergebnis, will diese Vorschrift dem Arbeitnehmer doch nur die beim Betriebsveräußerer schon erworbenen Rechte bewahren. Bei der A-GmbH hatte R2 aber noch keine Versorgungszusage, die als Verpflichtung auf die B-GmbH hätte übergegangen sein können.

### **(BAG, 19.04.05, 3 AZR 469/04)**

R2 kann deshalb von der B-GmbH eine Betriebsrente in Höhe von  $20 \times 10,00 \times 20/36 = 111,11$  DM verlangen.

## Fall 2: Unverfallbarkeit (Lösungstipps)

- zu a) Soweit die Versorgungsanwartschaft des A1 auf seiner Entgeltumwandlung beruht, wird sie bei seinem Ausscheiden am 31.12.2011 kraft Gesetzes unverfallbar sein (§ 1b Abs. 5 BetrAVG).

Soweit die Versorgungsanwartschaft des A1 arbeitgeberfinanziert ist (vom Arbeitgeber finanzierter Beitragszuschuss in Höhe von 50 % des Arbeitnehmerbeitrags aus Entgeltumwandlung), folgt aus § 1b Abs. 1 BetrAVG, dass noch keine gesetzliche Unverfallbarkeit eingetreten ist. Insoweit hat die Zusage der Firma F am 31.12.2011 ja noch keine 5 Jahre lang bestanden. Der arbeitgeberfinanzierte Teil der Anwartschaft verfällt also am 31.12.2011 mit dem Ausscheiden des A1. Aus dem (ohnehin fragwürdigen) Grundsatz der „Einheit der Versorgungszusage“ folgt nach der herrschenden Meinung in der Fachliteratur nichts anderes; die Unverfallbarkeit der Anwartschaft aus der Entgeltumwandlung infiziert nicht die mit dem gleichen Papier erteilte arbeitgeberfinanzierte Zusage (Höfer, BetrAVG, Arbeitsrecht, Rn. 2807.1ff.; Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, § 1b Rn. 362). Höchstrichterliche Rechtsprechung gibt es zu dieser Frage noch nicht.

- zu b) Für A2 wird die Firma F am 31.12.2011 wohl eine Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten müssen. A2 kann eine mehr als 5-jährige „Zusagedauer“ im Sinne von § 1b Abs. 1 BetrAVG vorweisen. Seine Zusage hat auch während des ein Jahr lang ruhenden Arbeitsverhältnisses (Sabbatical) fortbestanden (vgl. auch Höfer, BetrAVG, Arbeitsrecht, Rn. 2859ff.).

Es ist nicht völlig sicher, dass diese für A2 aufrechtzuerhaltende Anwartschaft den gesetzlichen Insolvenzschutz des PSVaG genießt. Der PSVaG selbst will eine Zeit des vereinbarten Ruhens des Arbeitsverhältnisses, die länger als drei Wochen dauert, für die Betriebszugehörigkeitsdauer nur dann mitzählen, wenn es für den „unbezahlten Urlaub anstelle einer Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“ **gute Gründe** gegeben hat (PSVaG Merkblatt 300/M5, Ziffer 3.2.3.2). Ob er solche Zeiten als Zusagezeiten anerkennen wird, ist offen.

- zu c) Die neue Anwartschaft des A3 bei der Firma F wird erst mit Ablauf des 31.01.2014 unverfallbar und insolvenzgeschützt sein (§ 1b Abs. 1 und § 7 Abs. 2 BetrAVG, fünfjährige Zusagedauer). Die frühere Betriebszugehörigkeit bzw. Zusagedauer des A3 bei der Firma F (2004 – 2008) ist wegen der zwischenzeitlichen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses (Januar 2009) nicht mitzuzählen. Die frühere Dienstzeit ist dem A3 von der Firma F auch nicht vertraglich als Vordienstzeit gutgebracht worden (BAG, 21.01.2003, 3 AZR 121/02).

- zu d) Der gesetzliche Insolvenzschutz des A6 für seine Versorgungszusage der Y-AG beginnt erst mit dem Ablauf des 30.09.2015. Die ihm vertraglich gutgebrachte Vordienstzeit (2005 – 2010) verschafft ihm zwar schon mit Diensteintritt bei der Y-AG eine vertragliche Unverfallbarkeit. Für den gesetzlichen Insolvenzschutz spielt die gutgebrachte Vordienstzeit allerdings keine Rolle, weil sie ihrerseits schon zu einer gesetzlich unverfallbaren und damit insolvenzgeschützten Anwartschaft (bei der X-AG) geführt hat. Der gleiche Zeitraum kann nicht zweifach, nämlich beim tatsächlichen Arbeitgeber und beim Folgearbeitgeber, den gesetzlichen Insolvenzschutz der jeweiligen Versorgungszusage herbeiführen oder erhöhen (BAG, 28.03.1995, 3 AZR 496/94).



### **Fall 3: Unverfallbarkeit und Invalidität (Lösungstipps)**

Für A ist am 31.12.10 mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zur X-AG keine unverfallbare Anwartschaft entstanden. Eine solche kann nicht entstehen bzw. ist erst gar nicht zu prüfen, wenn bei dem betroffenen Arbeitnehmer vorher schon ein Versorgungsfall nach Maßgabe seiner Versorgungszusage eingetreten ist. Bei A ist vor dem 31.12.10 bereits der Versorgungsfall der Invalidität eingetreten, wobei es an dieser Stelle noch keine Rolle spielt, ob dies schon am 01.07.07 oder erst am 01.07.10 oder sogar erst mit dem Ausscheiden am 31.12.10 der Fall war.

Obwohl seine Invalidität schon vorher eingetreten war, kann A seine Betriebsrente erst für die Zeit ab Januar 2011 beanspruchen. Die Bedingung des „Ausscheidens“, die arbeitsrechtlich nicht zu beanstanden ist, erfüllt er nämlich erst mit dem 01.01.11.

Für die Höhe der dem A zustehenden Invalidenrente ist darauf abzustellen, wann seine rentenfähige (rentensteigernde) Dienstzeit begonnen und wann sie geendet hat. Begonnen hat sie natürlich am 01.07.06. Geendet hat sie erst am 31.12.10. Dies gilt jedenfalls dann, wenn man akzeptiert, dass sie bis zum Eintritt des Versorgungsfalles dauern konnte. Als Datum des Versorgungsfalles darf man in einem solchen Fall zugunsten des Arbeitnehmers (Unklarheitenregel!) wohl erst auf den Tag abstellen, an dem alle Voraussetzungen für die Entstehung des Anspruchs auf die Invalidenrente erfüllt waren, also auch das Merkmal des „Ausscheidens“ (31.12.10). Der A kommt so auf 4 1/2 rentenfähige Dienstjahre, von denen aber nur die 4 „vollen“ zählen. Seine monatliche Invalidenrente beträgt deshalb  $4 \times 10,00 = 40,00$  DM.

(Außerhalb der Klausurwertung:) Dass die X-AG dem A neben der (unquotierten!) Betriebsrente auch eine hohe Abfindung für den angeblich betriebsbedingten Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt hat, ist für sie sicher sehr mißlich. Es wird wohl mit einer unzureichenden Kommunikation zwischen der örtlichen Personalleitung und der zentralen Betriebsrentenverwaltung der X-AG zu erklären sein. Von dem Versuch einer Rückforderung der Abfindung von A darf sich die X-AG nicht viel versprechen. A dürfte die X-AG bei Abschluss des Aufhebungsvertrages mit der hohen Abfindung nämlich nicht getäuscht haben. Angesichts der schon sehr langen Fehlzeiten des A hätte die X-AG bei der Vereinbarung der Vertragsbeendigung mit der hohen Abfindung selbst wissen müssen, dass bei A schon längst der Versorgungsfall der Invalidität eingetreten sein könnte. Zumindest hätte sie dies prüfen können. Es hätte sich dann womöglich gezeigt, dass es keinen Anlass mehr gab, eine Abfindung für einen betriebsbedingten Verlust des Arbeitsplatzes anzubieten.

#### **Fall 4: Ablösung und Personenkreis (Lösungstipps)**

- a) AT-Angestellte sind ganz normale Arbeitnehmer und werden folglich von einer ablösenden Betriebsvereinbarung erfasst.

Leitende Angestellte werden vom Betriebsverfassungsrecht und damit auch von einer ablösenden Betriebsvereinbarung nicht erfasst (§ 5 Abs. 3 BetrVG).

Rentenbezieher sind ausgeschiedene Arbeitnehmer und werden nicht (mehr) vom Betriebsrat vertreten.

Frauen/Männer in der Elternzeit befinden sich in einem ruhenden Arbeitsverhältnis, und werden weiterhin vom Betriebsrat vertreten. Sie werden folglich von einer ablösenden Betriebsvereinbarung erfasst.

Geschäftsführer sind Organmitglieder und nicht Arbeitnehmer, sie werden nicht vom Betriebsverfassungsrecht und folglich auch nicht von einer ablösenden Betriebsvereinbarung erfasst (§ 5 Abs. 2 BetrVG).

- b) Gesamtzusagen: Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die erst in Zukunft eintretenden Arbeitnehmer kein Vertrauen mehr darauf entwickeln können, auch sie gehörten zu den Begünstigten der in diesem Unternehmen geltenden Gesamtzusage. Deshalb sollte es einen Aushang am „Schwarzen Brett“ mit einem Hinweis auf die erfolgte Schließung für Neueintritte geben, und in den Arbeitsverträgen mit den neu eingestellten Arbeitnehmern sollte sich ein Hinweis auf die erfolgte Schließung und darauf finden, dass der Arbeitnehmer nicht zu den Begünstigten des betrieblichen Versorgungswerkes bzw. der genau bezeichneten Gesamtzusage gehört.

Betriebsvereinbarung: Der Arbeitgeber muss die Betriebsvereinbarung gegenüber dem Betriebsrat kündigen. Am besten mit einem Hinweis darauf, dass durch die Kündigung die erst nach Ablauf der Kündigungsfrist (i.d.R: 3 Monate, § 77 Abs. 5 BetrVG) eintretenden Arbeitnehmer nicht mehr zu den Begünstigten des betrieblichen Versorgungswerkes bzw. der genau bezeichneten Betriebsvereinbarung gehören werden.

Alternativ kann eine ergänzende Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, die den persönlichen Geltungsbereich auf die bis zum Schließungstichtag eingetretenen Arbeitnehmer begrenzt.