

I V S - Institut
der
versicherungsmathematischen Sachverständigen
für Altersversorgung e. V., Köln
Klausur im Arbeitsrecht
für die Prüfung am 25. Oktober 2013

Fall		Punkte (max)
1	a	5
	b	5
	c	5
	d	5
	e	5
	f	5
2	a	5
	b	5
	c	5
	d	5
	e	5
	f	5
3	a	10
	b	10
	c	10
4	a	10
	b	10
	c	10
Höchstmögliche Gesamtpunktzahl		120

Alle Arbeiten mit mehr als **60 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 vorgebracht wird.

Fall 1: Übergang von „Rente“ zu „Kapital“

Eine Versorgungsordnung (VO) der X-AG aus dem Jahre 1998 verspricht den Arbeitnehmern, lebenslänglich laufende Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten. Im Jahre 2013 trägt sich die X-AG mit dem Gedanken, die VO 1998 für die aktiven Arbeitnehmer in der Weise zu ändern, dass es bei zukünftigen Versorgungsfällen keine Rentenleistungen mehr gibt, sondern eine einmalige und (aus versicherungsmathematischer Sicht) wertgleiche Kapitalleistung.

- a) Welche Motive könnten den Überlegungen der X-AG zugrunde liegen?
- b) Macht es einen Unterschied für den Plan der X-AG, ob es sich bei der VO 1998 um eine Betriebsvereinbarung oder um eine Gesamtzusage handelt?
- c) Welches Änderungsinstrument muss die X-AG für ihren Plan einsetzen? Benötigt sie für ihren Plan die Zustimmung des Betriebsrates?
- d) Hängt die arbeitsrechtliche Zulässigkeit des von der X-AG angestrebten Übergangs von der „Rente“ zu „Kapital“ von der Einhaltung der „3-Stufen-Theorie“ oder von anderen Kriterien ab?
- e) Welche arbeitsrechtlichen Aspekte sprechen bei einer Abwägung **für** den von der X-AG verfolgten Plan?
- f) Welche arbeitsrechtlichen Aspekte sprechen bei einer Abwägung **gegen** den von der X-AG verfolgten Plan?

Fall 2: Erläuterung arbeitsrechtlicher Begriffe

Was versteht man in der betrieblichen Altersversorgung unter den folgenden arbeitsrechtlichen Begriffen?

- a) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
- b) Verjährung
- c) Altersdiskriminierung
- d) Quotierungsverfahren
- e) Rechtsbegründungsakt
- f) Zusageart

Fall 3: Unverfallbarkeit und Altersdiskriminierung

A ist am 01.10.1989 bei der X AG eingetreten. Das Arbeitsverhältnis endete durch Aufhebungsvertrag zum 31.01.2012. A 1 ist am 21.02.1968 geboren. Die Versorgungsordnung vom 30.07.1982 enthält unter anderem folgende Regelungen:

§ 3 Anrechenbare Dienstzeit

Als anrechenbare Dienstzeit zählen alle vollen Dienstjahre, in denen der Mitarbeiter bis maximal zur Vollendung des 65. Lebensjahres ununterbrochen in den Diensten der Firma gestanden hat. Für die Berechnung der Leistungen werden angefangene Dienstjahre von 6 und mehr Monaten als volle Dienstjahre gerechnet. Bei der Ermittlung der anrechenbaren Dienstzeit werden höchstens 40 Dienstjahre berücksichtigt. Bei mehr als 40 Dienstjahren zählen die letzten 40 Jahre.

.....

§ 5 Alterspension

Eine Alterspension erhalten Mitarbeiter, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten der Firma ausgeschieden sind.

Die Alterspension wird auf der Basis der anrechenbaren Dienstzeit (§ 3) und der pensionsfähigen Bezüge (§ 4) berechnet.

....

§ 9 Vorzeitiges Ausscheiden

Scheidet der Mitarbeiter vor Eintritt des Versorgungsfalles, aber nach Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit aus den Diensten der Firma aus, so gelten die gesetzlichen Regelungen.

Die pensionsfähigen Bezüge des A belaufen sich auf 4.000 €. Für jedes anrechenbare Dienstjahr gibt es 0,5 % der pensionsfähigen Bezüge (letztes Monatsgehalt vor dem Ausscheiden).

- Hat A eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft?
- Wie hoch ist die unverfallbare Anwartschaft des A auf Altersrente? Erteilen Sie eine Auskunft gem. § 4a BetrAVG.
- Liegt eine Diskriminierung wegen des Alters vor?

Fall 4: Vermischtes

- a) Eine Betriebsvereinbarung der A-GmbH aus 2013 bestimmt (eine ältere Betriebsvereinbarung aus 1985 ablösend), dass die Betriebsrenten in Zukunft nicht mehr vorschüssig, sondern nachschüssig (also erst zum Monatsende) ausgezahlt werden. Kann eine solche Betriebsvereinbarung ganz generell oder wenigstens in bestimmten Fällen auch die 2013 schon vorhandenen Betriebsrentner der A-GmbH erfassen?
- b) Der 1975 geborene und 2005 eingestellte und sofort von einer großzügigen VO 1987 erfasste Buchhalter der T-GmbH wird 2013 dabei ertappt, wie er Gelder der T-GmbH raffiniert und äußerst schwer erkennbar auf eigene Konten umleitet. Man kann ihm nachweisen, dass er diese Taten schon seit längerer Zeit und sicher schon seit 2008 begangen hat und dass die in der ganzen Zeit veruntreuten Gelder mindestens 80.000 € ausmachen. Ihm wird sofort fristlos gekündigt.

Beraten Sie die T-GmbH, wie sie mit der Versorgungszusage des B aus der VO 1987 umgehen soll.

- c) Durch einen nicht erkannten Programmierfehler hat die S-GmbH ihren neuen Rentnern seit 2006 fehlerhafte Rentenbescheide ausgehändigt und anschließend zu hohe Renten ausgezahlt (Ursache: die Abschläge für vorzeitige Altersrenten wurden mit nur 0,2 % pro Vorgriffsmonat angesetzt, obwohl die zugrunde liegende VO schon immer Abschläge von 0,5 % vorgesehen hatte). Den Fehler erkennt man erst 2013.

Kann man die fehlerhaften Rentenbescheide der letzten Jahre jetzt zugunsten der S-GmbH korrigieren und die betroffenen Betriebsrenten mit Wirkung ab jetzt (ex nunc) entsprechend reduzieren?

I V S - Institut
der
versicherungsmathematischen Sachverständigen
für Altersversorgung e. V., Köln
Klausur im Arbeitsrecht
für die Prüfung am 25. Oktober 2013

- Lösungstipps -

Fall 1: Übergang von „Rente“ zu „Kapital“ (Lösungstipps)

- a) Es ist anzunehmen, dass die X-AG ihren Verwaltungsaufwand für die monatliche Auszahlung der Renten in Zukunft reduzieren will. Vielleicht will sie in Zukunft auch nicht mehr mit den Belastungen aus Anpassungsprüfungen konfrontiert werden (§ 16 BetrAVG). Es wird ihr auch um eine Verlagerung des Langlebighkeitsrisikos auf die Arbeitnehmer gehen.
- b) Wenn es sich bei der VO 1998 um eine Betriebsvereinbarung (BV) handelt, kann der Plan der X-AG ohne weiteres durch eine neue BV umgesetzt werden („Zeitkollisionsregel“). Wenn die VO 1988 dagegen eine Gesamtzusage ist, wird sich der Plan der X-AG nur umsetzen lassen, wenn sich die VO 1988 als „betriebsvereinbarungsoffen“ erweist.
- c) Die X-AG kann ihren Plan nur durch eine BV umsetzen, nur eine BV hat die hier erforderliche „unmittelbare und zwingende“ Wirkung (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Mit einer BV wahrt die X-AG im Übrigen das hier unter dem Gesichtspunkt der „Leistungsplangestaltung“ bestehende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Erzwingen kann die X-AG den Abschluss der angestrebten BV möglicherweise durch die Einschaltung der Einigungsstelle. Höchsterichterliche Entscheidungen dazu liegen aber noch nicht vor.
- d) Die angestrebte BV muss zwar einer arbeitsgerichtlichen Billigkeitskontrolle standhalten können. Dabei spielt die „Dreistufentheorie“ aber keine Rolle. Es ist ganz allgemein nach Maßgabe der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu prüfen. Die gesetzgeberische Wertung aus § 3 BetrAVG hat allerdings zur Folge, dass die Rente nur dann nachträglich in einen Kapitalanspruch umgewandelt werden darf, wenn das Interesse des Arbeitgebers daran die entgegenstehenden Interessen der Arbeitnehmer „erheblich überwiegt“. Die beiden Leistungsformen haben nach Meinung des BAG nicht die gleiche „Wertigkeit“, weshalb bloß „sachliche Gründe“ den Wechsel der Zahlungsweise nicht rechtfertigen können. Der Wechsel bedarf nach Meinung des Gerichts eines eigenständigen Rechtfertigungsgrundes.
- e) Bei der Interessenabwägung kann für den Kapitalisierungswunsch des Arbeitgebers sprechen, wenn er die mit weiteren Rentenzahlungen verbundenen Verwaltungskosten, die Kosten aus Anpassungsprüfungen und das jetzt noch bei ihm liegende Langlebighkeitsrisiko in Zukunft wirtschaftlich nicht mehr tragen kann. Oder wenn er durch die Kapitalisierung wichtige Vorteile bei der Bilanzierung und Finanzierung seiner Versorgungsverpflichtungen gewinnt. Für seinen Wunsch kann auch sprechen, wenn die geplante Kapitalisierung der Rentenrechte der Arbeitnehmer zu Bedingungen erfolgt, die eine Ausweitung des bisherigen Dotierungsrahmens bedeuten.
- f) Für das Interesse der Arbeitnehmer an weiteren Rentenzahlungen kann angeführt werden, dass ihr Langlebighkeitsrisiko dann weiterhin beim Arbeitgeber verbleibt. Sie behalten dann auch ihre Vorteile aus den gesetzlichen Anpassungsprüfungen (§ 16 BetrAVG). Ihnen bleibt dann auch die möglicherweise höhere Steuerlast aus einer Kapitalzahlung erspart. Kapitalzahlungen verschlechtern die Rechtsposition der Arbeitnehmer gegenüber Rentenzahlungen nach Meinung des BAG auch im Bereich des Pfändungsschutzes.

Fall 2: Erläuterung arbeitsrechtlicher Begriffe (Lösungstipps)

- a) Bei den „Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates“ (§ 87 BetrVG) geht es in der betrieblichen Altersversorgung um die Gegenstände, die der Arbeitgeber nicht alleine, also nicht ohne Mitwirkung des Betriebsrates, regeln kann. Dies sind vor allem alle Fragen der „Leistungsplangestaltung“. Im Gegensatz zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates stehen die mitbestimmungsfreien Räume, die der Arbeitgeber nutzen kann („ob“, „wer“, „wie“ und „wieviel“).
- b) „Verjährung“ bedeutet, dass ein Anspruch zwar noch besteht, aber nicht mehr mit gerichtlicher Hilfe durchgesetzt werden kann. In der betrieblichen Altersversorgung verjähren Rentenansprüche nach 3 Jahren (gerechnet allerdings erst am dem Ende des Kalenderjahres der Fälligkeit) und Kapitalansprüche nach 30 Jahren (§ 18a BetrAVG, §§ 195 ff BGB).
- c) Im Arbeitsrecht sind Diskriminierungen wegen des Alters zumindest seit Inkrafttreten des AGG (2006) verboten. Dies gilt gleichermaßen für unmittelbare und mittelbare Altersdiskriminierungen. Das Verbot will gleichermaßen die jungen wie die alten Arbeitnehmer schützen: niemand darf gerade wegen seines hohen oder jungen Alters benachteiligt werden. Dies ist allerdings nur der Grundsatz. Altersbezogene Benachteiligungen können in einem beachtlichen Umfang gerechtfertigt sein, wenn sie objektiv und angemessen sind und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind (§ 10 AGG).
- d) Das „Quotierungsverfahren“ ist die Grundformel für die Bestimmung der Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft aus betrieblichen Leistungszusagen (§ 2 Abs. 1 BetrAVG). Die ohne das vorherige Ausscheiden bis zum Versorgungsfall theoretisch erreichbare volle Leistung (bei eingefrorenen Bemessungsgrößen) wird in dem Verhältnis gekürzt, in dem die tatsächlich bis zum Ausscheiden zurückgelegte Betriebszugehörigkeit zu der insgesamt bis zur vereinbarten festen Altersgrenze theoretisch erreichbaren Betriebszugehörigkeit steht.
- e) Als „Rechtsbegründungsakt“ bezeichnet man das Verfahren (oder: Instrument), mit dem der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer die Versorgungszusage erteilt. Man unterscheidet zwischen Einzelzusagen, Gesamtzusagen, BVen, Tarifverträgen, dem arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und der betrieblichen Übung.
- f) Mit dem Begriff der „Zusageart“ beschreibt man den wesentlichen Kern der betrieblichen Versorgungszusage. Man unterscheidet im Wesentlichen zwischen Leistungszusagen, beitragsorientierten Leistungszusagen und Beitragszusagen mit Mindestleistung.

Fall 3: Unverfallbarkeit und Altersdiskriminierung (Lösungstipps)

Die Grundlage für diesen Fall ist das Urteil des BAG vom 11.12.2012 (3 AZR 634/10). Da in diesem Verfahren nur streitig war, ob 40 oder 43,33 Dienstjahre bei der Leistungshöhe zu berücksichtigen waren, kommt zu dieser Streitfrage hinzu, dass es sich um eine Versorgungsregelung aus der Zeit vor dem 01.01.2008 handelt, bei der die Auslegungsregel des BAG gem. Urteil vom 15.05.2012 (3 AZR 11/10) anzuwenden ist. Bei der Frage c) kommt hinzu, dass selbst bei einer Begrenzung auf 30 Jahre keine Altersdiskriminierung vorliegen würde (BAG 28.05.2013, 3 AZR 266/11).

a) A hat eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft gem. § 1b Abs. 1 i.V.m. § 30f Abs. 2 BetrAVG. Er ist im Ausscheidezeitpunkt älter als 30 Jahre und die Versorgungszusage hat mehr als 5 Jahre bestanden, und zwar vom 01.10.1989 bis zum 31.01.2012.

b) Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft ist nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zu ermitteln.

$$40 \text{ Dienstjahre} \times 0,5 \% = 20 \%$$

$$20 \% \text{ von } 4.000 \text{ €} = 800 \text{ €}$$

Die tatsächliche Dienstzeit beträgt 268 Monate. Die mögliche Dienstzeit bis zur Regelaltersgrenze von 67 Jahren beträgt 544 Monate. Es ist auf die Regelaltersgrenze gem. § 235 Abs. 2 SGB VI abzustellen. Diese beträgt bei Arbeitnehmern, die ab 1964 geboren sind, 67 Jahre. Dies ergibt sich aus der Auslegungsregel, die das BAG mit Urteil vom 15.05.2012 aufgestellt hat. Es liegt eine Ruhegeldregelung aus der Zeit vor dem 01.01.2008 vor. Diese stellt auf das 65. Lebensjahr ab. Die Altersrente aus der unverfallbaren Anwartschaft beträgt 394,12 € monatlich.

c) Es liegt keine Altersdiskriminierung vor. Rechtsgrundlage ist § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG. Das AGG ist anzuwenden, weil keine spezialgesetzlichen Regelungen des Betriebsrentengesetzes Vorrang haben.

Die Regelung in § 3 verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist deshalb auch nicht gem. § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Es liegt keine unmittelbare Diskriminierung vor, weil nicht auf das Lebensalter abgestellt wird. Auch wenn Arbeitnehmer, die Dienstzeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres ableisten, mittelbar benachteiligt werden, ist dies keine unzulässige Benachteiligung, weil die Regelung zur Dienstzeit durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dies schließt den Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung nach § 3 Abs. 2 AGG aus. Es soll das Risiko des Arbeitgebers begrenzt werden, um die von ihm zu erbringenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung überschaubar und kalkulierbar zu halten. Deshalb ist § 3 durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Die eingesetzten Mittel sind angemessen, denn es wird ein typisches Erwerbsleben nahezu vollständig abgedeckt. Bei typisierender Betrachtung können fast während des gesamten Erwerbslebens Rentensteigerungen erarbeitet werden. Interessen der Arbeitnehmer werden nur unwesentlich beeinträchtigt. Die Regelung ist erforderlich, damit die Versorgungsleistungen kalkulierbar sind. Würde die Begründung aus dem Urteil vom 28.05.2013 abgeleitet, müsste sie lauten, dass selbst bei einer Begrenzung auf 30 Jahre keine Altersdiskriminierung vorliegt, weil Beschäftigungszeiten, die vor Erreichen eines bestimmten Lebensalters liegen, hinsichtlich des Erwerbs von Anwartschaften durch die Begrenzung auf 30 Jahre keine andere Wertigkeit haben als solche, die danach zurückgelegt werden.

Fall 4: Vermischtes (Lösungstipps)

- a) Eine Betriebsvereinbarung kann die Rechte von Rentnern nach der langjährigen, wenn auch in der Fachliteratur nicht ganz unbestrittenen Rechtsprechung des BAG grundsätzlich nicht zu deren Nachteil umgestalten. Dies ist aber ausnahmsweise dann doch möglich, wenn der Arbeitnehmer sich in seinem Arbeitsvertrag späteren Änderungen seiner Rechtsposition durch eine Betriebsvereinbarung unterworfen hat (arbeitsvertragliche Jeweiligkeitsklausel). Dieser vertragliche Änderungsvorbehalt gilt dann auch für ändernde Betriebsvereinbarungen während der Zeit des Ruhestandes. Solchen Änderungen ist der Rentner allerdings nicht schutzlos ausgeliefert (es sind die „Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit“ zu beachten).
- b) Der Arbeitgeber kann die Versorgungszusage grundsätzlich nicht widerrufen, wenn der Arbeitnehmer – auch schwere – Treupflichtverletzungen begangen hat. Grund hierfür ist vor allem, dass die betriebliche Versorgungszusage als Entgelt für geleistete Dienste verstanden wird.

Anders ist es nur, wenn sich die Berufung des treuwidrig handelnden und jetzt natürlich fristlos entlassenen Arbeitnehmers auf den Fortbestand seiner Versorgungszusage als rechtsmissbräuchlich darstellt. So ist es, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichtverletzungen schon zu einem Zeitpunkt begangen hat, zu dem seine Anwartschaft noch verfallbar war, sie aber erst nach Eintritt der Unverfallbarkeit entdeckt wurden. Der T-GmbH kann man deshalb den Rat geben, die Versorgungszusage des ungetreuen B aus der VO 1997 zu widerrufen.

- c) Der Rentner hat nur einen Anspruch auf die ihm zugesagte Betriebsrente (incl. etwa anzuwendender Kürzungsregeln). Natürlich sind auch spätere Änderungen der ursprünglichen Zusage zu beachten. Der – richtige oder fehlerhafte - Rentenbescheid des Arbeitgebers enthält allerdings keine Änderung der ursprünglichen Versorgungszusage. Er enthält überhaupt keine rechtsgeschäftliche Willenserklärung des Arbeitgebers, sondern nur eine sog. „Wissenserklärung“. Sie ändert nicht den Inhalt der Zusage. Die über Jahre hinweg zu hohen Rentenzahlungen führen auch nicht über die Regeln der „betrieblichen Übung“ zu neuen Versorgungszusagen des Arbeitgebers, weil seine Rentenbescheide ersichtlich nur dem Vollzug der schon bestehenden Zusagen dienen sollten. Die S-GmbH ist deshalb berechtigt, die Rentenzahlungen an die betroffenen Rentner mit Wirkung für die Zukunft wieder auf das aus der VO folgende Niveau abzusenken.