

IVS

Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen
für Altersversorgung e. V., Köln

Klausur im Arbeitsrecht
– Prüfung am 23.10.2015 –

Punkteverteilung

Fall	Punkte
1	20
2 a)	5
2 b)	5
2 c)	5
2 d)	5
2 e)	5
2 f)	5
3 (Person A)	8
3 (Person B)	4
3 (Person C)	4
3 (Person D)	4
4	15
5	15
Erreichbare Gesamtpunktzahl	100

Alle Arbeiten mit mehr als **40 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:

Die X-GmbH hat ihren Arbeitnehmern eine arbeitgeberfinanzierte unmittelbare Versorgungszusage erteilt. Rechtsgrundlage ist eine Gesamtzusage. Diese sieht vor, dass der Arbeitnehmer bei Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren 10 € für jedes volle Dienstjahr erhält, welches er im Unternehmen bis zum Eintritt des Versorgungsfalles abgeleistet hat. Die X-GmbH hat ihren Betrieb an die B-AG zum 31.07.2014 verkauft.

- a) Der am 10.03.1980 geborene Arbeitnehmer Martin Müller ist am 01.06.2001 eingetreten und hat bei Eintritt eine Versorgungszusage erhalten. Er hat zum 30.09.2015 sein Arbeitsverhältnis gekündigt. Er verlangt von der B-AG gem. § 4a BetrAVG Auskunft über seine Anwartschaft. Bitte erteilen Sie diese Auskunft und berechnen Sie die Höhe seiner Anwartschaft.
- b) Die Versorgungsregelung sieht auch eine Invaliditätsleistung vor. Voraussetzung hierfür ist die Erfüllung einer Wartezeit von 10 Jahren und die Vorlage des Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung, aus dem sich ergibt, dass der Arbeitnehmer i.S.d. gesetzlichen Rentenversicherung invalide ist. Weitere Voraussetzung ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der am 01.01.1975 eingetretene Arbeitnehmer Max Albers, der seit Juni 2014 krankgeschrieben ist, hat am 13.07.2015 einen Rentenbescheid erhalten, aus dem sich ergibt, dass er seit dem 01.12.2014 invalide i.S.d. gesetzlichen Rentenversicherung ist. Herr Albers legt am 15.07.2015 den Rentenbescheid vor und verlangt von der X-GmbH eine Invalidenrente. Zu Recht?
- c) Geschäftsführer der X-GmbH war Herr Paul Weber. Auch ihm wurde eine betriebliche Altersversorgung zugesagt. An wen muss er sich bei Eintritt des Versorgungsfalles wenden, um die Betriebsrente zu erhalten?

Fall 2:

Bitte erläutern Sie folgende Begriffe:

- a) Betriebsvereinbarung
- b) Entgeltumwandlung
- c) Ablösungsprinzip
- d) untechnischer versicherungsmathematischer Abschlag
- e) versicherungsförmige Lösung
- f) Höchstaufnahmealter

Die Erläuterung der Begriffe soll so erfolgen, dass nachvollzogen werden kann, wie Sie diese Begriffe in das arbeitsrechtliche Umfeld einordnen.

Fall 3:

Die ABC AG aus Köln hat einigen Arbeitnehmern Versorgungszusagen als Direktzusagen erteilt, die sie jetzt gegen Zahlung eines Einmalkapitals abfinden möchte. Beurteilen Sie, ob und ggf. wie das Abfindungsvorhaben für folgende Personen umgesetzt werden kann:

Person	Situation
A	A, geboren am 01.01.1980, ist am 01.01.2009 in die ABC AG eingetreten und hat am 01.02.2010 eine Versorgungszusage über ein einmaliges Alterskapital von 5.000 € bei Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Am 30.06.2015 ist sie aus der ABC AG ausgeschieden.
B	B ist am 30.09.2013 im Alter 52 mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft auf eine monatliche Altersrente in Höhe von 46,52 € ausgeschieden.
C	C ist am 24.10.1950 geboren und wird mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aus der ABC AG ausscheiden. Die Altersrente aus der ihm im Jahr 1984 erteilten Zusage wird sich dann auf 79 € monatlich belaufen.
D	D bezieht seit Oktober 2003 eine monatliche Altersrente von zuletzt 134 €.

Der Abfindungsbetrag muss nicht berechnet werden.

Fall 4:

Arbeitnehmer A (geboren am 01.04.1968) hat bei seinem Vorarbeitgeber, der V GmbH, eine Versorgungszusage erhalten, die schon länger gesetzlich unverfallbar ist. Das Anstellungsverhältnis hat A zum 30.06.2014 gekündigt. Seit dem 01.07.2014 arbeitet er für seinen neuen Arbeitgeber, die N GmbH. Im Zusammenhang mit diesem Wechsel haben die V GmbH, die N GmbH und A auf dessen Wunsch am 01.07.2014 einen Vertrag zur Übertragung der Versorgungszusage des A zu seinem neuem Arbeitgeber abgeschlossen. Der Übertragungswert beläuft sich auf 145.000 €.

Die N GmbH hat von der V GmbH am 15.07.2014 eine Zahlung in Höhe von 145.000 € erhalten, die sie als Beitrag für eine (wertgleiche) beitragsorientierte Leistungszusage zugunsten des A im Juli 2014 behandelt. Dem A steht daraus ein Anspruch auf eine monatliche Altersrente ab dem 67. Lebensjahr in Höhe von 1.525 € zu. Weitere Beiträge wurden bislang nicht eingebracht.

Die N GmbH hat, weder für A noch für einen anderen Arbeitnehmer, die Versorgungszusagen an den Pensionssicherungsverein a.G. gemeldet, noch hat sie Beiträge gezahlt. Zum 15.10.2015 hat die N GmbH nach einem unvorhersehbaren Schaden Insolvenz angemeldet. Da die GmbH jetzt nur noch über minimales Vermögen verfügt, wird die Eröffnung des Insolvenzverfahrens voraussichtlich abgelehnt und die N GmbH liquidiert werden.

A sorgt sich um seine Altersrente und fragt Sie, ob die V GmbH oder der PSVaG seine Rente später ganz oder wenigstens teilweise zahlen werden.

Fall 5:

Die X GmbH hat ihrem Arbeitnehmer Z eine Versorgungszusage über eine Unterstützungskasse erteilt. Hieraus bezieht Z seit März 2010 eine monatliche Altersrente in Höhe von 200 €. Die X GmbH führt die Anpassungsprüfungen für die Betriebsrenten gebündelt, jeweils zum gewählten Prüfungstichtag Dezember eines Jahres, durch.

Die X GmbH hat die Rente des Z im März 2014 rückwirkend zum Dezember 2013 auf 213,21 € (200 € x 106,5/99,9) angehoben.

Z fragt Sie, ob die X GmbH bei der Anpassungsprüfung Fehler gemacht hat und welche Rente ihm ggf. tatsächlich zusteht.

Indizes und Bemessungsgrundlagen für die Falllösung

Monat	Verbraucherpreisindex	
	Basisjahr 2005 = 100	Basisjahr 2010*) = 100
01/2010	107,1	99,0
02/2010	107,5	99,4
03/2010	108,0	99,9
04/2010	107,9	100,0
05/2010	108,0	99,9
06/2010	108,1	99,9
07/2010	108,4	100,1
08/2010	108,4	100,2
09/2010	108,3	100,1
10/2010	108,4	100,2
11/2010	108,5	100,3
12/2010	109,6	100,9
...
01/2012	111,5	102,8
02/2012	112,3	103,5
03/2012	112,6	104,1
04/2012	112,8	103,9
05/2012	112,6	103,9
06/2012	112,5	103,7
07/2012	112,9	104,1
08/2012	113,3	104,5
09/2012	113,3	104,6
10/2012	113,3	104,6
11/2012	113,2	104,7
12/2012	114,2	105,0
01/2013		104,5
02/2013		105,1
03/2013		105,6
04/2013		105,1
05/2013		105,5
06/2013		105,6
07/2013		106,1
08/2013		106,1
09/2013		106,1
10/2013		105,9
11/2013		106,1
12/2013		106,5

*) VPI mit Basisjahr 2010 = 100 wurde erstmals im Januar 2013 veröffentlicht

Monatliche Bezugsgröße (West) gemäß § 18 SGB IV

2015: 2.835 €.

Jährliche Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West):

2014: 71.400 €

2015: 72.600 €

IVS

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

Lösungshinweise

**zur Klausur im Arbeitsrecht
– Prüfung am 23.10.2015 –**

Fall 1:

Es hat ein Betriebsübergang gem. § 613a BGB stattgefunden. Nach dieser Vorschrift gehen die bestehenden Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber über. Dieser tritt in das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten ein. Folglich hat er auch für die betriebliche Altersversorgung einzustehen.

Fall 1a:

Das Arbeitsverhältnis des Herrn Müller wird bei der B-AG beendet, nachdem es übergegangen ist. Herr Müller hat zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1b Abs. 1 BetrAVG erfüllt. Er ist 35 Jahre alt und hat damit das Mindestalter von 25 Jahren überschritten. Die Zusage hat mehr als 14 Jahre bestanden, so dass auch die 5-Jahresfrist erfüllt ist. Damit ist er vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Ohne Bedeutung ist, auf welche Art und Weise das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft richtet sich nach § 2 Abs. 1 BetrAVG. Dabei ist Herr Müller so zu behandeln als habe kein Betriebsübergang stattgefunden. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist zunächst die Leistung zu bestimmen, die ihm ohne das vorzeitige Ausscheiden zugestanden hätte. Dabei richtet sich die Berechnung gem. § 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG auf die Altersleistung, die er bei Erreichen des Pensionsalters erreichen würde. Da Herr Müller die Zusage vor dem 01.01.2008 – nämlich in 2001 – erhalten hat, ist nach der Rechtsprechung des BAG (15.5.2012, 3 AZR 11/10) von einer wandernden Altersgrenze auszugehen. Dies gilt auch für Herrn Müller, der 1980 geboren wurde. Nach § 235 SGB VI hat er eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Von 2001 bis zur Regelaltersgrenze von 67 Jahren hätte er 45 volle Dienstjahre ableisten können. Da für 45 Jahre je 10 Euro zugesagt sind, ergibt sich eine Altersrente in Höhe von 450 € monatlich. Diese Altersgrenze ist im Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zu insgesamt möglichen Betriebszugehörigkeit zu kürzen. Tatsächlich hat Herr Müller 172 Monate im Unternehmen gearbeitet. Bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres wären 549 Monate möglich gewesen. Die quotierte Altersleistung, die ihm gem. § 2 Abs. 1 BetrAVG aufrecht zu erhalten ist, beträgt 140,98 € monatlich brutto.

Fall 1b:

Auch das Arbeitsverhältnis von Herrn Max Albers ist auf die B-AG übergegangen. Auf Grund der Krankschreibung ruhte das Arbeitsverhältnis. Vom Betriebsübergang gem. § 613a BGB werden alle aktiven Arbeitnehmer erfasst, unabhängig davon, in welchem rechtlichen Zustand sich ihr Arbeitsverhältnis befindet. Folglich gehören auch ruhende Arbeitsverhältnisse in den Anwendungsbereich von § 613a BGB.

Deshalb kann Herr Albers nicht von der X-GmbH, sondern lediglich von der B-AG eine Invalidenleistung fordern. Die zehnjährige Wartezeit hat er erfüllt. Er hat auch den Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorgelegt. Dennoch steht ihm keine betriebliche Invaliditätsleistung zu, weil das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet ist. Die Vorlage des Rentenbescheides am 15.07.2015 könnte dahingehend gedeutet werden, dass er um einen Aufhebungsvertrag bittet. Hierauf kann sich die B-AG einlassen. Sie kann aber auch eine ordentliche Kündigung des Herrn Albers verlangen. Jedenfalls hat er noch keinen Anspruch auf Zahlung einer Invalidenrente, solange das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist.

Fall 1c:

Vom Betriebsübergang gem. § 613a BGB werden nur Arbeitsverhältnisse erfasst, nicht Dienstverhältnisse eines Geschäftsführers (BAG, 13.2.2003, 3 AZR 654/01). Folglich muss Herr Weber seine Ansprüche gegenüber der X-GmbH geltend machen.

Fall 2:

Die Aufführung der Merkmale ist nicht abschließend. Es werden nur einige der Aspekte genannt, die angeführt werden können. Folglich können auch Aspekte zu Punkten führen, die nicht in dieser Lösungsskizze genannt werden.

- a) Die Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag, den der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat (ggf. auch Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat) in schriftlicher Form abschließt. Diese Vereinbarung ist von beiden Seiten zu unterzeichnen (§ 77 Abs. 2 BetrVG). Die Besonderheit besteht darin, dass Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend wirken (Abs. 4 Satz 1), soweit Arbeitnehmer vom persönlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst sind. Dies ist unabhängig davon, ob ihnen der Inhalt der Betriebsvereinbarung bekannt ist und ob die Betriebsvereinbarung vom Arbeitgeber ausgelegt wurde.

Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung können vom Arbeitgeber gekündigt werden (§ 77 Abs. 5 BetrVG). Nach Ablauf der Kündigungsfrist ist dann für neuereintretende Arbeitnehmer das Versorgungswerk geschlossen. Eine solche Schließung des Versorgungswerkes ist ohne Angabe von Gründen zulässig. Will der Arbeitgeber mittels einer Kündigung in Versorgungsanwartschaften eingreifen, benötigt er hierfür Eingriffsgründe. Die Gewichtigkeit der Eingriffsgründe wird an der Dreistufentheorie gemessen.

Bestehende Betriebsvereinbarungen können mittels einer neuen Betriebsvereinbarung geändert werden. Die geänderte Betriebsvereinbarung ist jederzeit einer Rechtskontrolle durch die Arbeitsgerichte zugänglich. Dabei wendet das BAG i.d.R. den dreistufigen Besitzstand an.

Eine Betriebsvereinbarung kann nicht abgeschlossen werden, wenn ein Tarifvertrag besteht oder üblicherweise besteht (§ 77 Abs. 3 BetrVG).

- b) Bei der Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer auf eine bereits vereinbarte Vergütung (laufendes Entgelt, Sonderzahlung) zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung. Eine solche Entgeltumwandlungsvereinbarung kann freiwillig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Form abgeschlossen werden, dass die vereinbarte Vergütung herabgesetzt wird.

Seit dem 01.01.2002 haben solche Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG), einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, die durch Entgeltumwandlung finanziert wird. Die Einzelheiten hierzu sind in § 1a BetrAVG geregelt. Der Arbeitnehmer muss die Entgeltumwandlung verlangen. Hierüber ist der Arbeitnehmer nicht durch den Arbeitgeber aufzuklären (BAG 21.1.2014, 3 AZR 807/11). Hat der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung verlangt, muss ihm der Arbeitgeber die Einzelheiten mitteilen, nach denen die Entgeltumwandlung erfolgt.

- c) Wird eine bestehende Betriebsvereinbarung durch eine neue Betriebsvereinbarung geändert und abgelöst, spricht man vom Ablösungsprinzip. Die neue Betriebsvereinbarung ersetzt die ältere Betriebsvereinbarung. Ob die abgelöste Betriebsvereinbarung rechtmäßig ist, kann letztendlich nur ein Gericht entscheiden. Insofern kommt es darauf an, ob Gründe für die Änderung vorlagen und wie gewichtig diese Änderungsgründe sind.

Eine ablösende Betriebsvereinbarung kann eine umstrukturierende oder eine reduzierende Betriebsvereinbarung sein. In beiden Fällen können Eingriffe in Besitzstände erfolgen.

- d) In § 6 BetrAVG ist geregelt, dass ein Arbeitnehmer, dem eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden ist, vom Arbeitgeber oder Versorgungsträger eine vorzeitige Altersleistung verlangen kann, wenn er aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine vorzeitige Altersrente in voller Höhe tatsächlich bezieht und er dieses nachgewiesen hat.

In § 6 BetrAVG ist nicht geregelt, wie hoch die vorzeitige Altersleistung ist. Heute sind versicherungsmathematische Abschläge für jeden Vorgriffsmonat üblich. Diese müssen in der Versorgungszusage aber auch ausdrücklich vorgesehen sein. Mit ihnen wird das Äquivalenzprinzip hergestellt. Eine Kürzung bei vorzeitigen Altersleistungen kann sich aber auch aus dem Leistungsplan ergeben, indem nur bestimmte Dienstjahre bei der Bemessung der Leistung berücksichtigt werden. Wurden weder versicherungsmathematische Abschläge vorgesehen und ergibt sich auch keine Kürzung aus dem Leistungsplan, kann nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ein untechnischer versicherungsmathematischer Abschlag vorgenommen werden. Bei diesem wird in entsprechender Anwendung von § 2 BetrAVG eine Kürzung für den vorzeitigen Bezug vorgenommen. Diese Berechnungsweise ist bei Renten-, aber auch bei Kapitalzusagen zulässig.

- e) Die versicherungsförmige Lösung ist ein Berechnungsverfahren zur Ermittlung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft aus einer Direktversicherung bei solchen Arbeitnehmern, die mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG wird die Grundregel – das Quotierungsverfahren – durch die versicherungsförmige Lösung verdrängt, wenn bei einer Direktversicherung die vom Gesetzgeber vorgesehenen sozialen Auflagen eingehalten sind.

Die erste soziale Auflage betrifft den Wert der Direktversicherung. Sollte der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer eine Beleihung oder Abtretung bei der Direktversicherung vorgenommen haben, muss er diese rückgängig machen. Ebenso sind Beitragsrückstände auszugleichen. Zudem muss der Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht haben.

Die zweite soziale Auflage fordert, dass sämtliche Überschussanteile, die ab Versicherungsbeginn anfallen, zur Erhöhung der Leistungen zu verwenden sind. Damit ist bei einer Versicherung mit Bardividende die versicherungsförmige Lösung nicht möglich.

Die dritte soziale Auflage besagt, dass der ausgeschiedene Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen haben muss. Er muss jedoch nicht zwingend Versicherungsnehmer werden. Wird er jedoch Versicherungsnehmer, bestehen Verfügungsverbote, damit die betriebliche Altersversorgung auch tatsächlich für Versorgungszwecke zur Verfügung steht.

Das Recht, die versicherungsförmige Lösung zu verlangen, hat nur der Arbeitgeber. Er muss dies gegenüber dem Arbeitnehmer und dem Versicherer innerhalb von 3 Monaten seit dem Ausscheiden anzeigen.

Eine versicherungsförmige Lösung gibt es auch im Durchführungsweg der Pensionskasse gem. § 2 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG.

- f) Das Höchstaufnahmealter markiert, bis zu welchem Alter ein Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber begründet haben muss, um in ein betriebliches Versorgungswerk aufgenommen zu werden. Begründet der Arbeitnehmer erst ein Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt, gilt das Alles-oder-Nichts-Prinzip. Der Arbeitnehmer hat keine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Da die betriebliche Altersversorgung eine freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers ist, hat dieser auch grundsätzlich Gestaltungsfreiheit. Er kann bestimmen, wer eine betriebliche Altersversorgung erhält und wer nicht. Allerdings sind bei der Gestaltung Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, die auch durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vorgegeben werden. § 1 AGG verbietet eine Diskriminierung wegen des Alters. § 10 AGG lässt Ausnahmeregelungen zu, die sich aus dem Alter ergeben.

In der jüngsten Zeit musste sich das BAG mit einem Höchstaufnahmealter auseinandersetzen. In dem einem Fall war das Höchstaufnahmealter auf das 50. Lebensjahr festgelegt. Wer erst nach Vollendung des 50. Lebensjahres ein Arbeitsverhältnis begründete, bekam

keine betriebliche Altersversorgung. Das BAG ist zu dem Ergebnis gelangt, dass ein Höchstaufnahmearter von 50 Jahren noch zulässig ist.

Ein Höchstaufnahmearter von 45 Jahren hat dagegen das BAG als unzulässig abgelehnt. Wer schon vor Vollendung des 45. Lebensjahres ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber begründet haben müsse, habe noch das halbe Arbeitsleben vor sich. Deshalb müsse er auch die Möglichkeit haben, eine betriebliche Altersversorgung zu erwerben.

Bei der Entgeltumwandlung ist ein Höchstaufnahmearter nicht zulässig. Hier kann auch der ältere Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung verlangen, denn für den Anspruch auf Entgeltumwandlung gibt es nur eine Voraussetzung, die ein Arbeitnehmer erfüllen muss. Er muss in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sein (§ 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Fall 3:

Die Abfindung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist durch § 3 BetrAVG eingeschränkt. Gemäß § 3 Abs. 1 BetrAVG ist eine Abfindung nur in den § 3 Abs. 2 bis 4 BetrAVG abschließend aufgezählten Fallgestaltungen zulässig. Im Übrigen besteht ein Abfindungsverbot.

Person A:

Die Versorgungszusage für A ist also nur dann durch den Arbeitgeber einseitig abfindbar, wenn eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft gemäß § 1b BetrAVG besteht und diese Anwartschaft den Grenzbetrag nach § 3 Abs. 2 BetrAVG nicht übersteigt.

Die Anwartschaft ist gemäß § 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG gesetzlich unverfallbar, wenn

- (1) dem Arbeitnehmer dem Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind und
- (2) das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und
- (3) die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft).

A hat eine Zusage auf ein einmaliges Alterskapital in Höhe von 5.000 € erhalten. Auch bei einer Kapitalleistung handelt es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung, da sie an einen Versorgungsfall (das Erreichen der Altersgrenze) anknüpft und einem Versorgungszweck dient.

A hat im Zeitpunkt des Ausscheidens bereits das 35. Lebensjahr vollendet und die Zusage hat 5 Jahre und 4 Monate bestanden. A hat daher eine dem Grunde nach unverfallbare Anwartschaft auf spätere Versorgungsleistungen erworben.

Für die Frage, ob die ABC AG die Anwartschaft einseitig abfinden kann, kommt es auf die Höhe dieser Anwartschaft an. Gemäß § 3 Abs. 2 BetrAVG kann der Arbeitgeber nämlich nur dann die Anwartschaft ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn die aus der Anwartschaft resultierende Kapitalleistung zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigt.

Die Unverfallbarkeit der Höhe nach ist nach dem in § 2 Abs. 1 S. 1 BetrAVG vorgeschriebenen Verfahren zu ermitteln. Die zugesagte einmalige Altersleistung von 5.000 € ist daher im Verhältnis von tatsächlicher zu möglicher Dienstzeit zu kürzen.

tatsächliche Dienstzeit: 01.01.2009 bis zum 30.06.2015 = 6 Jahre + 6 Monate = 78 Monate

mögliche Dienstzeit: 01.01.2009 bis zum 31.12.2047 = 39 Jahre = 456 Monate

Die unverfallbare Anwartschaft auf Alterskapital im Alter 67 beläuft sich daher auf $5.000 \text{ €} \times 78/456 = 855,26 \text{ €}$.

Kapitalleistungen sind nur dann abfindbar, wenn sie $12/10$ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen. Der Höchstbetrag für abfindbare Kapitalleistungen beträgt daher $2.835 \text{ €} \times 12/10 = 3.402 \text{ €}$.

Weil die unverfallbare Anwartschaft unterhalb dieses Betrages liegt, ist eine einseitige Abfindung möglich.

Der Abfindungsbetrag ist gemäß §§ 3 Abs. 5 i.V.m. 4 Abs. 4 BetrAVG wie der Übertragungswert zu ermitteln.

Person B:

Die Versorgungszusage für B wäre nur dann abfindbar, wenn keine gesetzliche Unverfallbarkeit vorläge oder die Anwartschaft auf eine laufende Leistung nicht größer ist als $1/100$ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

B ist mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft von $46,52 \text{ €}$ ausgeschieden, dieser Betrag übersteigt die sogenannte Bagatellgrenze von $1/100 \times 2.835 \text{ €} = 28,35 \text{ €}$. Eine Abfindung ist daher unzulässig.

Person C:

C befindet sich noch in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis. Gemäß § 3 Abs. 1 BetrAVG gelten die einschränkenden Regelungen zur Abfindung nur für unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und für laufende Leistungen.

C ist noch nicht ausgeschieden und bezieht auch noch keine Versorgungsleistungen. Eine einseitige Abfindung durch den Arbeitgeber ist nur für Anwartschaften (§ 3 Abs. 2 S. 1 BetrAVG) und laufende Leistungen (§ 3 Abs. 2 S. 2 BetrAVG) vorgesehen.

Neben der einseitigen Abfindung durch den Arbeitgeber ist auch der Abschluss einer Abfindungsvereinbarung im aktiven Beschäftigungsverhältnis denkbar.

Die Abfindungsbeschränkungen gelten jedoch nicht nur für bereits tatsächlich beendete Beschäftigungsverhältnisse, sondern sie sind auch schon im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses¹ zu beachten.

C ist am 24.10.1950 geboren und erreicht demzufolge die Regelaltersgrenze in der gRV am 24.02.2016. Zu diesem Zeitpunkt wird er bei der ABC AG ausscheiden.

Wegen dieses engen zeitlichen Zusammenhangs mit dem Ausscheiden dürfte die Abfindung der Zusage unzulässig sein.

Person D:

Gemäß § 30g Abs. 2 BetrAVG ist der § 3 BetrAVG nicht für laufende Leistungen anwendbar, die erstmals vor dem 01.01.2005 gezahlt wurden.

D bezieht seit Oktober 2003 seine Altersrente, seine Versorgungszusage unterfällt daher nicht den Beschränkungen des § 3 BetrAVG. Die Rente kann durch eine vertragliche Vereinbarung zwischen der ABC AG und dem D abgefunden werden.

¹ BAG Urteil vom 11.12.2001, 3 AZR 334/00
IVS-Arbeitsrecht P2728

Fall 4:

A hat ursprünglich eine Versorgungszusage von der V GmbH erhalten. Fraglich ist also, ob die V GmbH aus dieser Zusage weiterhin Versorgungsleistungen schuldet. A hatte bei der V GmbH eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft erworben, so dass die V GmbH auch nach dem Ausscheiden des A zunächst weiterhin Leistungsschuldner der bei ihr verdienten Anwartschaft bleibt.

Zwischen der V GmbH, der N GmbH und dem A wurde jedoch ein Übertragungsvertrag abgeschlossen. Hierdurch erfolgte eine Übertragung der bei der V GmbH verdienten Anwartschaft zur N GmbH, die dem A eine wertgleiche Versorgungszusage erteilte (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG).

Mit der vollständigen Zahlung des Übertragungswertes an die N GmbH am 15.07.2014 erlosch die Verpflichtung der V GmbH (§ 4 Abs. 6 BetrAVG). Dem A stehen also gegen die V GmbH keine Ansprüche mehr zu.

Durch den Übertragungsvertrag verpflichtete sich jedoch die N GmbH zu späteren Versorgungszahlungen, indem sie dem A eine beitragsorientierte Leistungszusage erteilte.

Wenn und soweit die N GmbH diese Versorgungsleistungen wegen ihrer Insolvenz nicht erbringt, könnte dem A ein Anspruch gegen den PSVaG zustehen.

A ist Arbeitnehmer im Sinne des § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG, die V GmbH fällt nicht unter die Ausnahmeregelungen des § 17 Abs. 2 BetrAVG, das BetrAVG und dessen Vorschriften über den Insolvenzschutz (§§ 7 – 15 BetrAVG) sind daher anwendbar.

Zunächst ist fraglich, ob eine Insolvenzsicherung überhaupt besteht, obwohl die N GmbH keine Beiträge an den PSVaG gezahlt hat. Der PSVaG stellt die gesetzliche Insolvenzsicherung sicher, die einerseits dem Arbeitnehmer einen Leistungsanspruch zubilligt (§ 7 BetrAVG) und andererseits Arbeitgeber zu Beiträgen heranzieht (§ 10 BetrAVG). Für den Anspruch des Arbeitnehmers kommt es jedoch auf die Beitragszahlung nicht an, der Leistungsanspruch richtet sich allein nach den Voraussetzungen des § 7 BetrAVG. Umgekehrt bewirkt auch eine Beitragszahlung keinen gesetzlichen Insolvenzschutz, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht gegeben sind.

Der PSVaG ist also auch trotz der nicht gezahlten Beiträge grundsätzlich einstandspflichtig. A ist jedoch noch aktiver Arbeitnehmer und noch kein Leistungsempfänger, so dass eine Insolvenzsicherung gemäß § 7 Abs. 1 BetrAVG ausscheidet.

A könnte jedoch beim späteren Eintritt des Leistungsfalls (Erreichen der Altersgrenze) einen Anspruch gegen den PSVaG haben (§ 7 Abs. 2 BetrAVG). Die N GmbH hat dem A eine unmittelbare Versorgungszusage erteilt (§ 7 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BetrAVG), für die grundsätzlich der gesetzliche Insolvenzschutz greift. Die Insolvenzsicherung besteht jedoch nur für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften (§ 7 Abs. 2 S. 1 BetrAVG). Die Zusage der N GmbH an A bestand jedoch bei Eintritt der Insolvenz noch keine 5 Jahre (§ 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG).

Die Zusage wurde jedoch im Rahmen der Übertragung der Versorgungszusage erteilt. Für im Rahmen einer Übertragung erteilte Zusagen gelten die Regelungen für die Entgeltumwandlung gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 2 2. HS BetrAVG entsprechend. Arbeitnehmerfinanzierte Zusagen sind gemäß § 1b Abs. 5 BetrAVG sofort gesetzlich unverfallbar.

Der PSVaG ist daher dem Grunde nach auch für die von der N GmbH erteilte Zusage leistungspflichtig.

Die Höhe der gesicherten Anwartschaft ergibt sich bei einer beitragsorientierten Leistungszusage gemäß § 7 Abs. 2 S. 3 i.V.m. § 2 Abs. 5a BetrAVG aus den bis zum Eintritt des Leistungsfalls gezahlten Beiträgen. Die Altersrente aus dem eingebrachten Übertragungswert beläuft sich auf 1.525 €.

Diese Leistung liegt noch unterhalb der Sicherungshöchstgrenze gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BetrAVG von aktuell monatlich 2.835 € x 3 = 8.505 €.

Die Leistungen des PSVaG könnten jedoch gemäß § 7 Abs. 5 BetrAVG beschränkt sein. Danach besteht kein Anspruch bei Zusagen oder Verbesserungen von Zusagen in den beiden letzten Jahren vor Eintritt der Insolvenz (§ 7 Abs. 5 S. 3 1. HS BetrAVG). Die Übertragung und die Zusageerteilung erfolgten weniger als zwei Jahre vor dem Eintritt der Insolvenz.

In § 7 Abs. 5 S. 3 Nr. 2 BetrAVG ist jedoch eine Ausnahme von diesem Leistungsausschluss für Zusageerteilungen aufgrund einer Übertragung geregelt. Der PSVaG ist in diesem Zeitraum bei einer Übertragung für den Teil der Leistung eintrittspflichtig, der auf einem Übertragungswert bis zur Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung beruht. Der Übertragungswert von 145.000 € lag oberhalb dieser BBG (2014: 71.400 €). Für den übersteigenden Teil ist der PSVaG nicht leistungspflichtig.

Der PSVaG muss nur für den Teil der Rente einstehen, der auf einem Übertragungswert von 71.400 € beruht.

$1.525 \text{ €} \times 71.400 / 145.000 = 750,93 \text{ €}$

Dem A steht daher kein Anspruch gegen die V GmbH mehr zu, gegen den PSVaG hat er im Alter 67 einen Anspruch auf eine monatliche Rente von 750,93 €.

Fall 5:

(Diese Aufgabe beruht auf den Sachverhalten der BAG-Urteile vom 11.11.2014, 3 AZR 117/13 (Anpassungstichtag) und vom 28.06.2011, 3 AZR 859/09 (zum anzuwendenden Index).)

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Das bedeutet, dass er in zeitlichen Abständen von jeweils drei Jahren nach dem individuellen Leistungsbeginn die Anpassungsprüfung vorzunehmen hat.

Die Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 BetrAVG besteht unabhängig vom gewählten Durchführungsweg, also auch bei einer Unterstützungskassenzusage.

Ausgehend vom Rentenbeginn des Klägers im März 2010 wäre die nächste Prüfung im 1. März 2013 vorzunehmen gewesen.

Allerdings hatte die X-GmbH alle anfallenden Prüfungstermine zum Dezember eines Jahres gebündelt und die Anpassung der Betriebsrente des Klägers erstmalig zum Dezember 2013 geprüft.

Der gesetzlich vorgeschriebene Drei-Jahres-Rhythmus zwingt nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen; die Bündelung aller in einem Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Jahrestermin ist zulässig. Sie vermeidet unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand und beeinträchtigt die Interessen der Betriebsrentner nur geringfügig. Für diese verzögert sich allenfalls die erste Anpassungsprüfung. Die den Versorgungsempfängern daraus entstehenden Nachteile werden regelmäßig dadurch abgemildert, dass ein entsprechend angewachsener höherer Teuerungsausgleich zu berücksichtigen ist. In der Folgezeit muss der Drei-Jahres-Zeitraum allerdings eingehalten sein. Zudem darf sich durch den gemeinsamen Anpassungstichtag die erste Anpassung um nicht mehr als sechs Monate verzögern.

Diese erste Anpassungsprüfung hat demnach zu spät stattgefunden. Aufgrund der Bündelung der Anpassungsprüfungen hätte die Beklagte die Betriebsrente des Klägers bereits zum Dezember 2012 anpassen müssen.

Fraglich ist weiter, welcher Index für die Anpassungsprüfung zugrunde zu legen ist.

„Nach § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ist für die Ermittlung des Kaufkraftverlustes auf den Verbraucherpreisindex für Deutschland abzustellen. Für Zeiträume vor dem 1. Januar 2003 ist nach § 30c Abs. 4 BetrAVG der Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen maßgebend. In beiden Vorschriften benutzt das Gesetz zur Bezeichnung der Bemessungsgrundlage den bestimmten Artikel „des“ bzw. „der“. Es setzt demnach voraus, dass es nur eine richtige statistische Grundlage für die Berechnung des Kaufkraftverlustes gibt und dem Arbeitgeber insoweit kein Ermessen zusteht. Da die Anpassung jeweils zu einem bestimmten Stichtag zu prüfen und ggf. vorzunehmen ist, kommt es auf die aktuelle statistische Grundlage an, die im gesetzlich vorgesehenen Anpassungszeitpunkt vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht ist. Der Arbeitgeber kann bei seiner gesetzlich geforderten Anpassungsentscheidung keine Umstände berücksichtigen, von denen er noch keine Kenntnis haben kann. Statistische Grundlagen, die erst nach dem Anpassungsstichtag veröffentlicht werden, sind daher für die Anpassung nicht von Bedeutung.

Das entspricht auch Erfordernissen der Rechtssicherheit. Der Versorgungsschuldner, der die Betriebsrente zum gesetzlich vorgesehenen Zeitpunkt anpasst und den ihm zu diesem Zeitpunkt bekannten Verbraucherpreisindex verwendet, kann davon ausgehen, dass er damit seine Verbindlichkeit erfüllt. Zwar ist es unwahrscheinlich, dass ein späterer Verbraucherpreisindex die Preissteigerungen höher berechnet als ein früherer. Das liegt daran, dass zu dem späteren Zeitpunkt genauere Daten vorliegen. Regelmäßig greift aufgrund der Anpassung des Konsumverhaltens an höhere Preise der der Untersuchung zugrunde liegende Personenkreis zu billigeren Konsumgütern. Dadurch wird die finanzielle Belastung und damit die statistische Preissteigerungsrate nach unten beeinflusst (sog. Laspeyres-Effekt, vgl. Elbel/Egner Wirtschaft und Statistik 2008, 339, 341). Ausgeschlossen ist eine andere Entwicklung aber nicht. Könnte ein nach dem Anpassungsstichtag veröffentlichter Verbraucherpreisindex herangezogen werden, wäre ein Arbeitgeber daher uU Forderungen von Arbeitnehmern auf eine weitere Erhöhung ihrer Betriebsrente ausgesetzt, obwohl er an dem im Gesetz vorgesehenen Anpassungszeitpunkt getan hat, was ihm zu diesem Zeitpunkt möglich war.

Umgekehrt müsste ein Betriebsrentner, der gegen den Arbeitgeber, der die Anpassung verzögert, auf der Basis des veröffentlichten Verbraucherpreisindex Klage erhebt, bei einer späteren Veröffentlichung anderer statistischer Grundlagen zumindest mit einer teilweisen Klageabweisung rechnen, die ggf. auch Kosten verursacht. Der Umfang der Anpassungspflicht hinge in einem solchen Fall von der Zufälligkeit ab, ob während des Rechtsstreits ein neuer Verbraucherpreisindex veröffentlicht wird. Das ist mit dem Grundsatz der Rechtssicherheit nicht vereinbar. Zwar können für die Anpassungsentscheidung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG auch in der Zukunft liegende Umstände Bedeutung haben, da die zu prognostizierende wirtschaftliche Entwicklung des Arbeitgebers bei der Anpassungsentscheidung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu berücksichtigen ist (vgl. nur BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 727/07 - Rn. 21 ff., BAGE 129, BAGE Band 129 Seite 292). Bei der Feststellung des Verbraucherpreisindex handelt es sich indes nicht um eine Prognose des Arbeitgebers, sondern um eine vom Statistischen Bundesamt vorgenommene Analyse der Preisentwicklung in der Vergangenheit.“²

Anzuwendender Index ist daher der VPI mit der Basis 2005=100, weil dieser der aktuellste am Prüfungsstichtag 12/2012 verfügbare war.

Bei der Berechnung sind jeweils die Monatswerte des dem Rentenbeginn und dem Prüfungsmonat vorausgehenden Monats anzusetzen. Mit dem Verhältnis dieser beiden Werte ist die Ausgangsrente zu multiplizieren.

Korrekte Renten Anpassung: $107,5_{(02/2010)} / 113,2_{(11/2012)} \times 200 \text{ €} = 210,60 \text{ €}$

Dem Z steht daher bereits seit 12/2012 eine Rente in Höhe von monatlich 210,60 € zu.

² BAG-Urteil vom 28.06.2011, 3 AZR 859/09
IVS-Arbeitsrecht P2728