

I V S - Institut
der
versicherungsmathematischen Sachverständigen
für Altersversorgung e. V., Köln
Klausur im Arbeitsrecht
für die Prüfung am 17. Oktober 2014

Fall		Punkte (max.)
1		20
2	a = 5 b = 5 c = 5 d = 5 e = 5 f = 5	30
3	a = 10 b = 10 c = 10	30
4		20
Höchstmögliche Gesamtpunktzahl		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 vorgebracht wird.

Fall 1: Ruhestandszuwendung bei Pensionseintritt

Eine Arbeitnehmerin, geb. am 04.12.1946, war vom 01.10.1982 bis zum 31.10.2007 bei der Firma H beschäftigt. Seit dem 01.11.2009 bezieht sie eine vorzeitige Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Von H erhält sie eine Betriebsrente.

In einer Betriebsvereinbarung aus 1977 ist geregelt, dass es eine „Ruhestandszuwendung bei Pensionseintritt“ gibt. Diese wurde auch betriebsintern Treuegeld genannt. Es gilt eine Altersgrenze von 65 Jahren.

Nach 15 Jahren betrug die Ruhestandszuwendung das 1,5-fache des Monatsverdienstes, nach 16 Jahren das 1,6-fache etc. und nach 30 vollendeten Jahren das 3,0-fache eines Monatsverdienstes. Nur vollständig zurückgelegte Dienstjahre werden berücksichtigt. Der Monatsverdienst der Arbeitnehmerin betrug 5.244 €.

H hat an sie 12.173,74 € gezahlt. Die Arbeitnehmerin fordert 13.110 €. Sie meint, es liege keine betriebliche Altersversorgung vor. Es seien bei ihr 25 Jahre zu berücksichtigen. Sie rechnet: $2,5 \times 5.244 \text{ €} = 13.110 \text{ €}$. Die Differenz von 936,26 € klagt sie beim Arbeitsgericht ein.

Steht ihr dieser Differenzbetrag zu oder hat der Arbeitgeber richtig gerechnet?

Fall 2: Erläuterung arbeitsrechtlicher Begriffe

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

- a) Altersgrenze
- b) Kapitalwahlrecht
- c) Wartezeit
- d) Gleichbehandlungsgrundsatz
- e) Betriebsvereinbarung
- f) Informations- und Auskunftspflichten

Hinweis: Der Begriff der Altersgrenze spielt in der betrieblichen Altersversorgung in unterschiedlichen Zusammenhängen eine Rolle.

Fall 3: Vermischtes

- a) Rentner R bezieht seit dem 01.09.2009 eine Rente in Höhe von 100 € monatlich brutto nachschüssig. Er möchte wissen, ob die Rente angepasst werden muss und wenn ja, um wie viel und ob er eine Nachzahlung ab wann verlangen kann. Bitte verwenden Sie für Ihre Berechnungen die beigegefügte Tabelle.
- b) Herr X, geb. am 01.05.1947, war vom 01.10.1994 bis zum 31.12.1998 bei der A-GmbH als Fremdgeschäftsführer tätig. Vertraglich war ihm eine Anwartschaft aufrechterhalten worden. Diese betrug 1.082 €.

Seit dem 01.05.2010 bezieht er aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Altersrente für langjährig Versicherte. Herr X ist der Auffassung, dass ihm seit dem 01.05.2007 gem. § 30a BetrAVG eine Zahlung zusteht. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift sind ebenso erfüllt wie die Voraussetzungen nach der Versorgungszusage (z.B. Wartezeit). Die A-GmbH verweigert ihm eine Zahlung seit dem 01.05.2007, weil für Geschäftsführer die Vorschrift nicht gelte. Steht Herrn X eine Altersrente ab dem 01.05.2007 zu? Wenn ja, warum? Ist ihm für die Zeit ab dem 01.05.2007 die Rente nachzuzahlen? Die A-GmbH hat sich auf die Verjährung berufen.

- c) Herr B, geboren am 21.10.1939, war vom 01.07.1986 bis zum 31.12.2002 bei der M-GmbH tätig. Seitdem bezieht er eine vorzeitige Altersrente. In der Versorgungsregelung ist auch eine Hinterbliebenenversorgung vorgesehen. Diese lautet u.a. wie folgt:

„Witwenrente wird bei Tod eines Mitarbeiters der überlebenden Ehefrau gewährt, wenn die Ehe bis zum Tod bestanden hat. Witwenrente wird auch beim Tod eines Rentners der hinterlassenen Ehefrau gewährt, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde und bis zum Tod bestanden hat.“

Herr B hat Frau B am 12.09.1969 geheiratet. Die Ehe wurde 1993 geschieden. Herr B heiratete 1996 erneut. Diese Ehe wurde 2002 geschieden. Am 18.6.2008 heiratete Herr B erneut seine erste Ehefrau. Er will von der M-GmbH wissen, ob diese nach seinem Tod eine Witwenrente erhält. Er vertritt die Auffassung, dass er bereits vor seinem Ruhestand mit Frau B verheiratet gewesen sei. Ist im Falle des Todes von Herrn B eine Witwenrente an Frau B zu zahlen?

Monat	VPI	Monat	VPI	Monat	VPI	Monat	VPI	Monat	VPI	Monat	VPI
01/1994	78,4	06/1997	83,0	11/2000	86,4	04/2004	90,9	09/2007	96,4	02/2011	101,3
02/1994	78,9	07/1997	83,7	12/2000	86,5	05/2004	91,1	10/2007	96,6	03/2011	101,9
03/1994	78,9	08/1997	83,8	01/2001	86,9	06/2004	91,1	11/2007	97,1	04/2011	101,9
04/1994	79,1	09/1997	83,5	02/2001	87,5	07/2004	91,3	12/2007	97,7	05/2011	101,9
05/1994	79,3	10/1997	83,5	03/2001	87,6	08/2004	91,4	01/2008	97,4	06/2011	102,0
06/1994	79,5	11/1997	83,4	04/2001	88,0	09/2004	91,2	02/2008	97,8	07/2011	102,2
07/1994	79,7	12/1997	83,5	05/2001	88,4	10/2004	91,3	03/2008	98,3	08/2011	102,3
08/1994	79,8	01/1998	83,5	06/2001	88,5	11/2004	91,1	04/2008	98,1	09/2011	102,5
09/1994	79,7	02/1998	83,7	07/2001	88,7	12/2004	92,1	05/2008	98,7	10/2011	102,5
10/1994	79,7	03/1998	83,6	08/2001	88,5	01/2005	91,4	06/2008	98,9	11/2011	102,7
11/1994	79,7	04/1998	83,8	09/2001	88,3	02/2005	91,8	07/2008	99,5	12/2011	102,9
12/1994	79,8	05/1998	84,0	10/2001	88,1	03/2005	92,2	08/2008	99,2	01/2012	102,8
01/1995	80,1	06/1998	84,2	11/2001	87,9	04/2005	92,0	09/2008	99,1	02/2012	103,5
02/1995	80,4	07/1998	84,4	12/2001	88,0	05/2005	92,2	10/2008	98,9	03/2012	104,1
03/1995	80,4	08/1998	84,3	01/2002	88,9	06/2005	92,3	11/2008	98,4	04/2012	103,9
04/1995	80,6	09/1998	84,0	02/2002	89,0	07/2005	92,7	12/2008	98,8	05/2012	103,9
05/1995	80,7	10/1998	83,9	03/2002	89,2	08/2005	92,8	01/2009	98,3	06/2012	103,7
06/1995	80,9	11/1998	83,9	04/2002	89,3	09/2005	92,9	02/2009	98,9	07/2012	104,1
07/1995	81,1	12/1998	83,9	05/2002	89,4	10/2005	93,0	03/2009	98,7	08/2012	104,5
08/1995	81,0	01/1999	83,8	06/2002	89,4	11/2005	92,7	04/2009	98,8	09/2012	104,6
09/1995	80,9	02/1999	83,9	07/2002	89,7	12/2005	93,4	05/2009	98,7	10/2012	104,6
10/1995	80,9	03/1999	83,9	08/2002	89,6	01/2006	93,1	06/2009	99,0	11/2012	104,7
11/1995	80,7	04/1999	84,4	09/2002	89,3	02/2006	93,5	07/2009	99,0	12/2012	105,0
12/1995	80,9	05/1999	84,4	10/2002	89,3	03/2006	93,5	08/2009	99,2	01/2013	104,5
01/1996	81,0	06/1999	84,6	11/2002	88,9	04/2006	93,8	09/2009	98,9	02/2013	105,1
02/1996	81,4	07/1999	84,9	12/2002	89,1	05/2006	93,8	10/2009	98,9	03/2013	105,6
03/1996	81,5	08/1999	85,0	01/2003	89,1	06/2006	94,0	11/2009	98,8	04/2013	105,1
04/1996	81,5	09/1999	84,7	02/2003	89,6	07/2006	94,4	12/2009	99,6	05/2013	105,5
05/1996	81,7	10/1999	84,6	03/2003	89,7	08/2006	94,2	01/2010	99,0	06/2013	105,6
06/1996	81,8	11/1999	84,7	04/2003	89,4	09/2006	93,9	02/2010	99,4	07/2013	106,1
07/1996	82,1	12/1999	84,9	05/2003	89,2	10/2006	94,0	03/2010	99,9	08/2013	106,1
08/1996	82,0	01/2000	85,1	06/2003	89,5	11/2006	94,0	04/2010	100,0	09/2013	106,1
09/1996	81,9	02/2000	85,4	07/2003	89,7	12/2006	94,7	05/2010	99,9	10/2013	105,9
10/1996	81,9	03/2000	85,5	08/2003	89,7	01/2007	94,7	06/2010	99,9	11/2013	106,1
11/1996	81,8	04/2000	85,6	09/2003	89,6	02/2007	95,1	07/2010	100,1	12/2013	106,5
12/1996	82,1	05/2000	85,5	10/2003	89,6	03/2007	95,3	08/2010	100,2	01/2014	105,9
01/1997	82,6	06/2000	86,0	11/2003	89,4	04/2007	95,8	09/2010	100,1	02/2014	106,4
02/1997	82,8	07/2000	86,4	12/2003	90,1	05/2007	95,8	10/2010	100,2	03/2014	106,7
03/1997	82,7	08/2000	86,4	01/2004	90,1	06/2007	95,8	11/2010	100,3	04/2014	106,5
04/1997	82,6	09/2000	86,4	02/2004	90,3	07/2007	96,3	12/2010	100,9	05/2014	106,4
05/1997	83,0	10/2000	86,4	03/2004	90,6	08/2007	96,2	01/2011	100,7	06/2014	106,7

Fall 4: Konzernarbeitsverhältnisse

Der Rentner R befindet sich schon seit November 2002 im Ruhestand. Geboren wurde er am 01.10.37.

Die W-AG war seit 1960 mit 100 % der Anteile die Muttergesellschaft der W-GmbH, die von ihr sehr eng und fast wie eine eigene Unterabteilung geführt wurde. Am 03.01.62 bestätigte die W-AG dem R schriftlich, dass sie ihn ab dem 01.01.62 für ihre Tochtergesellschaft W-GmbH engagiert habe. Wenige Tage später schloss R mit der W-GmbH einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab. Dieses Arbeitsverhältnis endete am 30.06.79.

Die W-AG erteilte dem R am 30.12.74 eine Versorgungszusage, die sie beim PSVaG zur Insolvenzsicherung anmeldete und für die sie auch über die Jahre hinweg die üblichen Insolvenzsicherungsbeiträge zahlte. Von November 2002 bis Juli 2010 zahlte die W-AG dem R wegen dieser Versorgungszusage auch eine monatliche Betriebsrente von 450 Euro. Am 04.08.10 wurde allerdings über das Vermögen der W-AG das Insolvenzverfahren eröffnet. Davon blieb die W-GmbH unberührt; sie war schon 2009 von der W-AG an fremde Investoren veräußert worden.

R hat ab August 2010 keine Betriebsrente mehr von der W-AG bekommen. Er verlangt im Dezember 2010 rückwirkend für die Zeit ab August 2010 und für die Zukunft vom PSVaG die Weiterzahlung seiner Betriebsrente von monatlich 450 Euro (brutto). Der PSVaG lehnt dies ab.

Wer hat Recht? Bitte begründen Sie Ihre Meinung!

I V S - Institut
der
versicherungsmathematischen Sachverständigen
für Altersversorgung e. V., Köln
Klausur im Arbeitsrecht
für die Prüfung am 17. Oktober 2014

- Lösungstipps -

Fall 1: Ruhestandszuwendung bei Pensionseintritt (Lösungstipps)

Dieser Fall ist dem Urteil des BAG vom 25.6.2013 (3 AZR 219/11) nachgebildet.

Dieses Urteil ist mit folgendem Leitsatz versehen:

Die Grundsätze zur Berechnung der Betriebsrente bei vorgezogener Inanspruchnahme bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gelten auch für Versorgungszusagen, die einmalige Kapitalleistungen vorsehen. Sofern die Versorgungsregelung nichts anderes bestimmt, ist die Leistung nach § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG zeiträtterlich zu berechnen und um einen sog. untechnischen versicherungsmathematischen Abschlag zu kürzen.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG handelt es sich um eine betriebliche Altersversorgung, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt sind. Es muss ein Versorgungszweck vorliegen. Die Leistung muss durch ein biologisches Ereignis ausgelöst werden. Es reicht aus, wenn auch nur teilweise ein biometrisches Risiko übernommen wird. Der Begriff der Versorgung ist weit auszulegen. Versorgung sind alle Leistungen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen. Dies können Renten, aber auch Kapitalzuwendungen sein. Die Ruhestandszuwendung ist eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Sie wurde aus Anlass des Arbeitsverhältnisses versprochen. Sie wird durch das biologische Ereignis Alter ausgelöst. Die Zuwendung dient auch der Versorgung. Sie ist geeignet, den Lebensstandard zumindest vorübergehend zu verbessern. Ihre Bezeichnung als „Treuegeld“ ist unerheblich. Die Qualifizierung als betriebliche Altersversorgung hängt nicht von der Bezeichnung ab, sondern davon, ob die Begriffsmerkmale des § 1 Abs. 1 BetrAVG erfüllt sind. Dies ist vorliegend der Fall.

Beim Ausscheiden am 31.10.2007 richtete sich die gesetzliche Unverfallbarkeit dem Grunde nach § 1b Abs. 1 i.V.m. § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Die Zusage war vor dem 01.01.2001 erteilt worden und das Arbeitsverhältnis hat vor dem 01.01.2001 geendet. Folglich ist § 1b Abs. 1 BetrAVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Anwartschaft erhalten bleibt, wenn vor Eintritt des Versorgungsfalles der Arbeitnehmer ausscheidet und er das 35. Lebensjahr vollendet und die Zusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre bestanden hat. Die Arbeitnehmerin war am 31.10.2007 60 Jahre alt und damit älter als 35. Da die Betriebsvereinbarung seit Juli 1977 bestand, hat sie bei Eintritt in das Unternehmen eine Zusage erhalten. Eingetreten ist sie am

01.10.1982. Bis zum Ausscheiden am 31.10.2007 hat die Zusage weit mehr als 10 Jahre bestanden. Damit lag beim Ausscheiden eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft dem Grunde nach vor.

Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft richtet sich nach § 2 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 BetrAVG. Wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Versorgungsleistung ist der im 1. Schritt ermittelte Betrag um den sog. untechnischen versicherungsmathematischen Abschlag zu kürzen. Diese Grundsätze gelten nicht nur für Rentenleistungen, sondern auch für Kapitaleistungen.

Da die Arbeitnehmerin vor dem 01.01.1947 geboren wurde, ist § 235 Abs. 2 SGB VI nicht anzuwenden. Die vom BAG aufgestellte Auslegungsregel (Urteil vom 15.5.2012, 3 AZR 11/10) gilt für sie nicht.

Bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres am 04.12.2011 hätte die Arbeitnehmerin 29 volle Jahre zurücklegen können (29 Jahre und 2 Monate). Die Versorgungsleistung hätte damit $2,9 \times 5.244 \text{ €} = 15.207,60 \text{ €}$ betragen. Diese ist gem. § 2 Abs. 1 BetrAVG im Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit (301 Kalendermonate) zur möglichen Betriebszugehörigkeit (30.11.2011; 350 volle Kalendermonate) zu kürzen. Dies ergibt den Betrag von 13.078,54 €

Dieser Betrag ist um den untechnischen versicherungsmathematischen Abschlag zu kürzen, weil keine versicherungsmathematischen Abschläge vorgesehen sind.¹ Dies erfolgt analog zu § 2 Abs. 1 BetrAVG. Es ist die Zeit vom Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zur vorzeitigen Inanspruchnahme ins Verhältnis zu setzen zur insgesamt möglichen Betriebszugehörigkeit (01.10.1982 – 31.10.2009 = 325 volle Kalendermonate zu 01.10.1982 – 30.11.2011 = 350 volle Kalendermonate). Dies ergibt einen Betrag von 12.144,36 €. Da mehr gezahlt wurde, hat die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf die von ihr verlangte Differenz.

¹ Anmerkung: 1977 waren versicherungsmathematische Abschläge noch nicht üblich. Erst mit Urteil vom 26.10.1982 (3 AZR 472/80) hat das BAG sie gebilligt, wenn sie in das Versorgungsversprechen eingeführt waren.

Fall 2: Erläuterung arbeitsrechtlicher Begriffe (Lösungstipps)

a) Altersgrenze

Die Altersgrenze hat unterschiedliche Bedeutungen (u.a.):

Sie ist von Bedeutung für die Unverfallbarkeit dem Grunde nach. Heute gilt hierfür eine Altersgrenze von 25 Jahren. Früher waren es 30 oder 35 Jahre.

Die Altersgrenze ist auch von Bedeutung für das Quotierungsverfahren gem. § 2 Abs. 1 BetrAVG. Bis zur Altersgrenze/Regelaltersgrenze ist die mögliche Betriebszugehörigkeit zu berechnen. Dies gilt nicht nur für ein Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft, sondern auch für den gesetzlichen Insolvenzschutz und für die Ermittlung des Besitzstandes.

Es gibt Mindest- und Höchstaufnahmearter. Ein Höchstaufnahmearter von 50 Jahren verstößt nicht gegen Europäisches Recht und auch nicht gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (BAG 12.11.2013, 3 AZR 356/12). Ein Höchstaufnahmearter von 45 ist unwirksam wegen Altersdiskriminierung (BAG 18.3.2014, 3 AZR 69/12).

Die Altersgrenze für eine Altersleistung kann zwischen 60 und 67 Jahren liegen. Mit der Altersgrenze wird der Zeitpunkt beschrieben, zu dem die höchstmögliche Betriebszugehörigkeit erwartet wird. Bei einer Altersgrenze von 65 Jahren und einer Versorgungsregelung, die vor dem 01.01.2008 geschaffen wurde, hat das BAG die Auslegungsregel aufgestellt, dass die Altersgrenze nach Maßgabe des § 235 SGB VI wandert (BAG 15.5.2012, 3 AZR 11/10).

b) Kapitalwahlrecht

Das Kapitalwahlrecht ist von der Abfindung gem. § 3 BetrAVG abzugrenzen. Das Kapitalwahlrecht ist Bestandteil der Zusage. Mit ihm wird dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, statt einer zugesagten Rente die Auszahlung eines Kapitals zu verlangen. Die Einräumung eines Kapitalwahlrechts verstößt nicht gegen § 3 BetrAVG (BGH 28.9.2009, II ZR 12/09). Eine Abfindung liegt dagegen vor, wenn eine neue Rechtsgrundlage geschaffen wird.

c) Wartezeit

Die Wartezeit dient der Risikobegrenzung aus der Sicht des Arbeitgebers. Tritt ein Versorgungsfall ein, bevor die Wartezeit abgelaufen ist, wirkt sich die Wartezeit leistungsausschließend aus. Der Arbeitnehmer erhält keine Leistung, wenn er die Wartezeit nicht erfüllt hat. Dies ist von Bedeutung für die vorzeitigen Leistungsfälle Invalidität oder Tod.

Die Wartezeit kann fünf, zehn oder auch zwanzig Jahre betragen. Sie kann auch in der Form ausgestaltet sein, dass es nur dann eine Versorgungsleistung gibt, wenn der Arbeitnehmer ein bestimmtes Mindestalter bei Eintritt des Versorgungsfalles erreicht hat (BAG 10.12.2013, 3 AZR 796/11).

Ist ein Arbeitnehmer mit unverfallbarer Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis vorzeitig ausgeschieden, kann er auch noch nach dem Ausscheiden die Wartezeit erfüllen. Dies ist in § 1 b Abs. 1 Satz 5 BetrAVG geregelt.

d) Gleichbehandlungsgrundsatz

Gleiche Sachverhalte sind gleich zu behandeln. Will man in der betrieblichen Altersversorgung zwischen Personengruppen unterscheiden, muss hierfür ein sachlicher Grund bestehen. Ein sachlicher Grund kann ein unterschiedlicher Versorgungsbedarf sein. Ein sachlicher Grund liegt auch dann vor, wenn eine Personengruppe besonders an das Unternehmen gebunden werden soll. Deshalb ist es z.B. zulässig, nur den Führungskräften eine betriebliche Altersvorsorge zuzusagen, wobei natürlich darauf geachtet werden muss, dass der Begriff der Führungskräfte korrekt definiert wird.

Liegt kein sachlicher Grund vor, ist der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, wenn eine Personengruppe von einer betrieblichen Altersversorgung gänzlich ausgeschlossen wird oder sie eine geringere Leistung erhält. Die benachteiligte Personengruppe ist mit der besser versorgten Personengruppe gleich zu stellen. Sie wird auf deren Niveau auch mit Wirkung für die Vergangenheit angehoben.

e) Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag, den der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat abschließt. Dieser Vertrag muss schriftlich abgeschlossen werden. Die gesetzliche Regelung hierzu findet sich in § 77 Abs. 2 BetrVG.

Das Besondere an einer Betriebsvereinbarung ist, dass sie unmittelbar und zwingend wirkt (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer, die vom persönlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst werden, von dieser Betriebsvereinbarung erfasst sind, unabhängig davon, ob sie Kenntnis vom Abschluss der Betriebsvereinbarung haben, ob sie deren Inhalt kennen und ob die Betriebsvereinbarung zu ihren Gunsten oder zu ihren Lasten wirkt.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, durch die Arbeitsgerichte prüfen zu lassen, ob die Betriebsvereinbarung wirksam ist. Dies nennt man Rechtskontrolle. Eine solche Rechtskontrolle ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn eine verschlechternde Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird. Das Bundesarbeitsgericht prüft in ständiger Rechtsprechung, ob Gründe für die Änderung des Versorgungsversprechens vorliegen und wie gravierend diese Gründe sind. Hierfür wird im Rahmen eines dreistufigen Besitzstandes geprüft, ob sachlich-proportionale, triftige oder gar zwingende Gründe vorliegen, die den Eingriff in die Versorgungsanwartschaft rechtfertigen können.

f) Informations- und Auskunftspflichten

Die Informationspflichten sind in § 4a BetrAVG geregelt. Es besteht – auf Verlangen - eine Auskunftspflicht über die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist oder ob das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Einzige Voraussetzung ist, dass die Unverfallbarkeitsfristen dem Grunde nach erfüllt sind.

Eine weitere Auskunftspflicht besteht dann, wenn der Arbeitnehmer seinen Mitnahmeanpruch geltend machen will. Der ehemalige Arbeitgeber hat Auskunft darüber zu erteilen, wie hoch der Übertragungswert ist. Der neue Arbeitgeber hat Auskunft darüber zu erteilen, welche Versorgungsleistung mit dem Übertragungswert finanziert werden kann. Die Höhe der Altersleistung ist zu beziffern. Hinsichtlich der Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung ist mitzuteilen, ob eine solche Anwartschaft bestehen würde.

Auskunftspflichten können sich auch als Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis ergeben. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einer Entscheidung veranlassen will.

Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, von sich aus über den Anspruch auf Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG zu informieren. Wenn der Gesetzgeber eine solche Information für erforderlich gehalten hätte, hätte er dies gesetzlich geregelt. Zwischen dem

Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer besteht auch kein Kompetenz- und/oder Informationsgefälle. Der eindeutigen Regelung in § 1 a BetrAVG kann auch der Arbeitnehmer entnehmen, dass er den Anspruch auf Entgeltumwandlung hat (BAG 21.1.2014, 3 AZR 807/11).

Fall 3: Vermischtes (Lösungstipps)

- a) Gem. § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle 3 Jahre eine Anpassungsprüfung und –entscheidung vorzunehmen. Dabei sind die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber ist zur Anpassung verpflichtet, wenn dies seine wirtschaftliche Lage erlaubt. Die Anpassung ist die Regel, die Nichtanpassung ist die Ausnahme. Im vorliegenden Fall war mangels irgendwelcher Informationen über eine schlechte wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers vom Regelfall auszugehen.

Die erste Anpassungsprüfung hätte zum 01.09.2012 vorgenommen werden müssen. Maßstab ist gem. § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG der Anstieg des Verbraucherpreisindex. Es ist der Verbraucherpreisindex des Monats vor der Anpassungsprüfung ins Verhältnis zu setzen zum Verbraucherpreisindex des Monats vor Rentenbeginn. Im August 2012 betrug der Verbraucherpreisindex 104,5 Punkte, im August 2009 99,2 Punkte. Dies ergibt einen Anstieg um 5,34 %. Folglich war die Rente um 5,34 € monatlich anzuheben. Für die Monate September 2012 bis September 2014 sind $25 \times 5,34 \text{ €} = 133,50 \text{ €}$ nachzuzahlen.

- b) Nach § 30a Abs. 1 BetrAVG kann Herr X ab dem 01.05.2007 eine betriebliche Altersrente von der A-GmbH verlangen. Er fällt gem. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG unter den persönlichen Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes. Er erfüllt die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BetrAVG. Auch wenn in § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG nur auf die §§ 1 bis 16 BetrAVG verwiesen wird, nicht dagegen auf § 30a BetrAVG, gilt diese Vorschrift auch für Geschäftsführer. Die Vorschrift wird von der Verweisung auf § 6 BetrAVG erfasst. Eine Klarstellung, dass auch § 30a BetrAVG gilt, hat der Gesetzgeber nicht für erforderlich gehalten. Es steht außer Frage, dass Arbeitnehmer i.S.v. § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG von § 30a BetrAVG erfasst werden. Auch in Satz 1 wird nicht auf § 30a BetrAVG verwiesen. In beiden Fällen hat es der Gesetzgeber als ausreichend angesehen, dass über § 6 BetrAVG auch § 30a BetrAVG zur Anwendung kommt.

Gem. § 18a BetrAVG richtet sich die Verjährung nach den Vorschriften des BGB, weil Herr X eine wiederkehrende, nämlich monatlich zu zahlende Altersrente begehrt. Gem. § 195 BGB beträgt die regelmäßige Verjährungsfrist 3 Jahre. Sie beginnt gem. § 199 BGB am Ende des Jahres zu laufen, in dem die Zahlung fällig geworden wäre. Für die Renten, die in 2007 zu

zahlen gewesen wären, würde sie am 31.12.2007 beginnen und am 31.12.2010 enden. Für 2008 endet sie am 31.12.2011, für 2009 am 31.12.2012, für 2010 am 31.12.2013. Die Einrede der Verjährung muss ausdrücklich erhoben werden. Dies ist vorliegend durch die A-GmbH geschehen. Seit dem 01.05.2010 erhält Herr X seine Altersrente. Für die nach § 30a BetrAVG zu zahlende Rente ist keine Nachzahlung vorzunehmen, weil diese Ansprüche aufgrund der Einrede verjährt sind. Die Zahlungen ab dem 01.05.2010 wurden erfüllt.

Wegen der Einzelheiten wird auf das Urteil des BAG vom 15.4.2014 (3 AZR 114/12) verwiesen.

c) Dieser Fall ist dem Urteil des BAG vom 15.10.2013 (3 AZR 294/11) nachgebildet.

Im Fall des Todes von Herrn B hat Frau B keinen Anspruch auf eine Witwenrente. Eine Witwenrente würde ihr nur zustehen, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Eine Regelung, die den Anspruch auf Witwen-/Witwerrente davon anhängig macht, dass die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer geschlossen wurde, verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist vorliegend anwendbar. Es bestehen im Betriebsrentenrecht keine vorrangigen Sonderregelungen.

Es liegt keine Diskriminierung wegen des Alters nach § 7 Abs. 1 Halbsatz 1 AGG vor, so dass die Regelung in der Versorgungsordnung auch nicht gem. § 7 Abs. 2 AGG unwirksam ist. Nach § 7 Abs. 1 Halbsatz 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes – unter anderem wegen des Alters – benachteiligt werden. Unzulässig sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt nicht vor, weil nicht auf ein konkretes Alter abgestellt wird. Eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG liegt ebenfalls nicht vor, weil die Regelung, nach der bei einer Heirat nach Eintritt des Versorgungsfalles die Witwenrente ausgeschlossen ist, durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Das Ziel des Arbeitgebers ist die Risikobegrenzung. Er ist nicht verpflichtet, überhaupt eine Hinterbliebenenversorgung zu versprechen. Deshalb ist er auch grundsätzlich berechtigt, die

Hinterbliebenenversorgung von zusätzlichen Voraussetzungen abhängig zu machen und damit Personen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, von der Hinterbliebenenversorgung auszuschließen. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, die von ihm freiwillig eingeführte Hinterbliebenenversorgung auf einen Personenkreis zu beschränken, hinsichtlich dessen der Versorgungsbedarf bereits vor dem Leistungsbezugs des versorgungsberechtigten Mitarbeiters angelegt war.

Herr B bezieht seit dem 01.01.2003 eine Versorgungsleistung. Die Ehe wurde erst 2008 geschlossen. Folglich wurde die Ehe nicht vor Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen, sondern nach Eintritt des Versorgungsfalles. Ohne Bedeutung ist, dass Herr B mit seiner 1. Ehefrau auch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses verheiratet war.

Fall 4: Konzernarbeitsverhältnisse (Lösungstipps)

(angelehnt an BAG, 20.05.14, 3 AZR 1094/12)

R hat keinen Anspruch gegen den PSVaG auf Zahlung einer Betriebsrente ab August 2010 in Höhe von monatlich 450 Euro (brutto).

1. Die dem R von der W-AG versprochene Betriebsrente unterliegt nicht dem gesetzlichen Insolvenzschutz durch den PSVaG nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Diesem Schutz unterliegen nur Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Das Versorgungsversprechen der W-AG an den R vom 30.12.74 erfüllt nicht die Voraussetzungen einer betrieblichen Altersversorgung.

Eine betriebliche Altersversorgung liegt nur dann vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden sind. Es muss sich also um eine Versorgungszusage „des Arbeitgebers“ handeln. Da das BetrAVG keinen eigenständigen Arbeitgeberbegriff kennt, ist nach den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts auch bei einer betrieblichen Altersversorgung Arbeitgeber derjenige, der die Dienstleistungen vom Arbeitnehmer kraft des Arbeitsvertrages fordern kann. Arbeitgeber des R war im vorliegenden Fall deshalb nicht die zusage W-AG, sondern die W-GmbH.

Dass die W-AG die 100%ige Muttergesellschaft der W-GmbH war und dass sie die W-GmbH damals sehr eng und fast wie eine eigene Unterabteilung geführt hat, ist unerheblich. Beides begründet kein Arbeitsverhältnis zwischen der Muttergesellschaft und den Arbeitnehmern der Tochtergesellschaft.

Weil es sich bei der Zusage der W-AG an den R um keine betriebliche Altersversorgung handelte, kann der R jetzt nach der Insolvenz der W-AG keine Leistungen des PSVaG beanspruchen.

2. Aus § 17 Abs. 1 Satz 2 in Vbdg. mit § 7 BetrAVG ergibt sich nichts anderes. Dem R ist die Zusage der W-AG nicht „aus Anlass einer Tätigkeit“ für dieses Unternehmen erteilt worden. Tätigkeiten hat der R vertragsgemäß nur für die W-GmbH, nicht für die W-AG, erbracht.

3. Dass die W-AG die dem R erteilte Zusage beim PSVaG angemeldet und dafür auch Insolvenzversicherungsbeiträge gezahlt hat, ändert nichts am Ergebnis. Die Beitragsfestsetzung durch den PSVaG und die Beitragszahlung durch ein Unternehmen begründen für sich alleine keine Insolvenzversicherungsansprüche gegen den PSVaG.

4. Es mag Fälle geben, in denen die Auslegung ergibt, dass die Muttergesellschaft dem Arbeitnehmer die Versorgungszusage in Wirklichkeit in Stellvertretung für ihre Tochtergesellschaft erteilt hat, so dass es sich rechtlich um eine Versorgungszusage der Tochtergesellschaft handelt. Dies bedarf hier aber keiner Prüfung, weil R auch in diesem Fall keine Rechte gegenüber dem PSVaG geltend machen könnte. Nicht die W-GmbH, sondern nur die W-AG ist ja insolvent geworden.