

Schriftliche Prüfung im Fach

Arbeitsrecht

gemäß Prüfungsordnung 4
der Deutschen Aktuarvereinigung e. V.
und des IVS –Institut der Versicherungsmathematischen
Sachverständigen für Altersversorgung e. V.

am 12. Oktober 2019

Hinweise:

- Als Hilfsmittel ist die Textsammlung „Die Betriebsrente“ von Drochner (17. Auflage, 2019) zugelassen.
- Die Gesamtpunktzahl beträgt 100 Punkte. Die Klausur ist bestanden, wenn mindestens 50 Punkte erreicht werden.
- Bitte prüfen Sie die Ihnen vorliegende Prüfungsklausur auf Vollständigkeit. Die Klausur besteht aus 7 Seiten.
- Alle Antworten sind zu begründen und bei Rechenaufgaben muss der Lösungsweg ersichtlich sein.

Mitglieder der Prüfungskommission:

Margret Kisters-Kölkes, Thomas Bishopink,
Thomas Obenberger, Gordon Teckentrup

Aufgabe 1. [25 Punkte]

Bei der A GmbH besteht eine Betriebsvereinbarung, in der die Gewährung eines Weihnachtsgeldes geregelt ist. Auszugsweise heißt es darin:

„Mitarbeiter und nach den Bestimmungen der betrieblichen Altersversorgung der A GmbH versorgungsberechtigte ehemalige Mitarbeiter, die bis zum Rentenbeginn betriebstreu waren, erhalten im Monat November anlässlich des Weihnachtsfestes eine Weihnachtsgewährung in Höhe von 80 % der laufenden Arbeitsbezüge eines Monats bzw. der laufenden betrieblichen Versorgungsleistung eines Monats.“

Die A GmbH ließ im Jahr 2002 die Weihnachtsfeier ausfallen und gewährte den Mitarbeitern und Versorgungsberechtigten stattdessen eine Zahlung in Höhe von 100 EUR. Diese pauschale Sonderzahlung gewährte sie auch in den Jahren 2003 bis 2014 zusätzlich zu der Weihnachtsgewährung. Die zusätzliche Sonderzahlung war als solche in den Lohnabrechnungen jeweils unmittelbar unterhalb der Weihnachtsgewährung getrennt ausgewiesen. Sie wurde zunächst vorbehaltlos gewährt, in den Jahren 2014 bis 2016 enthielten die Lohnabrechnungen den Zusatz „(freiwillige Leistung)“. Ab November 2017 erbrachte die A GmbH nur noch die Weihnachtsgewährung, aber keine zusätzlichen Sonderzahlungen mehr.

B war bei der A GmbH von 1985 bis 2006 beschäftigt und ist dort mit Vollendung seines 65. Lebensjahres unter Bezug von betrieblicher Altersrente in den Ruhestand getreten. Er ist mit der Einstellung der zusätzlichen Sonderzahlung nicht einverstanden und macht deren Zahlung auch für die Jahre nach 2016 geltend. Er meint, dass man die Abrechnungen nur so verstehen konnte, dass sich die A GmbH über den Anspruch auf die Weihnachtsgewährung hinaus zu einer weiteren Versorgungsleistung habe verpflichten wollen. Zudem hätte es zur Verhinderung eines Anspruchs eines ausdrücklichen Vorbehalts bedurft, der zumindest anfangs nicht vorgelegen habe. Außerdem bestünde ein Anspruch auf Überprüfung der zusätzlichen Sonderzahlung unter dem Gesichtspunkt der Rentenanpassung.

Bei der A GmbH ist man dagegen der Meinung, dass aufgrund der einmaligen jährlichen Zahlung gar keine Leistung der betrieblichen Altersversorgung vorläge. Aufgrund der Regelung in der Betriebsvereinbarung sei man zu der Gewährung der Leistung ohnehin nicht verpflichtet. Zudem hätte wegen des Vorhandenseins der Betriebsvereinbarung schon von vorneherein auch bei wiederholter Zahlung kein wie auch immer gearteter Anspruch aus einer betrieblichen Übung entstehen können, jedenfalls aber wurde der Anspruch durch den mehrfachen Freiwilligkeitsvorbehalt in der Lohnabrechnung zwischenzeitlich wieder beseitigt. Außerdem be-

hauptet die A GmbH, dass ein Irrtum vorgelegen habe, denn sie habe die Vorstellung gehabt, auf Basis der Betriebsvereinbarung zur Zahlung der Sonderzuwendungen in erfolgter Höhe verpflichtet gewesen zu sein.

Auch die C war lange Jahre bei der A GmbH beschäftigt und ist dort unter Aufrechterhaltung einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden. Sie ist der Meinung, dass ihr die Weihnachtsszuwendung nach der Betriebsvereinbarung doch zumindest anteilig auch gezahlt werden müsse. Dies lehnt die A GmbH unter Verweis auf den eindeutigen Wortlaut der Betriebsvereinbarung ab.

Bestehen die von Herrn B geltend gemachten Ansprüche auf Fortzahlung der Sonderzahlung sowie auf Anpassungsprüfung (hinsichtlich letzterem ist nur zu prüfen, ob dem Grunde nach ein solcher Anspruch besteht)? Besteht der Anspruch von Frau C auf Zahlung einer anteiligen Weihnachtsszuwendung dem Grunde nach?

Aufgabe 2. [25 Punkte insgesamt, je 5 Punkte pro Begriff]

Bitte erläutern Sie folgende Begriffe so, dass man nachvollziehen kann, was Sie unter diesem Begriff verstehen. Die bloße Nennung eines Paragraphen oder die reine Wiederholung des Gesetzestextes reicht nicht aus. Zur Verdeutlichung können Sie auch – aber nicht nur – Beispiele verwenden.

- a) Hinterbliebenenversorgung
- b) Entgeltumwandlung
- c) Abfindung
- d) Insolvenzsicherung
- e) Versicherungsförmige Lösung

Aufgabe 3. [25 Punkte]

Die A GmbH hat ihren Mitarbeitern seit 1996 Versorgungszusagen der betrieblichen Altersversorgung erteilt. Grundlage war die im Dezember 1995 von der A GmbH im Betrieb öffentlich ausgehangene „Pensionsordnung“ (nachfolgend PO), die sich an alle Mitarbeiter gleichermaßen richtete. Nach der Pensionsordnung erhalten alle Mitarbeiter der A GmbH ab dem 1.1.1996 eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung nach der PO.

Folgende Versorgungsleistungen werden in der PO geregelt:

„§ 2 Altersrente

- (1) Der versorgungsberechtigte Mitarbeiter erhält mit Vollendung des 65. Lebensjahres eine monatliche Altersrente, wenn er zu diesem Zeitpunkt aus den Diensten der A GmbH ausgeschieden ist.*
- (2) Der versorgungsberechtigte Mitarbeiter erhält für jedes angefangene Dienstjahr eine Altersrente in Höhe von 25 DM/Monat.*

§ 3 Hinterbliebenenrente

Stirbt der versorgungsberechtigte Mitarbeiter nach Eintritt des Versorgungsfalles, so erhält der in diesem Zeitpunkt mit ihm verheiratete Ehegatte eine lebenslängliche monatliche Hinterbliebenenrente in Höhe von 60 v. H. der Altersrente, auf die der Mitarbeiter unmittelbar vor seinem Tod Anspruch hatte.“

Im Jahr 2002 gründete sich erstmalig der Betriebsrat der A GmbH.

In den Jahren 2003 bis 2007 geriet die A GmbH in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten. In diesen Jahren wies die A GmbH in ihrer Handelsbilanz starke Verluste aus. Das Eigenkapital reduzierte sich in dieser Zeit um 80 %. Die Eigenkapitalrendite lag in diesen Jahren im negativen Bereich.

Die A GmbH leitete daraufhin in 2007 umfangreiche Einsparungsmaßnahmen in allen Bereichen ein. Teil dieses Einsparungsprogramms war auch die Reduzierung der Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung. Ende 2007 nahm die A GmbH so auch Verhandlungen mit dem Betriebsrat über die Reduzierung der Leistungen nach der PO auf. Mit Betriebsvereinbarung vom 22.12.2007 (nachfolgend BV 2007) vereinbarten die Betriebsparteien dann, dass aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage die Versorgungszusagen der aktiven Versorgungsberechtigten auf die zum 1.1.2008 jeweils erdiente Anwartschaft (Besitzstand) festgeschrieben werden und somit ab dem 1.1.2008 keine weiteren Anwartschaften nach der

Pensionsordnung hinzuerworben werden können. Die PO wurde zudem für Neueintritte ab 1.1.2008 geschlossen.

Bis heute konnte die A GmbH das Eigenkapital nicht auf das ursprüngliche Niveau aus 2002 (vor der Krise) zurückführen.

Der am 1.3.1953 geborene Mitarbeiter M ist am 1.4.1998 als kaufmännischer Angestellter in die Dienste der A GmbH eingetreten und war bis zum Erreichen der Altersgrenze bei der A GmbH in dieser Position tätig.

Mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze schied der Mitarbeiter M am 1. Oktober 2018 aus den Diensten der A GmbH aus und bezog seitdem eine monatliche Altersrente. Im Mai 2019 verstarb M plötzlich und hinterließ seine Ehefrau E.

Die Ehefrau E wendet sich nun an die A GmbH und beantragt die Hinterbliebenenrente. Die A GmbH zahlt der E daraufhin eine monatliche Witwenrente in Höhe von 60 % der zuletzt von M bezogenen Altersrente.

Die E ist jedoch der Ansicht, dass die A GmbH ihr eine wesentlich höhere Witwenrente zahlen müsse, weil ihr verstorbener Ehemann eigentlich einen Anspruch auf eine wesentlich höhere Altersrente gehabt habe, denn die in 2007 abgeschlossene Betriebsvereinbarung BV 2007 habe die Versorgungszusage ihres Ehemannes nach der PO nicht wirksam ändern können.

Die A GmbH wendet sich nun an Sie und fragt, in welcher Höhe ein Anspruch auf Witwenrente für die E besteht.

Bitte prüfen Sie, in welcher Höhe die E einen Anspruch auf Witwenrente hat und gehen Sie hierbei bitte ausführlich auf die Frage der Wirksamkeit der im Jahr 2007 erfolgten Ablösung der PO ein. Etwaige Berechnungen sind monatsgenau anzustellen.

Aufgabe 4. [25 Punkte]

Bei der A AG besteht die Betriebsvereinbarung „Versorgungswerk 1984“, die soweit es hier darauf ankommt, Folgendes regelt:

„§ 3 – Versorgungsleistungen

- 1) *Mitarbeiter, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, erhalten eine lebenslängliche Altersrente.*

[...]

§ 6 – Höhe der Versorgungsleistungen

- 1) *Versorgungsfähiges Gehalt ist das letzte monatliche Grundgehalt ohne Zulagen.*
- 2) *Das versorgungsfähige Gehalt wird bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung mit 0,25 % und oberhalb dieser Beitragsbemessungsgrenze mit 0,6 % multipliziert. Der so ermittelte Betrag wird mit der Anzahl der vollendeten Dienstjahre multipliziert, hierbei sind höchstens 25 Dienstjahre zu berücksichtigen."*

Die Betriebsvereinbarung „Versorgungswerk 1984“ wurde zum 31.12.2017 für Neuzugänge geschlossen. Dies wurde in der Betriebsvereinbarung vom 17.12.2017 geregelt, in der ausdrücklich das Pensionsalter 65 bestätigt wurde. In Bezug auf das „Versorgungswerk 1984“ enthält sie außerdem Folgendes:

„§ 2 – Anpassung von Versorgungsanwartschaften im „Versorgungswerk 1984“

- 1) *Die Anwartschaften von ausgeschiedenen Versorgungsanwärtern im „Versorgungswerk 1984“ werden, wenn und soweit eine gesetzliche Verpflichtung besteht, entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst. [...]"*

Die Personalabteilung der A AG wendet sich mit dem Auftrag an Sie, anhand eines Musterfalls die korrekte Methode zu erläutern, ob und in welcher Höhe dem Musterrentner M eine Altersrente bei Inanspruchnahme nach Vollendung des 65. Lebensjahres zusteht.

Hierzu sollen Sie diese Daten zugrunde legen:

Geburtsdatum	01.06.1960
Diensteintritt	01.08.1990
Erteilung der Versorgungszusage	01.08.1990
Dienstaustritt	31.10.2019
Lohnart 9000 - Monatl. Grundgehalt ohne Zulagen	8.500 €
BBG Rentenversicherung monatlich (2019)	6.700 €
BBG Rentenversicherung monatlich (2025)	7.350 €

Nehmen Sie folgende Entwicklung des Verbraucherpreisindex an:

	2019	2025
Januar	101,9	109,4
Februar	102,4	110,2
März	102,1	110,8
April	102,3	111,3
Mai	102,2	111,5
Juni	102,5	111,5
Juli	102,5	111,8
August	102,8	111,7
September	102,4	111,2
Oktober	102,5	111,5
November	102,3	110,8
Dezember	103,2	110,8

Berechnen Sie den Rentenanspruch des M und erläutern Sie Ihre Prüfungen und Berechnungen für die Personalabteilung.



IVS
INSTITUT DER
VERSICHERUNGSMATHEMATISCHEN
SACHVERSTÄNDIGEN
FÜR ALTERSVERSORGUNG e.V.

Lösungsskizze

zur schriftlichen Prüfung vom 12.10.2019 im Fach

Arbeitsrecht

Mitglieder der Prüfungskommission:

Margret Kisters-Kölkes, Thomas Bishopink,
Thomas Obenberger, Gordon Teckentrup

Aufgabe 1

1. Der B hat einen Anspruch auf eine von der A GmbH jährlich im Monat November zu zahlende Sonderzuwendung in Höhe von zunächst 100 EUR aus betrieblicher Übung.

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat der Gesetzgeber mit § 1 b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG die betriebliche Übung als Rechtsquelle ausdrücklich anerkannt. Danach steht der Verpflichtung aus einer ausdrücklichen Versorgungszusage eine auf betrieblicher Übung beruhende Versorgungsverpflichtung gleich.

Die betriebliche Übung ist ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung zu begründen, wenn die Leistungsempfänger aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen dürfen, ihnen werde die Leistung oder Vergünstigung auch künftig gewährt. Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung entnommen, die vom Arbeitnehmer gemäß § 151 BGB angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus dem bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung erwächst.

Ob eine für den Arbeitgeber verbindliche betriebliche Übung aufgrund der Gewährung von Vergünstigungen an seine Arbeitnehmer bzw. Versorgungsberechtigten entstanden ist, muss danach beurteilt werden, inwieweit die Arbeitnehmer bzw. Versorgungsberechtigten aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie der Verkehrssitte gemäß § 242 BGB und der Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften. Eine betriebliche Praxis der Gewährung von Vorteilen an die Arbeitnehmer verdichtet sich erst nach Ablauf einer gewissen Zeit zu einer betrieblichen Übung. Wie lange die Übung bestehen muss, damit die Arbeitnehmer berechtigt erwarten können, dass sie fortgesetzt werde, hängt davon ab, wie häufig die Leistungen oder Vergünstigungen erbracht worden sind. Im Hinblick auf die Gewährung eines betrieblichen Weihnachtsgeldes hat der 3. Senat des BAG eine vorbehaltslose Gewährung über einen Zeitraum von drei Jahren für ausreichend erachtet.

Will der Arbeitgeber vermeiden, dass aus der Stetigkeit seines Verhaltens aufgrund betrieblicher Übung eine in die Zukunft wirkende Bindung entsteht, muss er den einschränkenden Vorbehalt zwar nicht ausdrücklich formulieren, er muss ihn aber klar und deutlich zum Ausdruck bringen.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG kann ein Anspruch aus betrieblicher Übung allerdings nicht entstehen, wenn eine andere, kollektiv- oder individual-

rechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht ebenso wenig, wenn der Arbeitgeber irrtümlich annimmt, die Leistung aufgrund einer vermeintlichen Verpflichtung aus einer anderen Rechtsgrundlage zu schulden. Erbringt der Arbeitgeber die Leistungen für den Leistungsempfänger erkennbar aufgrund einer anderen und sei es auch tatsächlich nicht bestehenden Rechtspflicht, kann der Leistungsempfänger nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser (vermeintlichen) Rechtspflicht gewährt werden. Auf nicht erkennbare subjektive Vorstellungen des Arbeitgebers allein kommt es allerdings nicht an.

Nach diesen Maßstäben hat die A GmbH zugunsten der Betriebsrentner, die – wie Herr B – aufgrund der Regelung in der Betriebsvereinbarung eine Weihnachtszuwendung bekamen, eine betriebliche Übung dahin begründet, dass diese im November eines jeden Jahres eine Sonderzahlung in Höhe von zunächst 100 EUR erhalten.

Die A GmbH hat allen Versorgungsempfängern jahrelang vorbehaltlos im November eine Sonderzahlung in Höhe von 100 EUR gewährt. Ein über einen derart langen Zeitraum gehendes gleichförmiges Verhalten des Arbeitgebers ist grundsätzlich geeignet, eine betriebliche Übung zu begründen.

Die A GmbH war nicht zur Gewährung einer Sonderzahlung an den B verpflichtet, denn dieser hatte nach der Betriebsvereinbarung keinen Anspruch auf die Sonderzahlung. Herr B erhielt seit seinem Rentenbeginn vorbehaltlos höhere Leistungen als ihm nach der Betriebsvereinbarung zustanden. Die A GmbH hat in den Herrn B erteilten Entgeltabrechnungen für November neben den kollektivrechtlich begründeten Zuwendungen jeweils eine weitere Zuwendung gesondert ausgewiesen. Eine kollektivrechtliche Grundlage für diese Zahlungen gab es nicht. Werden bei dieser Sachlage Weihnachtszuwendungen einerseits über viele Jahre hinweg in nach den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung korrekt berechneter Höhe, darüber hinaus aber gesondert abgerechnete Sonderzahlungen in nach der Betriebsvereinbarung nicht geschuldeten Höhe gezahlt, so muss der Leistungsempfänger davon ausgehen, dass diese Leistungen gerade nicht zur Erfüllung der kollektivrechtlich begründeten Pflichten erfolgen. Ihre gesonderte Ausweisung und die ausdrückliche Bezeichnung als Sonderzahlung kann aus der Sicht des Empfängers nur dahin verstanden werden, es handele sich um nach der Betriebsvereinbarung nicht geschuldete Leistungen

Ob eine bei der A GmbH zu Entscheidungen befugte Person tatsächlich einem Irrtum hinsichtlich des Bestehens einer Zahlungsverpflichtung in Ansehung der Sonderzahlungen, unterlegen ist, ist für sich genommen nicht maßgeblich. Es kommt nicht auf das Vorhandensein solcher Fehlvorstellungen an, sondern da-

rauf, ob aus Sicht der Leistungsempfänger eine solche Fehlvorstellung vorlag und die Zahlung aus ihrer Sicht zur Erfüllung aus der Betriebsvereinbarung folgender Ansprüche erfolgte. Dafür sind keine Anhaltspunkte festgestellt. Die Leistungsempfänger konnten daher nicht von einem fehlerhaften Verständnis der Betriebsvereinbarung bei der A GmbH ausgehen, sondern durften vielmehr annehmen, die A GmbH wolle auf Dauer überobligatorische Leistungen erbringen.

Das durch die betriebliche Übung begründete Leistungsversprechen der A GmbH auch nicht durch eine einvernehmliche Änderung des Versorgungsverhältnisses aufgehoben.

Der ab dem Jahr 2014 auf den Lohnabrechnungen angebrachte Hinweis „(freiwillige Leistung)“ änderte das Leistungsversprechen nicht dahingehend ab, dass die Beklagte im Jahr 2017 aufgrund eines Freiwilligkeitsvorbehalts berechtigt gewesen wäre, die Zahlung zu verweigern. Unterstellt man zugunsten der A GmbH, die Hinweise auf den Abrechnungen enthielten das Angebot an Betriebsrentner, die Sonderzahlung in eine Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht, umzuwandeln, hätte Herr B dieses Angebot nicht angenommen.

In dem bloßen Schweigen des Herrn B lag keine Annahmeerklärung. Eine Vertragspartei, die in ein bestehendes Vertragsverhältnis einschränkende Bedingungen einführen will, kann nach der Verkehrssitte nicht schon das bloße Schweigen des Empfängers auf das Angebot der Vertragsänderung als Annahme desselben werten. Wer auf ein Angebot nicht reagiert, stimmt diesem, nicht zu. Insbesondere bei Angeboten, die auf eine Vertragsänderung zulasten des Erklärungsempfängers zielen, kann nicht ohne Weiteres unterstellt werden, dass derjenige, der nicht reagiert, mit dem ihm angesonnenen Nachteil einverstanden ist.

Eine Zustimmung des Herrn B kann auch nicht unter dem Gesichtspunkt der gegenläufigen betrieblichen Übung angenommen werden. Nach früherer Rechtsprechung konnte eine betriebliche Übung im laufenden Arbeitsverhältnis durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden. So ging das BAG davon aus, der Arbeitgeber könne durch die Erklärung, die augenblicklich geschuldete Gratifikation sei künftig eine Leistung, auf die kein Rechtsanspruch bestehe, den Inhalt der durch die betriebliche Übung begründeten Leistungsvereinbarung ändern, wenn der Leistungsempfänger der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widerspreche. Die Zahlung stehe nach Ablauf der Dreijahresfrist unter einem Freiwilligkeitsvorbehalt, der es dem Arbeitgeber ermögliche, die Zahlung einzustellen. Durch die dreimalige widerspruchslose Annahme einer ausdrücklich unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gezahlten Gratifikation erscheine eine ausdrückliche Änderung der vertraglichen Abrede verzichtbar.

Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung war aber ohnehin eine gegenläufige Übung generell zu keinem Zeitpunkt anzuerkennen.

Das Arbeitsverhältnis, für welches die Rechtsprechung das Institut der gegenläufigen Übung entwickelt hat, ist durch den Austausch von Leistung und Gegenleistung geprägt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die vertraglich geregelte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu vergüten. Bei einem Rechtsverhältnis, das auf einem Geben und Nehmen beruht, mag der Gedanke, eine Partei werde einer Vertragsänderung, wenn sie sie verhindern wolle, widersprechen, nicht von vornherein von der Hand zu weisen sein. Anders ist dies bei einem Rechtsverhältnis wie dem Versorgungsverhältnis. Dieses wird durch die einseitige Leistungspflicht des Versorgungsschuldners geprägt. Den Versorgungsempfänger treffen keine primären Leistungspflichten. Die unterschiedliche Struktur der Rechtsbeziehung verbietet es, den Rechtsgedanken der gegenläufigen Übung auf das Betriebsrentenrecht zu übertragen.

Demnach besteht ein Anspruch des B gegenüber A GmbH auf Fortzahlung der Sonderzahlung auch für die Jahre nach 2016.

2. Darüber hinaus besteht auch ein Anspruch auf Anpassungsprüfung und -entscheidung gemäß § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG. 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.

Bei der Sonderzahlung handelt es sich auch um eine jährlich wiederkehrende und damit laufende Leistung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) iSd BetrAVG. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG definiert den Begriff der bAV. Danach liegt bAV vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt sind.

Die Zusage muss also aus Anlass des Arbeitsverhältnisses zugesagt sein, einem Versorgungszweck dienen und die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis, nämlich Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst werden. Erforderlich und ausreichend ist, dass durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz genanntes biometrisches Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebigkeitsrisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätssicherung einen Teil der Invaliditätsrisiken ab. Die Risikoübernahme muss in einer Versorgung bestehen. Dabei ist der Begriff der Versorgung

weit auszulegen. Versorgung sind alle Leistungen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen.

Nach der BAG-Rechtsprechung können auch Zusagen auf einmalige Kapitalzuwendungen die Merkmale der betrieblichen Altersversorgung erfüllen. Es genügt, dass der Versorgungszweck die Leistung und deren Regelung prägt.

Danach handelt es sich bei der Sonderzahlung um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung, denn diese wurde den Versorgungsberechtigten aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt. Sie wurde zudem nur zusammen mit den sonstigen betrieblichen Versorgungsleistungen der A GmbH gewährt und ist demgemäß auch durch ein biologisches Ereignis ausgelöst worden. Zuletzt dient sie auch der Altersversorgung der Versorgungsempfänger.

Damit besteht auch in Ansehung der Sonderzahlung dem Grunde nach ein Anspruch auf Rentenanpassungsprüfung und -entscheidung. Bei der Anpassungsprüfung hat die A GmbH die Belange der Versorgungsempfänger sowie ihre eigene wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen.

3. Die C hat einen Anspruch auf Gewährung einer anteiligen Weihnachtszuwendung, sobald bei ihr die Voraussetzungen für die Gewährung einer betrieblichen Versorgungsleistung nach den bei der A GmbH geltenden Versorgungsregelungen vorliegen.

Die Gewährung der Weihnachtszuwendung gemäß der Betriebsvereinbarung ist in Ansehung der Betriebsrentner an die Bestimmungen der bei der A GmbH geltenden Versorgungsregelungen geknüpft. Wenn also nach diesen Versorgungsregelungen ein Anspruch auf Gewährung von Versorgungsleistungen besteht, dann soll nach der Betriebsvereinbarung auch ein Anspruch auf die Weihnachtszuwendung bestehen. Damit ist auch die Weihnachtszuwendung eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung, da sie immer dann gewährt wird, wenn auch die sonstigen betrieblichen Versorgungsleistungen gewährt werden. Auch diese Leistung ist mithin aus Anlass des Arbeitsverhältnisses zugesagt, wird durch den Eintritt eines biologischen Ereignisses ausgelöst und hat ungeachtet des Umstandes, dass es sich um eine jährliche Einmalzahlung handelt, Versorgungscharakter.

Frau C hatte bei ihrem Ausscheiden aus den Diensten der A GmbH auch bereits die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt, so dass ihr betriebliche Versorgungsleistungen nach den Bestimmungen des § 2 BetrAVG aufrechtzuerhalten waren.

Zwar regelt die Betriebsvereinbarung ausdrücklich, dass die Gewährung der Weihnachtszuwendung nur an solche Betriebsrentner erfolgt, die bis zum Rentenbeginn betriebsstreu waren, d.h. die bündig mit Eintritt eines Versorgungsfalles aus den Diensten der A GmbH ausgeschieden sind, was bei Frau C nicht der Fall ist. Dies ist entgegen der Auffassung der A GmbH jedoch unerheblich, denn wenn

eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung vorliegt, ist die Zulässigkeit einer derartigen Voraussetzung an den Vorgaben des Betriebsrentengesetzes zu messen. Eine Bedingung, die nur ehemalige Mitarbeiter begünstigen will, die bündig mit Eintritt eines Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, würde eine Umgehung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsbestimmungen bedeuten, die nach § 19 Abs. 3 BetrAVG unwirksam ist.

Daher besteht für Frau C auch in Ansehung der Weihnachtsspendung eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft und die A GmbH muss auch insoweit eine anteilige Versorgungsleistung gewähren, sobald ein Anspruch auf eine Versorgungsleistung nach den allgemeinen Versorgungsregelungen der A GmbH besteht.

Aufgabe 2

a) Hinterbliebenenversorgung

Der Begriff der Hinterbliebenenversorgung umfasst den versorgungsberechtigten Personenkreis, aber auch die Höhe der Leistungen.

Zu den Personen, die mit einer Hinterbliebenenleistung rechnen können, wenn sie der Arbeitgeber zugesagt hat, gehören der Ehegatte des Verstorbenen, die unterhaltsberechtigten Kinder im Sinne von § 32 EStG, hierzu können auch gehören der Lebensgefährte oder der geschiedene Ehegatte sowie Enkel und Stiefkinder. Tatsächliche Versorgungsleistungen bekommt nur derjenige, der auch in der jeweiligen Versorgungsordnung vorgesehen ist.

Bei den Hinterbliebenenleistungen gibt es eine Vielzahl von Klauseln, mit denen Leistungsansprüche eingeschränkt werden. Hierzu zählen Altersdifferenzklauseln (= Altersabstandsklauseln), Spätehenklauseln und Ehebestandsklauseln (Beispiele). Derartige Klauseln können altersdiskriminierend sein, wenn die Ausnahmetatbestände gem. § 10 AGG nicht vorliegen.

Eine Altersdifferenzklausel kann vorsehen, dass der hinterbliebene Ehegatte von einer Versorgung gänzlich ausgeschlossen ist, wenn er wesentlich jünger als der verstorbene Ehegatte ist (BAG 20.2.2018, 3 AZR 43/17). Eine solche Klausel kann auch in der Form ausgestaltet sein, dass für jedes Jahr des Altersunterschiedes, der über 10 Jahre hinausgeht, eine Kürzung der Versorgung um z.B. 5 % vorgesehen ist (BAG 16.10.2018, 3 AZR 520/17). Eine solche Klausel ist gem. § 10 AGG gerechtfertigt, da die Regelung zu einer verlässlichen und überschaubaren Kalkulationsgrundlage für den Arbeitgeber führt und zudem der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner von Anfang an darauf angelegt ist, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten

verbringt. Einem hohen Altersabstand innerhalb einer Ehe ist es typischerweise immanent, dass der jüngere Ehepartner einen größeren Zeitabschnitt seines Lebens ohne die an die Einkommenssituation des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers gekoppelten Versorgungsmöglichkeiten erleben wird.

Eine Spätehenklausel ist gerechtfertigt, um damit solche Personen von einer betrieblichen Altersversorgung auszuschließen, die erst zu einem Zeitpunkt geheiratet werden, in dem das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist. Dagegen verstößt es gegen § 10 AGG, wenn auch solche Arbeitnehmer von der Versorgung des Hinterbliebenen ausgeschlossen werden sollen, die die Ehe erst nach Erreichen einer Altersgrenze von z.B. 60 Jahren schließen (BAG 4.8.2015, 3 AZR 137/13).

Eine Mindestehedauer kann gefordert werden, wenn sie eine Dauer von einem Jahr vorgibt. Nicht zulässig ist es hingegen, eine Mindestdauer von 10 Jahren zu fordern. Mit einer Mindestehedauer von einem Jahr sollen Versorgungsehen von einer Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen werden. Bei einer Mindestehedauer von 10 Jahren wird der Hinterbliebene benachteiligt, weil zwischen dem Versorgungszweck und der Mindestehedauer kein Zusammenhang besteht (BAG 19.2.2019, 3 AZR 150/18).

Üblicherweise ist die Hinterbliebenenversorgung geringer als die Versorgungsleistung an den Arbeitnehmer, die er als Alters- oder Invaliditätsrente erhält. Der Versorgungssatz für den hinterbliebenen Ehegatten liegt in der Regel bei 50 bis 60 %, für hinterbliebene Kinder zwischen 10 und 20 % der zuletzt gezahlten Rente.

Für Hinterbliebene kann auch eine Kapitalleistung vorgesehen sein, jedoch nicht mehr dann, wenn das Kapital vollständig an den ehemaligen Arbeitnehmer ausgezahlt wurde. In der Anwartschaftsphase, aber auch in der Versorgungsphase kommt ein Kapital für Hinterbliebene in Betracht, in der Versorgungsphase dann, wenn das Kapital in Raten ausgezahlt wird und noch ausstehende Raten zum Zeitpunkt des Todes nur an Hinterbliebene ausgezahlt werden, die unter den engen Hinterbliebenenbegriff fallen.

Weitere Stichworte:

keine Hinterbliebenenversorgung bei Entgeltumwandlung zwingend erforderlich;

Wartezeit;

eingetragene Lebenspartner;

Anrechnung von eigenen Einkünften

b) Entgeltumwandlung

Seit dem 01.01.2002 haben Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG), einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Daneben gibt es die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung auf freiwilliger Basis vereinbaren.

Die betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung wird definiert in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG. Danach werden künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Altersversorgung umgewandelt. Künftige Entgeltansprüche bedeutet, dass das Arbeitsentgelt dem Arbeitnehmer noch nicht zugeflossen sein darf, da die Entgeltumwandlung über das Bruttoeinkommen und nicht über das Nettoeinkommen erfolgt. Umwandlung bedeutet, dass der Arbeitnehmer auf seine vertraglich vereinbarte Vergütung zu einem Teil verzichtet, um hieraus eine betriebliche Altersversorgung zu finanzieren. Die Bezügevereinbarung wird herabgesetzt. Damit hat der Arbeitnehmer zukünftig einen geringeren Entgeltanspruch. Bei späteren Gehaltserhöhungen ist für einen solchen Arbeitnehmer ein Schattengehalt zu führen.

Die betriebliche Altersversorgung ist der Entgeltumwandlung wertgleich, wenn die aus der Entgeltumwandlung resultierende Versorgungsleistung dem umgewandelten Entgelt entspricht, also die „erkaufte“ Versorgung dem entspricht, worauf verzichtet wurde (BAG 15.9.2009, 3 AZR 17/09).

Eine betriebliche Altersversorgung, die nur eine Altersleistung vorsieht, nicht auch eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, ist wertgleich. Sie ist auch dann wertgleich, wenn der Arbeitnehmer verstirbt, ohne Hinterbliebene hinterlassen zu haben, die anspruchsberechtigt sind (BAG 18.11.2008, 3 AZR 277/07).

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist in § 1a BetrAVG geregelt. Die Umsetzung des Anspruchs kann durch Vereinbarung erfolgen. Den Durchführungsweg kann aber auch der Arbeitgeber einseitig vorgeben. Das Vorgaberecht des Arbeitgebers bezieht sich auf Pensionskassen und Pensionsfonds. Hat der Arbeitgeber nicht von seinem Vorgaberecht Gebrauch gemacht, kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Der Arbeitgeber gibt nicht nur den Durchführungsweg vor, sondern auch den konkreten Versorgungsträger und die Versorgungsleistung.

Der Anspruch des Arbeitnehmers ist auf 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung be-

schränkt. Bis zu dieser Grenze kann der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung vornehmen, unabhängig davon, wieviel er tatsächlich verdient. Um den Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber einzuschränken, kann der Arbeitgeber darauf bestehen, dass mindestens ein Betrag in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV umgewandelt werden. Dies sind 2019 233,63 €. Wenn ein Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung aus laufenden Bezügen verlangt, ist er für ein Kalenderjahr an seine Entscheidung gebunden, wenn der Arbeitgeber hierauf besteht.

Seit dem 01.01.2019 hat der Arbeitgeber gem. Abs. 1a einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % zu leisten, wenn und soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dieser Zuschuss ist abhängig davon, wann auf individualrechtlicher oder kollektivrechtlicher Ebene erstmals eine Entgeltumwandlung vereinbart wurde (§ 26a BetrAVG). Der Arbeitgeberzuschuss ist unabhängig davon, ob eine betriebliche Altersversorgung in einem Sozialpartnermodell umgesetzt wird.

Die Anwartschaft, die durch Entgeltumwandlung finanziert wird, ist kraft Gesetzes sofort unverfallbar. Dies gilt auch für den Anwartschaftsteil, der sich aus einem Arbeitgeberzuschuss ergibt (§ 1b Abs. 5 BetrAVG).

Keine Entgeltumwandlung ist ein Eigenbeitrag. Eigenbeiträge werden aus versteuerten und verbeitragten Einkommen an einen versicherungsförmigen Versorgungsträger gezahlt. Eigenbeiträge können zur betrieblichen Altersversorgung werden, wenn der Arbeitgeber sie mit seiner Versorgungszusage umfasst.

Weitere Stichworte:

§ 1a BetrAVG ist verfassungsgemäß

§ 2 Abs. 5 BetrAVG

Insolvenzschutz gem. § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG

c) Abfindung

§ 3 BetrAVG enthält ein Abfindungsverbot, wenn nicht ausnahmsweise eine Abfindung erlaubt ist. Dieses Abfindungsverbot gilt für Anwärter, die mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden sind und für Versorgungsempfänger, deren Rente nach dem 31.12.2004 begann (§ 30g Abs. 3 BetrAVG). Der Gesetzgeber verfolgt damit das Ziel, dass eine einmal zugesagte Versorgung auch tatsächlich zu einem Versorgungsanspruch führt, also das angesammelte Kapital nicht in den Konsum fließt.

Das Abfindungsverbot gilt nicht für aktive Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht vor einer Beendigung steht.

Keine Abfindung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer von Anfang an die einmalige Auszahlung eines Kapitals zugesagt wurde (originäres Kapitalversprechen). Keine Abfindung liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer statt einer Rente ein Kapital wählen kann.

Ist bei Arbeitnehmern, die mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, oder bei Versorgungsempfängern ausnahmsweise die Voraussetzung für eine Abfindung erfüllt, hat der Arbeitgeber ein einseitiges Abfindungsrecht. Dieses Abfindungsrecht besteht nur dann, wenn die unverfallbare Anwartschaft im Zeitpunkt der Abfindung nicht größer ist als 1 % von § 18 SGB IV. Dies sind im Jahr 2019 in den alten Bundesländern 31,15 € im Monat. Wird diese Grenze nicht überschritten, kann auch gegen den Willen des Arbeitnehmers eine Abfindung ausgezahlt werden.

Die Höhe der Abfindungszahlung richtet sich gemäß § 3 Abs. 5 BetrAVG nach § 4 Abs. 5 BetrAVG. Hier ist für den jeweiligen Durchführungsweg die Ermittlung des Abfindungsbetrages vorgeschrieben. Bei unmittelbaren Versorgungszusagen und bei Unterstützungskassenzusagen ist der Barwert der Anwartschaft zu ermitteln. Dabei sind die Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden. Offen bleibt, mit welchem Rechnungszins der Barwert abzuzinsen ist. In den versicherungsförmigen Durchführungswegen ist der Abfindungsbetrag das gebildete Kapital.

Besteht bei vor dem 01.01.2005 entstandenen Versorgungsansprüchen kein Abfindungsverbot, können Arbeitgeber und Versorgungsempfänger vertraglich eine Abfindung vereinbaren. Sie sind dann auch frei, die Höhe des Abfindungsbetrages zu vereinbaren. Auch mit aktiven Arbeitnehmern kann eine Abfindung vereinbart werden, wobei immer dann, wenn die Versorgungsanwartschaft auf einer Betriebsvereinbarung beruht, der Betriebsrat der Abfindung zustimmen muss (§ 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG).

Wird gegen das Abfindungsverbot verstoßen, ist die Abfindung unwirksam. Das Recht des Arbeitnehmers, Versorgungsleistungen zu fordern, bleibt bestehen. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber doppelt zahlen.

Im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang gemäß § 613a BGB kommt die Abfindung einer Versorgungsanwartschaft bei aktiven Arbeitnehmern nicht in Betracht, da das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten übergeht. Folglich verbietet § 613a BGB eine Abfindungsvereinbarung.

d) Insolvenzversicherung

Die Insolvenzsicherung wird über den PSVaG sichergestellt. Er ist nach § 14 BetrAVG Träger der Insolvenzsicherung.

Die gesicherten Personenkreise sind ebenso wie die Sicherungsfälle in § 7 BetrAVG geregelt. In Abs. 1 werden Versorgungsempfänger und in Abs. 2 Versorgungsanwärter erfasst, wenn sie die gesetzliche Unverfallbarkeit bei Eintritt des Sicherungsfalles erfüllt haben.

Sicherungsfälle sind die Eröffnung des Insolvenzverfahrens, die Abweisung des Insolvenzverfahrens mangels Masse, aber auch der außergerichtliche Vergleich und die Einstellung der Betriebstätigkeit im Sinne von § 7 Abs. 1 Satz 4 Nr. 3 BetrAVG. Diese Sicherungsfälle müssen beim Arbeitgeber eintreten. Ohne Bedeutung ist, ob der externe Versorgungsträger zukünftig in der Lage ist, die Versorgungsleistung zu erbringen.

Bei Versorgungsempfängern ist die volle zuletzt gezahlte Versorgungsleistung insolvenzgeschützt, wenn die Höchstgrenze des § 7 Abs. 3 BetrAVG bei Eintritt des Versorgungsfalles nicht überschritten wird. Die Höchstgrenze beträgt im Jahr 2019 9.135 € monatlich in den alten Bundesländern.

Weitere Voraussetzung ist, dass kein Versicherungsmissbrauch im Sinne von § 7 Abs. 5 BetrAVG vorliegt. Dies bedeutet, dass die an den Versorgungsempfänger gezahlte Versorgungsleistung nicht erstmals in den zwei Jahren vor Eintritt des Sicherungsfalles zugesagt wurde oder in diesem Zweijahreszeitraum keine Erhöhung der Versorgungsleistung erfolgt sein darf.

Bei Versorgungsanwärtern ergibt sich die Höhe der Versorgungsleistung aus § 2 BetrAVG, wobei bei aktiven Arbeitnehmern auf die Zeit bis zum Eintritt des Sicherungsfalles abzustellen ist.

Der PSVaG ist nicht verpflichtet, eine Anpassungsprüfung gem. § 16 Abs. 1 BetrAVG vorzunehmen. Vertraglich vorgesehene Anpassungen hat er zu erfüllen. Hierzu gehört zum Beispiel eine Garantieanpassung im Sinne von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG.

Finanziert wird der PSVaG durch Beiträge, die die Arbeitgeber gem. § 10 BetrAVG zu entrichten haben. Für die Höhe der Beiträge kommt es auf den Durchführungsweg an, den der einzelne Arbeitgeber gewählt hat. Für alle Durchführungswege mit Ausnahme der Pensionskasse wird eine eigenständige Bemessungsgrundlage jährlich ermittelt, auf die der vom PSVaG festgesetzte Beitrag angewendet wird.

e) Versicherungsförmige Lösung

Wenn ein Arbeitnehmer mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ist ihm eine unverfallbare Anwartschaft aufrechtzuerhalten. Deren Höhe richtet sich nach § 2 BetrAVG.

Eines der möglichen Berechnungsverfahren nennt sich versicherungsförmige Lösung. Dieses Berechnungsverfahren kann bei Direktversicherungen gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 ff. BetrAVG und bei Pensionskassen gemäß § 2 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG angewendet werden.

Für die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung ist zwingend erforderlich, dass der Arbeitgeber die sozialen Auflagen einhält. Er muss – bis zum Ablauf der 3-Monatsfrist nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis – sämtliche Verfügungen über den Versicherungsvertrag rückgängig gemacht haben. Dies bedeutet, dass eine Beleihung oder Abtretung der Versicherungsleistung bis zum Ablauf der 3-Monatsfrist rückabgewickelt sein muss. Zudem müssen auch sämtliche Beitragsrückstände bis zu diesem Stichtag ausgeglichen sein.

Zudem müssen alle Überschussanteile, die auf diesen Versicherungsvertrag während der Laufzeit entfallen, nach dem Versicherungsvertrag zur Erhöhung der Leistung verwendet werden. Damit sind Versicherungsverträge nicht begünstigt, die eine Barauszahlung der Überschüsse und/oder eine Verrechnung der Überschüsse mit den Beiträgen vorsehen.

Des Weiteren muss der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht haben, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Dieses Recht muss der Arbeitnehmer wahrnehmen können, ohne dass er selbst weitergehende Erkundigungen einholen muss. Dies bedeutet, dass dem Arbeitnehmer bekannt sein muss, bei welchem Versicherer der Vertrag abgeschlossen wurde und welche Vertragsnummer für ihn maßgeblich ist.

Der Arbeitgeber muss die versicherungsförmige Lösung verlangen. Dies erfolgt durch Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer und gegenüber dem Versicherer. Diese Erklärung muss innerhalb von 3 Monaten seit dem Ausscheiden diesen beiden Personen/Gesellschaften zugegangen sein. Den Zugang muss der Arbeitgeber nachweisen.

Die Erklärung zur Wahl der versicherungsförmigen Lösung kann auch schon vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben werden, wenn diese Erklärung in Zusammenhang mit einem bevorstehenden Ausscheiden steht. Es reicht jedoch nicht aus, wenn die Erklärung bei Abschluss des Versicherungsvertrages abgegeben wird oder unabhängig davon, ob ein Ausscheiden des Arbeitnehmers gewollt/geplant ist oder in anderer Weise sich abzeichnet.

Werden die Voraussetzungen nicht erfüllt, die für die versicherungsförmige Lösung vorgegeben sind, ist dieses Berechnungsverfahren nicht anwendbar. In diesem Fall kommt das Quotierungsverfahren nach § 2 Abs. 2 Satz 1 (§ 2 Abs. 3 Satz 1) BetrAVG zur Anwendung, d.h. die dem Arbeitnehmer zugesagte Leistung wird im Verhältnis der tatsächlichen zur möglichen Betriebszugehörigkeit quotiert. Für eine betriebliche Altersversorgung aus einer Entgeltumwandlung und/oder bei einer beitragsorientierten Leistungszusage gibt § 2 Abs. 5 BetrAVG keine abweichende Regelung vor. Für die Differenz, die zwischen der Versicherungsleistung und der quotierten Leistung entsteht, muss der Arbeitgeber eintreten.

Ist ausnahmsweise die versicherungsförmige Lösung anwendbar, wird der Arbeitnehmer auf die Leistung verwiesen, die sich aus dem Versicherungsvertrag ergibt, soweit diesen Vertrag der Arbeitgeber finanziert hat. Zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung gehören auch die Leistungen, die durch eine Entgeltumwandlung finanziert wurden.

Eine versicherungsförmige Lösung gibt es nicht beim Pensionsfonds oder bei rückgedeckten unmittelbaren Versorgungszusagen oder Unterstützungskassenzusagen. Hier kann der Arbeitnehmer nicht auf das verwiesen werden, was sich aus dem Versicherungsvertrag als Leistung ergibt.

Aufgabe 3

Die E hat gegen die A GmbH einen Anspruch auf monatliche Witwenrente iHv. 149,82 DM (= 76,60 EUR).

- A.** Die E hat gemäß § 3 der PO dem Grunde nach einen Anspruch auf eine Witwenrente. Als Ehegattin ist sie grundsätzlich versorgungsberechtigt. Überdies ist der Versorgungsfall eingetreten, denn der Ehemann der E – der Mitarbeiter M – ist nach Vollendung der in der PO geregelten festen Altersgrenze und Ausscheiden aus den Diensten der A GmbH – also nach Eintritt des Versorgungsfalles – verstorben. Der M war zudem in den Anwendungsbereich der PO einbezogen und somit versorgungsberechtigter iSd § 3 PO.
- B.** Die Höhe der Witwenrente ergibt sich ebenfalls aus § 3 der PO iVm. der BV 2007. Gemäß § 3 der PO beträgt die Witwenrente „60 v. H. der Altersrente, auf die der Mitarbeiter unmittelbar vor seinem Tod Anspruch hatte.“

Der Mitarbeiter M hatte im Zeitpunkt seines Todes gemäß § 2 PO einen Anspruch auf Altersrente in Höhe von 249,70 DM/Monat (= 127,67 EUR/Monat).

I. Nach den Regelungen der PO erhält jeder Mitarbeiter eine Versorgungszusage nach den Regelungen der PO. Da M am 1.4.1998 in die A GmbH als Arbeitnehmer (kaufmännischer Angestellter) eingetreten ist, wird er vom Anwendungsbereich der PO erfasst.

M ist auch mit Erreichen der in § 2 Abs. 1 PO definierten Altersgrenze aus den Diensten ausgeschieden. Zwar regelt die PO eine feste Altersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. M ist hingegen erst mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus den Diensten ausgeschieden. Mit Urteilen vom 15.5.2012 (3 AZR 11/10) und vom 25.04.2017 (3 AZR 540/15) hat das Bundesarbeitsgericht jedoch entschieden, dass eine in einer vor dem 1.1.2008 erteilten Versorgungszusage geregelte Altersgrenze „65“ regelmäßig dahingehend auszulegen ist, dass hiermit die individuelle gesetzliche Regelaltersgrenze gemeint ist.

Somit hat der M die in § 2 Abs. 1 geregelten Voraussetzungen dem Grunde nach erfüllt.

II. Die Höhe der Altersrente ergibt sich aus § 2 Abs. 2 PO iVm. der BV 2007. Gemäß § 2 Abs. 2 PO erhält der versorgungsberechtigte Mitarbeiter für jedes angefangene Dienstjahr eine Altersrente in Höhe von 25 DM/Monat.

1. Danach hat M einen Anspruch auf eine monatliche Altersrente iHv. 249,70 DM. Die Altersrente entspricht dabei dem zum Ablösestichtag 31.12.2007 erreichten Besitzstand und errechnet sich analog § 2 Abs. 1 iVm. § 2a Abs. 1 BetrAVG, denn die BV 2007 hat die PO wirksam abgelöst.

Löst eine neue Betriebsvereinbarung eine ältere Versorgungszusage ab, gilt das sog. Ablösungsprinzip, und zwar auch dann ab, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (st. Rspr., vgl. u.a. BAG, v. 29.10.2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 2 a der Gründe mwN). Dies gilt nach der Rechtsprechung auch für die Ablösung von Gesamtzusagen.

a. Die PO ist eine Gesamtzusage und enthält Allgemeine Geschäftsbedingungen; sie ist ablösungsoffen. Das ergibt die Auslegung.

aa. Eine Gesamtzusage liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber einseitig bekannt gibt, dass er jedem Mitarbeiter, der die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Versorgungsleistung gewährt. Dieses Angebot an alle Mitarbeiter wird vom Arbeitgeber in allgemeiner Form - etwa am „Schwarzen Brett“ - bekannt gemacht. Eine ausdrückliche Annahmeerklärung des Mitarbeiters wird nicht erwartet, da eine solche Erklärung nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten ist (§ 151 BGB).

Die A GmbH hat die vorliegende Pensionsordnung im Jahr Dez. 1995 im Betrieb öffentlich bekannt gemacht. Sie richtet sich an alle Mitarbeiter der A GmbH und sagt diesen Alters- und Hinterbliebenenleistungen, also Versorgungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung, zu.

bb. Die A GmbH konnte diese Gesamtzusage auch mittels der BV 2007 mit Wirkung zum 1.1.2008 wirksam ablösen.

Unabhängig davon, ob ein etwaiges individualvertragliches Versorgungsversprechen der Arbeitnehmer auf Grundlage der PO durch eine Gesamtzusage begründet wurde, hat diese sich auch seine Abänderung vorbehalten.

Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese nach einheitlichen Regeln, d.h. als System, erbringen. Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese von vornherein auch für die Begünstigten erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System darf somit nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers, für die die Versorgungsordnung gelten soll, sichergestellt. Soll sich die

Versorgung dagegen ausschließlich nach den bei Erteilung der Gesamtzusage geltenden Versorgungsbedingungen richten, muss der Arbeitgeber dies in der Gesamtzusage deutlich zum Ausdruck bringen (BAG, v. 10.3.2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 32). Letzteres ist vorliegend nicht gegeben.

Mit der Zusage einer Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln wird auch die Möglichkeit für eine Ablösung auf kollektivvertraglicher Grundlage eröffnet. Eine solche Zusage erfasst alle Regelungen, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann. Der Arbeitgeber kann - wenn ein Betriebsrat gewählt ist - die Ausgestaltung der geltenden Versorgungsregelungen grundsätzlich nicht einseitig ändern. Vielmehr steht dem Betriebsrat hierbei ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu, das typischerweise durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt wird. Sagt der Arbeitgeber eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu, so gehören daher dazu nicht nur vom Arbeitgeber einseitig erstellte Versorgungsordnungen, sondern auch Betriebsvereinbarungen (vgl. BAG, v. 10.3.2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 33; BAG, v. 23.2.2016 - 3 AZR 44/14 - Rn. 50; BAG, v. 11.12.2018 - 3 AZR 380/17).

Die PO konnte damit vorliegend durch die BV 2007 abgelöst werden.

- b.** Überdies sind die durch den Abschluss der BV 2007 auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrAVG gewahrt.
- c.** Das Ablösungsprinzip ermöglicht allerdings nicht jede Änderung. Zu berücksichtigen ist, dass sich der Arbeitgeber von seinen Verpflichtungen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes lösen kann (vgl. BAG, v. 23.2.2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 29).
 - aa.** Nach dem vom Bundesarbeitsgericht aus den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit entwickelten dreistufigen Prüfungsschema (ausführlich hierzu

vgl. BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 38 f., BAGE 154, 144) ist die PO vorliegend auch wirksam abgelöst worden und entfaltet somit auch Rechtswirkung für den Mitarbeiter M bzw. die Witwe E.

Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht für Versorgungsanwartschaften durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (st. Rspr. seit BAG, v. 17.4.1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (vgl. BAG, 15.1.2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 51 mwN.). Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 (ehem. § 2 Abs. 5 Satz 1) BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (vgl. BAG 9.12.2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 21 mwN.).

bb. Vorliegend wurde durch die BV 2007 lediglich in zukünftig erdienbare Anwartschaften eingegriffen, denn die Versorgungszusagen wurden auf den am 31.12.2007 erreichten Besitzstand festgeschrieben; zukünftige Anwartschaften konnten nicht mehr hinzu erworben werden. Durch die BV 2007 wurde somit in dienstzeitabhängige Zuwachsraten eingegriffen. Hierfür lagen auch sachlich-proportionale Gründe vor.

cc. Unter sachlich-proportionalen Gründen, die einen Eingriff auf der dritten Besitzstandsstufe rechtfertigen, sind nachvollziehbare, aner kennenswerte und damit willkürfreie Gründe zu verstehen. Diese können auf einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung oder einer wirt-

schaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens beruhen (BAG, v. 9.12.2014, 3 AZR 323/13 - Rn. 29).

Beruft sich der Arbeitgeber - wie hier die A GmbH - auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, müssen die sachlichen Gründe für den Eingriff in die betriebliche Altersversorgung nicht das für einen triftigen Grund erforderliche Gewicht erreicht haben. Eine langfristig unzureichende Eigenkapitalverzinsung oder langfristige Substanzgefährdung ist nicht erforderlich. Dementsprechend liegen sachliche Gründe nicht erst dann vor, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens konkret gefährdet ist. Zur Rechtfertigung des Eingriffs in die betriebliche Altersversorgung bedarf es auch nicht der Feststellung einer insolvenznahen Lage (BAG, v. 16.2.2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 61). Entscheidend ist, ob wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf (BAG, v. 10.9.2002 - 3 AZR 635/01 - zu III 2 c der Gründe).

Darüber hinaus müssen die Gründe für den Eingriff in die betriebliche Altersversorgung „proportional“ sein. Dies ist gegeben, wenn die Eingriffe in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig waren (BAG, v. 15.1. 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 42). Dies ist dann der Fall, wenn die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht weiter eingreift, als ein vernünftiger Unternehmer dies zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten durfte. Dabei reicht es aus, dass sich der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpasst (BAG, v. 15.1.2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 42) und die Ausgestaltung dieses Gesamtkonzepts plausibel ist (vgl. etwa BAG, v. 12.11.2013 - 3 AZR 510/12 - Rn. 52). Dem Arbeitgeber und insbesondere den Betriebsparteien steht bei der Beurteilung der dem Eingriff zugrunde liegenden tatsächlichen Gegebenheiten und der finanziellen Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen eine Einschätzungsprärogative zu. Hinsicht-

lich der Ausgestaltung des Gesamtkonzepts haben sie einen Beurteilungsspielraum.

- dd.** Nach diesen Voraussetzungen lagen für die A GmbH sachlich-proportionale Gründe vor, die den Eingriff rechtfertigten.

Die A GmbH war in den Jahren 2004 bis 2007 jedoch in wirtschaftliche Schwierigkeiten. In diesen Jahren wies die A GmbH in ihrer Handelsbilanz Verluste aus. Das Eigenkapital reduzierte sich in dieser Zeit um 80 %. Die Eigenkapitalrendite lag in diesen Jahren im negativen Bereich. Bis heute konnte die A GmbH das ursprüngliche Eigenkapital aus 2003 noch nicht wieder erreichen. Auch setzte die A GmbH ein Einsparprogramm über alle Bereiche auf.

Insgesamt spricht dies für das Vorliegen zumindest sachlich-proportionaler Gründe. Die Gesamtumstände sprechen ggf. sogar dafür, dass ein Eingriff in die zweite Besitzstandsstufe gerechtfertigt gewesen wäre.

Überdies spricht die Zustimmung des Betriebsrates nach der älteren Rechtsprechung des BAG für das Bedürfnis nach einer Neuregelung und deren Ausgewogenheit (BAG, v. 11.9.1990 – 3 AZR 380/89).

- ee.** Die Altersrente des M ermittelt sich somit nach § 2 PO iVm. BV 2007, wobei der Besitzstand analog §§ 2 Abs. 1, 2a Abs. 1 BetrAVG zu ermitteln und gemäß BAG-Urteil vom 15.5.2012 (3 AZR 11/10) bzgl. der festen Altersgrenze auf die gesetzliche Regelaltersgrenze des M abzustellen ist. Daraus ergibt sich Folgendes:

Geburtsdatum:	1.3.1953
Eintrittsdatum:	1.4.1998
Altersgrenze (Regelaltersgrenze GRV)	1.10.2018
fiktives Austrittsdatum:	31.12.2007
Rentenformel:	25 DM/angef. Dienstjahr

Mögliche angef. Dienstjahre bis PA:	21 (1.4.98– 1.10.18)
Mögliche Altersrente im PA:	525 DM (21 Dj. x 25 DM/a)
Mögliche Dienstzeit:	246 Monate (1.4.98– 1.10.18)
Dienstzeit bis fiktiven Austritt:	117 Monate (1.4.98-31.12.07)
Quotient (117/246):	0,475609756097561

Anwartschaft zum 31.12.2007: 249,70 DM/Monat

- III.** Die vom Mitarbeiter M beanspruchbare Altersrente zum Todeszeitpunkt beläuft sich demnach auf 249,70 DM/Monat. Diese laufende Altersrente musste auch nicht durch die A GmbH angepasst werden. Eine vertragliche Anpassungsregelung bestand ausdrücklich nicht. Auch die Voraussetzungen des § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG waren noch nicht erfüllt, da die dreijährige Anpassungsprüfungspflicht noch nicht abgelaufen war.

Die E hat gegen die A GmbH gemäß § 3 PO iVm. BV 2007 einen Anspruch in Höhe von 60 % von 249,70 DM/Monat und damit einen Anspruch auf eine monatliche Witwenrente iHv. 149,82 DM (76,60 EUR).

Aufgabe 4

I. Unverfallbarkeit dem Grunde nach

Zunächst ist zu prüfen, ob Herrn M bei seinem Ausscheiden ein Anspruch dem Grunde aufrecht zu erhalten ist. Die Versorgungszusage wurde M am 01.08.1990 erteilt, also vor dem 01.01.2001, so dass hier die §§ 1b Abs. 1, 30f Abs. 1 BetrAVG anzuwenden sind. Voraussetzung für eine unverfallbare Anwartschaft ist, dass das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 35. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre oder bei mindestens zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden.

Bei seinem Ausscheiden hatte M das 59. Lebensjahr vollendet und bereits eine mehr als 29-jährige Betriebszugehörigkeit erreicht. Ihm steht daher ein Anspruch dem Grunde nach zu. Seine Zusage hat auch seit dem 01.01.2001 mehr als 5 Jahre bestanden.

II. Unverfallbarkeit der Höhe nach

Für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft ist der erreichbare Versorgungsanspruch zu ermitteln und um das Verhältnis von tatsächlicher zu möglicher Dienstzeit zu kürzen (§ 2 Abs. 1 BetrAVG). Veränderungen nach dem Ausscheiden sind dabei außer Betracht zu lassen (§ 2a Abs. 1 BetrAVG).

a) Erreichbarer Versorgungsanspruch

Herr M kann mehr als die 25 höchstanrechnungsfähigen Dienstjahre erreichen, so dass die Anzahl versorgungsfähiger Dienstjahre mit 25 anzusetzen ist. Des Weiteren ist die Beitragsbemessungsgrenze zum Ausscheidzeitpunkt anzusetzen, eine spätere Veränderung der Bemessungsgrundlage ist wegen § 2a Abs. 1 BetrAVG unbeachtlich.

$$(6.700 \times 0,25\% + (8.500 - 6.700) \times 0,6\%) \times 25 = 688,75 \text{ €}$$

b) Unverfallbarkeitsquotient

Tatsächliche Dienstzeit: 01.08.1990 – 31.10.2019 = 351 Monate

Mögliche Dienstzeit: 01.08.1990 – 31.05.2025 = 418 Monate

Das Verhältnis von tatsächlicher zu möglicher Dienstzeit beträgt $351/418 = 0,83971$

Beim Ausscheiden hat M somit zunächst eine unverfallbare Anwartschaft auf eine Altersrente ab Vollendung des 65. Lebensjahres in Höhe von $688,75 \text{ €} \times 0,83971 = 578,35 \text{ €}$.

III. Dynamisierung der unverfallbaren Anwartschaft

Gemäß § 2a Abs. 2 BetrAVG darf ein ausgeschiedener Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert seiner unverfallbaren Anwartschaft gegenüber vergleichbaren nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden. Diese Vorschrift gilt jedoch nicht für Versorgungssysteme, die vor dem 20.05.2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen waren (§ 30g Abs. 1 S. 2 BetrAVG). Da das Versorgungswerk 1984 erst zum 31.12.2017 für Neuzugänge geschlossen wurde, ist § 2a Abs. 2 BetrAVG grundsätzlich anwendbar.

Fraglich ist also, ob ein ausgeschiedener Anwärter im Versorgungswerk 1984 im Hinblick auf den Wert seiner Anwartschaft gegenüber nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern benachteiligt wäre. § 2a Abs. 2 BetrAVG enthält keine Aussage dazu, wann eine solche Benachteiligung vorliegt. Für eine Direktzusage enthält die Vorschrift lediglich Beispiele, wann eine Benachteiligung nicht vorliegt – nämlich

wenn die Versorgungszusage als nominales Anrecht festgelegt ist oder eine Verzinsung enthält, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt.

Beides ist hier nicht der Fall. Die Versorgungszusage ist endgehaltsabhängig gestaltet, so dass die Aktiven, anders als die Ausgeschiedenen, durch ihre Gehaltsentwicklung zugleich eine Erhöhung ihrer Versorgungsleistungen erhalten.

Um diese Benachteiligung zu kompensieren, haben die Betriebsparteien der A AG die Betriebsvereinbarung vom 17.12.2017 geschlossen und dabei eine Anpassung der Anwartschaften gemäß § 2a Abs. 2 S. 2 Nr. 2 Buchstabe d) BetrAVG vereinbart. M steht daher eine Anpassung seiner Versorgungsanwartschaft zwischen dem Ausscheiden und dem Rentenbeginn zu.

Allerdings besteht der Anpassungsanspruch gemäß § 30g Abs. 1 S. 1 BetrAVG nicht für Beschäftigungszeiten vor dem 01.01.2018. Die Anwartschaft des M ist also nur insoweit nach dem Ausscheiden anzupassen, wie sie auf seinen Dienstzeiten ab diesem Stichtag beruht:

Dienstzeit ab 01.01.2018: $01.01.2018 - 31.10.2019 = 22 \text{ Monate}$

Der zu dynamisierende Teil der unverfallbaren Anwartschaft beläuft sich demnach auf:

$$22/351 \times 578,35 \text{ €} = 36,25 \text{ €}$$

Die übrigen, auf Dienstzeiten bis zum 31.12.2017 entfallenden Anwartschaftsteile sind nicht zu dynamisieren:

$$578,35 \text{ €} - 36,25 \text{ €} = 542,10 \text{ €}$$

Der zu dynamisierende Teil kann gemäß § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 BetrAVG auf verschiedene Weise angepasst werden. Die Betriebsparteien der A AG haben sich auf die Anpassung entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindex geeinigt, dies erfüllt den Anspruch des M.

Die Berechnungsmethodik zur Anwartschaftsanpassung ist bislang noch nicht Gegenstand der Rechtsprechung geworden. Wegen der regelungstechnischen Nähe von § 2a Abs. 2 zu § 16 Abs. 2 BetrAVG ist es naheliegend, die für letztgenannte Vorschrift entwickelte Vorgehensweise auch hier anzuwenden. Das bedeutet insbesondere, dass für die Anpassung die Monatswerte des Verbraucherpreisindex vor dem Ausscheiden und vor dem Rentenbeginn zu verwenden sind. Der zu dynamisierende Teil der Anwartschaft ist mit dem Verhältnis des Verbraucherpreisindex am Rentenbeginn zum Verbraucherpreisindex am Ausscheidezeitpunkt zu multiplizieren:

$$36,25 \text{ €} \times 111,5/102,5 = 39,43 \text{ €}$$

Der gesamte Altersrentenanspruch des M setzt sich zusammen aus dem

nicht anzupassenden Teil i.H.v.	542,10 €
und dem angepassten Teil i.H.v.	39,43 €

Monatsrente ab Vollendung des 65. Lebensjahres 581,53 €