

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 17.10.2020

Bitte beachten Sie:

Zwischen dem persönlichen Login zum Download der Prüfungsaufgaben und dem Abschluss des Uploads der Lösungen ist jeglicher Kontakt zu anderen Personen (mit Ausnahme des Support-Teams) bezüglich der Prüfungsaufgaben untersagt.

*Hinweise:*

- Als Hilfsmittel sind die Textsammlung „Die Betriebsrente“ von Drochner (17. Auflage, 2019) sowie das Buch „Arbeitsrechtliche Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung“ von Kemper und Kisters-Kölkes (10. 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 9 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]**

In dem einzigen Betrieb der A-GmbH wurde die betriebliche Altersversorgung früher im Durchführungsweg der Unterstützungskasse durchgeführt. Mitarbeiter (einschließlich der leitenden Angestellten), deren Arbeitsverhältnis vor dem Neuordnungstichtag 01.01.2000 bei der A-GmbH begonnen hat, erwerben weiterhin Zuwächse in diesem Versorgungswerk, während Mitarbeiter mit Beschäftigungsbeginn ab dem Neuordnungstichtag – darunter auch der Geschäftsführer – eine Versorgungszusage erhalten, welche im Durchführungsweg der Direktzusage finanziert wird. In beiden Versorgungsregelungen – die jeweils auf einer Betriebsvereinbarung beruhen – gibt es sowohl Rentner als auch aktive bzw. mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedene Anwärter.

Die A-GmbH plant aktuell, ihr gesamtes operatives Geschäft im Wege des Betriebsübergangs an die B-GmbH zu veräußern. Dabei wird die organisatorische Einheit des Betriebes verloren gehen. Die B-GmbH möchte zusätzlich aus der C-GmbH zwei langjährig tätige Mitarbeiter aus deren Buchhaltung übernehmen, nicht aber die restlichen 10 Beschäftigten der Buchhaltung und auch nicht den Betrieb als solches. Bei der C-GmbH besteht ebenfalls eine Direktzusage auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung.

Bei der B-GmbH besteht eine für den Neuzugang offene, im Wege der Direktzusage durchgeführte betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage einer Gesamtzusage, die höhere Leistungen vorsieht, als die Regelung der A-GmbH.

Der Personalleiter X der B-GmbH wendet sich in diesem Zusammenhang mit einigen Fragen an Sie und bittet um deren Beantwortung:

Zunächst interessiert ihn, was bei der angedachten Umstrukturierung mit der betrieblichen Altersversorgung aller in die B-GmbH wechselnden Personen passiert bzw. für welche Zusagen künftig ggf. eine Haftung besteht. Bei den beiden Mitarbeitern der C-GmbH, welche die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen schon lange erfüllt haben, wäre ihm an einer wie auch immer gearteten Übernahme oder Fortführung der Zusagen gelegen; die restlichen Versorgungszusagen sollen aber nicht auf die B-GmbH übergehen. Für X handelt es sich bei sämtlichen Sachverhalten um einen normalen Schuldnerwechsel, so dass er davon ausgeht, dass die Versorgungszusagen sowieso nur dann auf die B-GmbH übergehen, wenn neben der A- bzw. C-GmbH und den Mitarbeitern auch der B-GmbH hierzu ausdrücklich ihre Zustimmung erteilt. Für den Fall, dass dies anders sein sollte, fragt er sich, ob denn die A-GmbH bzw. alternativ auch die B-GmbH die ungewollt übergehenden Versorgungsansprüche in rechtlich zulässiger Weise abfinden könnten. Jedenfalls für die Mitarbeiter mit Unterstützungskassenzusage komme ja wohl eine Haftung für die Versorgungszusagen weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft in

Frage, denn er habe sich bei der Unterstützungskasse rein interessehalber erkundigt und erfahren, dass die B-GmbH die Zusagen dort nicht fortführen kann – damit sei für sie eine Durchführung ja unmöglich geworden. Oder muss die B-GmbH hier doch etwas tun bzw. was kann sie zulässigerweise unternehmen?

Weiterhin möchte X – unterstellt die Versorgungsverpflichtungen gehen doch auf die B-GmbH über – wissen, auf welcher Rechtsgrundlage die betriebliche Altersversorgung der übergehenden Mitarbeiter dann jeweils besteht und mit welchen Mitteln diese Zusagen ggf. abgeändert werden können. Um eine Doppelversorgung zu vermeiden, würde er dann zwar die übergehenden Mitarbeiter aus dem Versorgungswerk der B ausschließen, er fragt sich aber, ob dann ggf. eine Pflicht zur Harmonisierung der betrieblichen Altersversorgung besteht.

**Aufgabe 2a.** [12,5 Punkte]

Eine Arbeitnehmerin, geb. am 05.06.1982, war beim Arbeitgeber vom 01.01.2014 bis zum 31.03.2019 beschäftigt. Nach Ablauf der Probezeit wurde eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung abgeschlossen. Im Zeitpunkt des Ausscheidens hatte diese einen Rückkaufswert von 3.900 €. Die Arbeitnehmerin verlangt vom ehemaligen Arbeitgeber eine Bestätigung dahingehend, dass ihr eine Anwartschaft in Höhe von mindestens 3.900 € aufrechterhalten wird. Diese Bestätigung verweigerte der Arbeitgeber. Zu Recht?

**Aufgabe 2b.** [12,5 Punkte]

Der Kläger war vom 01.09.1979 bis zum 30.04.1989 bei der A-AB mit Sitz in Schweden, einer 100 %-tigen Tochter der A-AG mit Sitz in Deutschland, tätig. Zum 01.05.1989 wechselte er zur A-AG in Berlin. Im Arbeitsvertrag vom 21.03.1989 war keine Probezeitabrede enthalten. Geregelt war auch nicht, dass die in Schweden abgeleisteten Zeiten angerechnet wurden. Als der Kläger in Berlin seine Arbeit aufnahm, galt zur betrieblichen Altersversorgung eine Betriebsvereinbarung vom 12.12.1986. In dieser Betriebsvereinbarung war in Ziffer 3.4 unter der Überschrift „Anrechenbare Dienstzeiten“ geregelt, dass diejenigen Dienstjahre anzurechnen sind, die ein Mitarbeiter „in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit dem Unternehmen“ stand.

Während seiner Tätigkeitszeit in Schweden hatte der Kläger dort eine betriebliche Versorgungszusage, die anderen Strukturen folgte als die in Deutschland geltende Versorgungsordnung. Der Kläger war von der A-AG darauf hingewiesen worden, dass er diese betriebliche Altersversorgung in Anspruch nehmen solle.

Der Kläger ist der Auffassung, dass aus dem Umstand der fehlenden Probezeitvereinbarung geschlossen werden könne, dass ihm die in Schweden abgeleisteten ca. 10 Dienstjahre anzurechnen seien im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung der A-AG. Zudem beruft sich der Kläger auf ein Schreiben vom 01.09.2004, mit dem ihm zum 25. Dienstjubiläum gratuliert wurde. Zudem beruft sich der Kläger auf ein Schreiben vom 04.09.1996, in dem als Eintrittsdatum der 01.09.1979 genannt worden sei. Dieses Schreiben hat folgenden Wortlaut:

„Bei Ansprüchen, die sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag ergeben oder die sich aus den Ziffern 7.3 und 13.2 der Arbeits- und Sozialordnung ergeben, wird die Tätigkeit bei der A-AB als Dienstzeit angerechnet. Die gilt jedoch nicht für die „Ermittlung der Höhe Ihrer Ansprüche aus der Alters- und Hinterbliebenenversorgung der A-AG.“

In der Folgezeit hat der Kläger jährlich Auskunft über seine Rentenhöhe erhalten, wobei hinsichtlich des fiktiven Diensteintritts am 01.09.1979 jeweils auf das Schreiben vom 04.09.1996 Bezug genommen wurde.

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass durch die vorgenannten Erklärungen ein Vertrauenstatbestand dahingehend geschaffen worden sei, dass auch die in Schweden abgeleitete Dienstzeit bei der Leistungshöhe der Betriebsrente nach deutschem Recht zu berücksichtigen sei. Zudem ergebe sich die Anrechnung der Dienstzeiten aus der Konzernzugehörigkeit.

Ist die Zeit vom 01.09.1979 bis zum 30.04.1989 bei der Betriebsrente zu berücksichtigen, die die A-AG zu zahlen hat? Bitte begründen Sie Ihre Rechtsauffassung.

### **Aufgabe 3.** [25 Punkte]

Frau A (geboren am 12.04.1975) ist seit dem 1.4.2014 als leitende Angestellte bei der X GmbH in Frankfurt am Main beschäftigt. Mit ihrem Diensteintritt bei der X GmbH erhielt sie eine einzelvertragliche Versorgungszusage der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse. Die Zusage wird über die unternehmenseigene Unterstützungskasse U durchgeführt. Einziges Trägerunternehmen ist die X GmbH. Die Unterstützungskassenzusage wird finanziert über eine Rückdeckungsversicherung bei der V Lebensversicherungsgesellschaft AG, die die U UK auf das Leben der von A abgeschlossen hatte. Alle Rechte (v.a. das Bezugsrecht) stehen ausschließlich der U UK zu. Die X GmbH finanziert und zahlt die im Leistungsplan und dem Versicherungsvertrag geregelten monatlichen Beiträge direkt an die V. Die Leistungsarten (Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsleistungen), die Voraussetzungen für den Eintritt des Versorgungsfalles und die Höhe der Versorgungsleistungen richten sich nach dem für/auf A abgeschlossenen Versicherungsvertrag. Die U UK selbst gewährt satzungsgemäß der A keine eigenen Rechtsansprüche.

Von der V erhält die A jährliche sog. Standmitteilungen ausschließlich über die aktuelle Höhe der Versicherungsleistungen, letztmalig Anfang Januar 2020 für die bis zum 31.12.2019 erreichten Versicherungsleistungen. Die X GmbH und die U UK selbst haben bislang keine Auskünfte erteilt.

Ende Januar 2020 beschließt die A sich beruflich neu zu orientieren und bittet daraufhin die Personalabteilung um Auskunft zu ihrer Versorgungszusage. Sie möchte u.a. wissen, wie hoch ihre bisher erworbenen Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird, wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf diese Anwartschaft auswirkt und wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

Die Personalabteilung der X GmbH gewährt die Auskunft, gibt jedoch fälschlicherweise die von der V viel zu hoch prognostizierten und nicht die garantierten Versicherungsleistungen an die A weiter. Der Personalleiterin fällt der Fehler erst nach Auskunftserteilung auf. Sie kommt mit folgenden Fragen auf Sie zu:

- Frage 1:** Musste die X GmbH überhaupt die von der A begehrte Auskunft erteilen, obwohl diese noch im Januar eine Standmitteilung von der V erhalten hatte?
- Frage 2:** Wie ist der Umstand zu werten, dass die X GmbH eine falsche Höhe der Versorgungsleistungen mitgeteilt hat? Ergeben sich hieraus Haftungsrisiken für die X GmbH?

Im März kündigt die A dann ihr Arbeitsverhältnis mit der X GmbH fristgemäß zum 30.06.2020. Ab dem 01.08.2020 nimmt sie ein Arbeitsverhältnis bei der Y AG auf. Die A wendet sich im Mai 2020 erneut an die Personalabteilung und beansprucht die Übertragung der Unterstützungskassenzusage auf die Y AG. Die Y AG sei bereit, die Versorgungszusage zu übernehmen und Trägerunternehmen der U UK zu werden. Die X GmbH sei verpflichtet, die Zusage auf die Y AG zu übertragen.

Die Personalleiterin der X GmbH kommt erneut auf Sie zu und bittet um ihren fachlichen Rat. Sie hat folgende Fragen an Sie:

**Frage 3:** Hat die X GmbH die Pflicht, die Versorgungszusage auf die Y AG zu übertragen?

**Aufgabe:** Bitte beantworten Sie die obigen drei Fragen und begründen Sie Ihre Antworten ausführlich.

**Aufgabe 4. [25 Punkte]**

Die Personalabteilung der B-Bank wendet sich in folgendem Sachverhalt an Sie:

Für den Rentner R gilt eine Versorgungsordnung (VO 1975), die seit 1.1.1989 für Neuzugänge geschlossen ist und für die Leistungshöhe folgende Regelungen enthält:

*§ 2 Ruhegeld: (1) Nach Zugehörigkeit von 10 Jahren zur B-Bank wird allen Angestellten bis zu ihrem Ableben ein Ruhegeld gewährt, wenn sie im Dienst der B-Bank das 65. Lebensjahr vollendet haben.*

*§ 5 Berechnungsgrundlage: (3) Bei denjenigen Angestellten, die bei Eintritt des Versorgungsfalles nicht gemäß dem Tarifvertrag entlohnt werden, ist ein jeweils festgesetzter Teilbetrag des vereinbarten Jahresgehalts (ruhegehaltsfähige Bezüge) für die Berechnung des Ruhegeldes maßgebend.*

*§ 6 Höhe des Ruhegeldes: (1) Das Ruhegeld beträgt 45% der jeweils nach § 5 maßgebenden Bezüge und steigt mit jedem weiteren zurückgelegten Dienstjahr um 2% bis zum Höchstsatz von 75% der nach § 5 jeweils maßgebenden Bezüge.*

*(4) Das Ruhegeld wird in zwölf gleichen Monatsbeträgen gezahlt.*

*(6) Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung werden, soweit sie auf Pflichtbeiträgen beruhen, voll angerechnet. [...]*

Die B-Bank hält an der in der Versorgungsordnung geregelten Altersgrenze fest und wendet diese, gemäß einer Veröffentlichung hierzu, dauerhaft an.

Rentner R hat zum Mai 2020 die Altersrente beantragt. Aufgrund der nachgewiesenen Entgeltpunkten hat die B-Bank errechnet, dass er bei fortgesetzter Tätigkeit für die B-Bank eine Altersrente von 1.850,12 EUR ab Mai 2020 in der gesetzlichen Rentenversicherung hätte erreichen können.

Die Personalabteilung hat für den Rentner zum Beginn der Altersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres Folgendes berechnet und ihm auf dieser Grundlage mitgeteilt:

Diensteintritt: 01.01.1983

Dienstaustritt: 31.01.2004

Geburtsdatum: 12.04.1955

Ruhegehaltsfähige Monatsbezüge (31.01.2004): 4.852 EUR, Zahlung 14x p.a.



EUR 2.397,29 Gesamtversorgung  
./. EUR 1.044,82 anrechenbare Rente Deutsche Rentenversicherung  
EUR 1.352,47 mtl. Renten-Zahlbetrag brutto ab 01.05.2020 (12x p.a.)

Der Rentner antwortet daraufhin:

*„Sehr geehrte Damen und Herren,*

*vielen Dank für ihr Schreiben zur Berechnung meiner Pensionsansprüche. Mit dem Ergebnis der Berechnung bin ich nicht einverstanden.*

*Sie haben für mich eine Gesamtversorgung von 49,4 % meines letzten Gehalts ermittelt. Das ist nur geringfügig mehr, als mir als Mindestbetrag nach § 6 Abs. 1 der Versorgungsordnung zusteht, was offenkundig unrichtig ist. Ich war über zwanzig Jahre für die B-Bank tätig und wundere mich nicht, dass es bei solchen Rechenkünsten mit meinem ehemaligen Arbeitgeber heute nur noch bergab geht. Nach 21 Dienstjahren und einem Monat steht mir ein Ruhegeld von 45 % + 11 x 2 % + 1/12 x 2 % = 67,16 % zu. Sie können doch nicht einfach den erreichten Prozentsatz noch einmal mit einem Prozentsatz multiplizieren!*

*Außerdem haben Sie den § 2a Abs. 2 Betriebsrentengesetz übersehen. Dort ist geregelt, dass ein ausgeschiedener Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden darf als ein nicht Ausgeschiedener. Wenn ich weiter in den Diensten der B-Bank gestanden hätte, wäre mein Gehalt zumindest aufgrund von Tarifierhöhungen gestiegen. Weiterhin habe ich gelesen, dass auch Renten anzupassen sind, dann kann doch für die Zeit nach meinem Ausscheiden nichts Anderes gelten. Mir ist nicht bekannt, wie die B-Bank dem Gesetz ansonsten Genüge zu tun gedenkt, jedenfalls erwarte ich, dass man bei der Ermittlung meiner Betriebsrente keine benachteiligenden Entscheidungen einfließen lässt.*

*In der Erwartung, Ihnen mit diesem Schreiben die Grundlage für eine Neuermittlung meiner Rentenhöhe bereitgestellt zu haben, bedanke ich mich für Ihre kurzfristige Rückmeldung. Sollten Sie meinen Ausführungen nicht folgen wollen, legen Sie bitte dieses Schreiben Ihrem vorgesetzten Entscheidungsträger mit vor."*

**Aufgabe:** Entwerfen Sie ein Antwortschreiben, das die Personalabteilung an den Rentner senden kann. Erläutern Sie darin nachvollziehbar die Rechenschritte und beantworten Sie darin insbesondere die von R aufgeworfenen Fragen. Sie können unterstellen, dass die Höhe der anrechenbaren Rente der Deutschen Rentenversicherung richtig ermittelt wurde.



IVS  
INSTITUT DER  
VERSICHERUNGSMATHEMATISCHEN  
SACHVERSTÄNDIGEN  
FÜR ALTERSVERSORGUNG e.V.

## **Lösungsskizze**

zur schriftlichen Prüfung vom 17.10.2020 im Fach

## **Arbeitsrecht**

*Mitglieder der Prüfungskommission:*

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

## **Aufgabe 1**

Die B-GmbH wird vorliegend im Rahmen der Unternehmenstransaktion nicht die Anteile an der A-GmbH, sondern vielmehr deren Einzelwirtschaftsgüter durch Rechtsgeschäft erwerben, so dass angabegemäß ein Betriebsübergang oder asset deal im Sinne des § 613a BGB vorliegt. Gemäß § 613a Abs. 1 BGB tritt für den Fall, dass ein Betrieb durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergeht, der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Die B-GmbH tritt damit vollumfänglich in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Dies gilt auch für die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden betrieblichen Versorgungszusagen und zwar unabhängig davon, ob es sich um unverfallbare oder noch verfallbare Versorgungsansprüche handelt, denn § 613a BGB dient vorrangig dem arbeitsrechtlichen Bestandsschutz.

Dies bedeutet, dass die B-GmbH zum einen gegenüber den aktiven Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis zum Stichtag des Übergangs besteht und auf sie übergeht, für die Versorgungszusagen der A-GmbH einzustehen hat. Dies bedeutet, dass die B-GmbH sowohl für denjenigen Teil der Versorgungsansprüche aufzukommen hat, der während der Tätigkeit bei der A-GmbH verdient wurde als auch für diejenigen Ansprüche, die die Mitarbeiter zukünftig noch im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der B-GmbH erwerben werden. Die B-GmbH tritt damit als neuer Schuldner in die Verpflichtungen aus allen in der Vergangenheit bereits erworbenen und in der Zukunft noch zu erwerbenden Ansprüchen aus den Versorgungszusagen gegenüber den auf sie übergehenden Mitarbeitern ein. Diese Haftung tritt auch in Bezug auf die leitenden Angestellten ein, sofern sie am Stichtag bei der A-GmbH tätig sind, denn auch bei dieser Personengruppe handelt es sich um von der Vorschrift des § 613a BGB erfasste Arbeitnehmer.

Etwas anders gilt aber hinsichtlich der am Übergangstichtag bereits mit unverfallbaren Ansprüchen ausgeschiedenen Arbeitnehmer bzw. Rentner. Diese Personengruppen bleiben vom Betriebsübergang unberührt. Deren Versorgungsverpflichtungen verbleiben nach dem klaren Gesetzeswortlaut beim Veräußerer, also der A-GmbH, und gehen nicht auf die B-GmbH über. Auch das Dienstverhältnis des Geschäftsführers ist von § 613a BGB nicht umfasst. Dies gilt auch dann, wenn alle Betriebsmittel des Betriebes übertragen werden, dessen Geschäftsführer die betreffende Person ist. Der Geschäftsführer verbleibt vielmehr weiterhin Organ des Veräußerers und steht in keinem Arbeits- oder Dienstverhältnis zur B-GmbH. Dementsprechend gehen auch die Verpflichtungen aus der dem Geschäftsführer zugesagten betrieblichen Altersversorgung nicht auf die B-GmbH über.

Für den Schuldnerwechsel kommt es nicht auf eine Zustimmung des Versorgungsberechtigten gemäß § 4 BetrAVG an, denn dessen Anwendungsbereich setzt ein beendetes Arbeitsverhältnis voraus - im Rahmen des Betriebsübergangs wird das Arbeitsverhältnis aber unverändert fortgeführt. Der Schuldnerwechsel erfolgt vielmehr kraft Gesetzes, ohne dass es einer Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfte.

Anders ist dies bei den beiden Mitarbeitern, die die B-GmbH von der C-GmbH übernehmen möchte. Insoweit handelt es sich nicht um einen Betriebsübergang, so dass deren Arbeitsverhältnisse und Versorgungszusagen nicht automatisch auf die B-GmbH übergehen. Scheiden diese beiden Mitarbeiter bei der C-GmbH aus, so würden ihnen dort ohne Abschluss einer vertraglichen Vereinbarung unverfallbare Versorgungsanswartschaften aufrechterhalten. Da die B-GmbH aber insoweit die Verpflichtungen aus den erteilten Versorgungszusagen übernehmen möchte, käme eine Übernahme der Versorgungszusage nach § 1b Abs. 1 Satz 3 BetrAVG durch Abschluss einer einvernehmlichen vertraglichen Regelung zwischen der B-GmbH, der C-GmbH und den betroffenen Mitarbeitern in Betracht. Ebenso gut könnte gemäß § 4 BetrAVG eine Übertragung der unverfallbaren Answartschaften nach § 4 Abs. 1 und 2 BetrAVG erfolgen und zwar entweder in Form der Übernahme der Versorgungszusage des alten Arbeitgebers oder in Form der Übertragung des Wertes der unverfallbaren Answartschaft auf die B-GmbH, die dann eine wertgleiche Zusage erteilen muss. In beiden Fällen ist ebenfalls Voraussetzung, dass nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der C-GmbH im Einvernehmen von altem und neuem Arbeitgeber sowie des wechselnden Mitarbeiters eine entsprechende Vereinbarung getroffen wird.

Bei den per Betriebsübergang übergehenden Mitarbeitern kann die B-GmbH folglich den Übergang der Versorgungsverpflichtungen zunächst nicht verhindern. Einer Abfindung der Versorgungsanswartschaften würde vorliegend zwar nicht das in § 3 BetrAVG enthaltene Abfindungsverbot entgegenstehen, weil dessen zeitlicher Anwendungsbereich nicht eröffnet ist. Das Arbeitsverhältnis wird im Falle des Betriebsübergangs nicht beendet, sondern besteht vielmehr mit unverändertem Inhalt beim Betriebserwerber fort. Allerdings verstößt eine Abfindung der Versorgungsanswartschaften, die im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang vorgenommen wird, gegen den Schutzzweck des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB und ist aus diesem Grund nichtig. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer durch Erlassvertrag zu einem Verzicht auf seine Versorgungsanswartschaft veranlasst werden soll. Dies gilt sowohl für im Übergangszeitpunkt verfallbare wie auch unverfallbare Versorgungsanswartschaften. Ohne Bedeutung ist es bei § 613a BGB, auf welche Art und Weise die Arbeitnehmer zur Einschränkung ihrer Versorgungsanswartschaften ver-

anlasst werden. Sowohl eine Abrede zwischen dem Veräußerer und dem Arbeitnehmer wie auch eine Abrede zwischen dem Erwerber des Betriebs und dem Arbeitnehmer sind unzulässig, da sie die gesetzliche Regelung umgehen würden.

Der Verpflichtungsübergang bzw. Eintritt in die Haftung durch die B-GmbH gilt auch dann, wenn beim Veräußerer die betriebliche Altersversorgung als mittelbare Versorgung ausgestaltet ist, denn der Betriebserwerber tritt stets in die Stellung als neuer Arbeitgeber und Versorgungsschuldner mit der Folge der Ausfallhaftung gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG. Hier hatte die A-GmbH für Teile ihrer versorgungsberechtigten Belegschaft die Versorgung über eine Unterstützungskasse durchgeführt. Diese Rechtsbeziehung zwischen A-GmbH und Unterstützungskasse verbleibt grundsätzlich beim Veräußerer, da die Unterstützungskasse im Verhältnis zum Arbeitgeber „Dritte“ ist. Sie geht also nicht auf die B-GmbH über, da sich § 613a BGB auf die Überleitung von bestehenden Arbeitsverhältnissen beschränkt. Da die Unterstützungskasse dem X bereits mitgeteilt hat, dass eine Fortführung der Versorgungszusagen bei ihr nicht möglich ist, stellt sich die Frage, wie die B-GmbH die übernommene Unterstützungskassenzusage erfüllen kann. Da bei der B-GmbH offenbar keine eigene Unterstützungskasse besteht und auch keine solche gegründet werden soll, die die Versorgung ggf. fortführen könnte, kann sie die Versorgungsverpflichtungen auch als inhaltsgleiche unmittelbare Versorgungszusagen weiterführen. Hierfür ist keine Zustimmung der einzelnen Versorgungsberechtigten erforderlich, da diese Lösung für diese lediglich rechtlich und wirtschaftlich vorteilhaft ist – ihnen wird erstmals ein formaler Rechtsanspruch eingeräumt – und sich als unmittelbare Rechtsfolge des Betriebsübergangs ergibt. Da den Versorgungsberechtigten gegenüber der Unterstützungskasse kein Rechtsanspruch auf Leistungen zustand, wird ihnen insofern auch keine Rechtsposition entzogen. Daneben kann die B-GmbH auch nach allgemeinen Regeln versuchen, den Durchführungsweg zu wechseln, d.h. sie wird in aller Regel insoweit die Zustimmung der Versorgungsberechtigten benötigen.

Im Hinblick auf die Frage zur Rechtsgrundlage der Versorgung der übergehenden Mitarbeiter ist folgendes festzuhalten:

Sofern die Versorgungsrechte auf einer kollektivrechtlichen Grundlage beruhen, § 613a Abs 1 Satz 2 BGB spricht insoweit vom Tarifvertrag oder der Betriebsvereinbarung, gehen diese grundsätzlich in das einzelvertragliche Arbeitsverhältnis über – sie werden also inhaltlich unverändert in den Individualarbeitsvertrag transformiert. Diese Transformationswirkung ist aber dann nicht einschlägig, wenn ein Betrieb im Zuge des Betriebsübergangs seine organisatorische Identität behält, denn die Transformation bildet einen Auffangtatbestand für Fälle, in denen aufgrund organisatorischer Veränderungen bei Übernahme des Betriebs die normative Wirkung kollektiver Betriebsnormen verlorenght. Sofern dieser Fall nicht eintritt, die

Betriebsidentität also gewahrt wird, besteht kein Bedürfnis zu Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB, so dass in diesem Fall die Betriebsvereinbarung des Veräußerers kollektivrechtlich fortgelten würde. Vorliegend vollzieht sich der Betriebsübergang jedoch laut Sachverhalt unter Verlust der Betriebsidentität, so dass die Regelungen der Betriebsvereinbarung bei der B-GmbH grundsätzlich auf einzelvertraglicher Basis weitergelten. Allerdings ist insoweit zu berücksichtigen, dass die einzelnen Zusagen rechtlich wie eine betriebsvereinbarungsoffene Gesamtzusage oder vertragliche Einheitsregelung zu behandeln sind, denn die auf der Betriebsvereinbarung beruhenden Versorgungszusagen der übergehenden Mitarbeiter hätten vor dem Betriebsübergang durch eine neue Betriebsvereinbarung (bei Vorliegen entsprechender Gründe grundsätzlich auch verschlechternd) geändert werden können. Daher bedürfen die Mitarbeiter keines erweiternden Schutzes durch § 613a BGB, der ja nur eine Kontinuität der arbeitsrechtlichen Bedingungen regeln soll, nicht aber eine Verbesserung der Situation. Den Mitarbeitern war von vorneherein klar, dass die auf einen längeren Zeitraum angelegte Versorgung einen möglichen Änderungsbedarf ausgesetzt ist, denn ein Versorgungssystem darf nicht erstarren. Es muss durch wiederum einheitlich geltende neue Regelungen ersetzt werden können. Eine solche Ablösung der inhaltlich gleichlautenden einzelvertraglichen Regelungen kann nicht nur durch eine Vielzahl von einzelvertraglichen Änderungsverträgen oder Änderungskündigungen sondern – unter Beachtung der Grundsätze der Drei-Stufen-Theorie – auch durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Regelungen mit kollektivem Bezug (Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung) abgelöst werden, denn es ist unerheblich, in welcher Form der Arbeitgeber sein System fortentwickelt.

Infolge des Betriebsübergangs werden die Arbeitsverhältnisse der bei der A-GmbH beschäftigten Mitarbeiter auf die B-GmbH übergehen. Da die Identität des früheren Betriebes aufgelöst wird, gelten die bei der A-GmbH durch Betriebsvereinbarung geregelten Arbeitsbedingungen nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB dann arbeitsvertraglich fort. Daneben wird die bei der B-GmbH ohnehin schon geltende in Ansehung des Leistungsniveaus bessere Gesamtzusage weiter Bestand haben. Damit stellt sich die Frage, ob die Leistungen der vom Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiter auf das Niveau der Gesamtzusage angehoben werden müssen. Die mit der arbeitsvertraglichen Fortgeltung der Versorgungsregelungen einhergehenden Unterschiede sind Folge der gesetzlichen Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB. Durch das Unterlassen einer Vereinheitlichung dieser Versorgungsregelungen verstößt die B-GmbH aber nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage be-

finden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Damit verbietet er nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. In jedem Fall setzt die Anwendung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes die Bildung einer Gruppe begünstigter Arbeitnehmer voraus. Das Gebot der Gleichbehandlung greift immer dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung gewährt. Von einer solchen Regelung darf er Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund nicht ausschließen. Gewährt der Arbeitgeber nach einem Betriebsübergang den übernommenen Arbeitnehmern weiterhin die betrieblichen Versorgungsleistungen, die sie bei ihrem früheren Arbeitgeber erhalten haben, verstößt er nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Gehen nach einem Betriebsübergang Arbeitsverhältnisse vom Veräußerer auf den Erwerber über und gewährt der Erwerber den übernommenen Arbeitnehmern die mit dem früheren Arbeitgeber vereinbarten oder sich dort aus einer Betriebsvereinbarung ergebenden Arbeitsbedingungen weiter, können die übernommenen Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anpassung an die beim Erwerber bestehenden besseren Arbeitsbedingungen verlangen. Der Arbeitgeber vollzieht in diesem Fall nur die sich aus dem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Sätze 1 und 2 BGB ergebenden gesetzlichen Rechtsfolgen. Er selbst trifft jedoch keine verteilende Entscheidung, was Voraussetzung der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist. Damit haben die von der A-GmbH per Betriebsübergang zur B-GmbH wechselnden Mitarbeiter keinen Anspruch auf Gewährung von Versorgungsleistungen nach Maßgabe der Gesamtzusage der B-GmbH.

### **Aufgabe 2a:**

Die Unverfallbarkeit richtet sich nach § 30f Abs. 3 BetrAVG.

Die Zusage wurde im Juli 2014, also vor dem 01.01.2018 erteilt. Das Arbeitsverhältnis wurde vor Eintritt eines Versorgungsfalles beendet. Zu diesem Zeitpunkt war die Arbeitnehmerin 37 Jahre alt. Das Mindestalter von 25 Jahren war also erfüllt. Aber die Zusage hatte nur vom Juli 2014 bis zum 31.03.2019, also 4 ½ Jahre bestanden und damit keine 5 Jahre. Die Voraussetzungen der ersten Alternative sind also nicht erfüllt.

Auch die Voraussetzungen der zweiten Alternative sind nicht erfüllt. Denn die Zusage hat ab dem 01.01.2018 gerechnet keine 3 Jahre bestanden. Sie hat lediglich 1 Jahr und 3 Monate bestanden. Die Zeit vor dem 01.01.2018 ist nach dem klaren Wortlaut nicht zu berücksichtigen. Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2018 eingetreten sind, sollen den Arbeitnehmern gleichgestellt werden, die nach dem 31.12.2017 ein Arbeitsverhältnis begründen. Sie sollen aber nicht besser gestellt werden.

Aus der EU-Mobilitätsrichtlinie ergibt sich nichts anderes. Diese war bis zum 21.05.2018 umzusetzen. Die Zeit vor dem 01.01.2018 war also nicht erfasst.

[nach LAG Baden-Württemberg, 6.5.2020 (4 Sa 51/19) und 5.3.2020 (3 Sa 65/19)]

### **Aufgabe 2b:**

Die Aufgabenstellung ist dem rechtskräftigen Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 22.11.2019 (2 Sa 1123/19) nachgebildet.

Zunächst ist festzustellen, dass in der Zeit vom 01.09.1979 bis zum 30.04.1989 die A-AB als rechtlich selbständiges Unternehmen Arbeitgeberin war. Die A-AG war nicht Arbeitgeberin, so dass sie sich auch nicht selbst zur Berücksichtigung dieser Dienstzeit verpflichtet hat. Die Anerkennung vertraglicher Dienstzeiten muss ausdrücklich erfolgen. Eine gesetzliche Regelung, nach der im Ausland abgeleistete Dienstzeiten bei inländischen Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen sind, gibt es nicht. Ebenso wenig besteht eine tarifvertragliche Regelung.

Aus der Konzernzugehörigkeit lässt sich kein einheitliches Arbeitsverhältnis ableiten. Auch für konzernangehörige Unternehmen gilt, dass jedes Unternehmen für sich zu betrachten ist und jedes Unternehmen für sich Arbeitgeber ist.



Eine vertragliche Anrechnung von Vordienstzeiten hat nicht stattgefunden. Das Schreiben vom 04.09.1996 ist insoweit eindeutig, als ausdrücklich erklärt wurde, dass das Eintrittsdatum 01.09.1979 nicht für die betriebliche Altersversorgung der A-AG gilt. Gleiches gilt für die Rentenmitteilungen, die der Kläger in den folgenden Jahren erhalten hat, da hierzu jeweils auf das Schreiben vom 04.09.1996 Bezug genommen wurde.

Auch aus dem Umstand, dass bei der Einstellung zum 01.05.1989 auf eine Probezeit verzichtet wurde, kann nicht abgeleitet werden, dass es sich um ein einheitliches Arbeitsverhältnis handelt. Der Verzicht auf die Probezeit hat lediglich zum Gegenstand, dass für die sog. Probezeit auf kürzere Kündigungsfristen verzichtet wird.

Auch die Gratulation zum Dienstjubiläum hat hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung keinen Vertrauenstatbestand geschaffen. Denn die A-AG hatte zuvor eindeutig erklärt, dass sich die Anrechnung von Vordienstzeiten nicht auf die betriebliche Altersversorgung bezieht.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet keine Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer bei unterschiedlichen Gesellschaften im In- und Ausland tätig war. Deshalb ist ohne Bedeutung, ob dem Kläger in Schweden eine betriebliche Altersversorgung zustand oder nicht. Im vorliegenden Fall hat er eine betriebliche Altersversorgung in Schweden erworben, so dass ihm aus dieser Tätigkeitszeit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zustanden. Es ist kein Grund ersichtlich, aus dem der Kläger eine Doppelversorgung ableiten könnte.

Damit sind die in Schweden abgeleistete Betriebszugehörigkeitszeiten nicht bei der Berechnung der A-AG-Betriebsrente zu berücksichtigen. Die Klage ist abzuweisen.

### Aufgabe 3

**Zur Frage 1: Muss die X GmbH die von der A begehrte Auskunft erteilen, obwohl diese noch im Januar eine Standmitteilung von der V erhalten hat.**

Die X GmbH ist grundsätzlich verpflichtet, der A die begehrte Auskunft zu erteilen.

Der Auskunftsanspruch ergibt sich jedoch nicht aus § 4a Abs. 3 Satz 1 BetrAVG, da dieser nur für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer einschlägig ist. Zum Zeitpunkt des Auskunftsbegehrens befand sich die A noch in einem gekündigten Arbeitsverhältnis. Sie beabsichtigte lediglich, sich neu zu orientieren.

Der Auskunftsanspruch ergibt sich aber aus § 4a Abs. 1 BetrAVG. Danach ist der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen,

1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
2. wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
3. wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und
4. wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

Der von A geltend gemachte Auskunftsanspruch richtet sich weitgehend hierauf.

Der Auskunftsanspruch ist auch nicht durch die X GmbH erfüllt worden. Die X GmbH und U UK haben selbst bislang keine Auskünfte erteilt. Zwar hat die V der A jährliche Standmitteilungen übermittelt, so letztmalig Anfang Januar 2020, also unmittelbar vor dem Auskunftsbegehren der A. Gemäß § 4a Abs. 1 BetrAVG ist neben dem zusagenden Arbeitgeber auch der Versorgungsträger Adressat des Auskunftsanspruchs. V ist jedoch nicht Versorgungsträger iSd. § 4a BetrAVG. Versorgungsträger iSd. § 4a Abs. 1 BetrAVG sind die mit der Durchführung der mittelbaren Versorgungszusagen befassten Institutionen, d.h. die Versicherungsunternehmen im Falle der Direktversicherung, die Pensionskassen und Pensionsfonds und die Unterstützungskassen.

Versicherungsgesellschaften, die lediglich eine Versorgungszusage rückdecken, sind keine Versorgungsträger iSd. § 4a BetrAVG, da Versorgungsberechtigte kei-

nen unmittelbaren Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Rückdeckungsversicherung aus dem Versicherungsvertrag haben. Wie vorliegend stehen alle Rechte aus dem Versicherungsvertrag - und dabei insbesondere das Bezugsrecht - ausschließlich der U UK zu. Vorliegend wäre damit allenfalls neben der X GmbH noch die U UK richtiger Adressat des Auskunftsanspruchs.

Darüber hinaus hat die V auch nicht alle von A begehrten Auskünfte erteilt. Sie hat lediglich Auskunft über die aktuelle Höhe der *Versicherungsleistungen* zum 31.12.2019 gegeben, nicht jedoch auch die übrigen Fragen, z.B. zur Weiterentwicklung nach dem Ausscheiden, beantwortet. Selbst wenn die Auskünfte der V der U UK bzw. der X GmbH zugerechnet werden könnten, erfüllt die Auskunft daher nicht den nun von A geltend gemachten Auskunftsanspruch nach § 4a Abs. 1 BetrAVG.

Die X GmbH ist also nach § 4a Abs. 1 BetrAVG gegenüber der A zur Auskunft verpflichtet gewesen.

**Zur Frage 2:      Wie ist der Umstand zu werten, dass die X GmbH seinerzeit reine falsche Höhe der Versorgungsleistungen mitgeteilt hat? Ergeben sich hieraus Haftungsrisiken für die X GmbH?**

Bei der Auskunft nach § 4a Abs. 1 BetrAVG handelt es sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG, 9.12.1997 – AZR 695/96; 22.1.2002 – 3 AZR 554/00) regelmäßig um sog. Wissenserklärungen und keine Willenserklärungen des Arbeitgebers. Die Erklärung des Arbeitgebers soll dem Arbeitnehmer lediglich Klarheit über die Höhe der künftigen Versorgungsleistungen verschaffen. Die Auskunft ist geprägt von der Rechtsauffassung des Arbeitgebers und bindet ihn nicht endgültig. In der (falschen) Auskunft ist damit regelmäßig auch kein abstraktes oder deklaratorisches Schuldanerkenntnis zu sehen (BAG aaO).

Die falsche Auskunft der X GmbH verpflichtet diese also nicht dazu, mit Eintritt des Versorgungsfalles die zu hoch beauskunftete Versorgungsleistungen gegenüber der A zu erbringen. Anhaltspunkte, dass sich die X GmbH auch ausdrücklich an die gewährte Auskunft rechtlich binden wollte, ergeben sich aus dem Sachverhalt nicht.

Gleichwohl kann die falsche Auskunft nicht völlig folgenlos für den Arbeitgeber sein, denn der Arbeitnehmer könnte ggf. Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber aufgrund der Falschauskunft haben. Die X GmbH könnte dann aufgrund einer mittelbaren Schädigung in Anspruch genommen werden, und zwar dann, wenn der Arbeitnehmer im Vertrauen auf die günstige Auskunft eine anderweitige private Vorsorge unterlassen hat. Vor dem Hintergrund, dass für die A aber ggf.

die Falschauskunft im Vergleich zu den jährlichen Standmitteilungen der V erheblich abweichen, ist aber schon fraglich, ob bei A überhaupt ein Vertrauensschutztatbestand gebildet werden konnte.

Zur Minimierung von Risiken sollte die X GmbH die A unverzüglich auf den falsche Auskunft hinweisen und die richtige Auskunft erteilen.

**Zur Frage 3: Hat die X GmbH die Pflicht, die Versorgungszusage auf die Y AG zu übertragen?**

Eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Übertragung von Versorgungszusagen auf einen anderen Arbeitgeber des Arbeitnehmers ist lediglich in § 4 Abs. 3 BetrAVG geregelt.

Danach kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem ehemaligen Arbeitgeber verlangen, dass der Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn u.a. die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist (§ 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BetrAVG).

§ 4 BetrAVG stellt eine Sondervorschrift (lex specialis) gegenüber den allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen der §§ 414f. BGB dar. Die besonderen Regelungen des § 4 BetrAVG sind allerdings nur dann anzuwenden, wenn es sich um eine Übertragung gesetzlich unverfallbare Anwartschaften oder laufende Leistungen handelt.

Eine laufende Leistung liegt hier nicht vor, da der Versorgungsfall bei Frau A noch nicht eingetreten ist.

Die von A erworbene Anwartschaft ist zum 30.06.2020 allerdings gesetzlich unverfallbar gewesen. Gemäß § 30f Abs. 3 Halbsatz 1 iVm. § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG wird eine nach dem 31.12.2008 und vor dem 1.1.2018 erteilte arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusage gesetzlich unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt fünf Jahre bestanden hat.

Die Versorgungszusage wurde der A per einzelvertraglicher Regelung mit Wirkung ab dem 1.4.2014 erteilt – also im Zeitraum nach dem 31.12.2008 und vor dem 1.1.2018 und es handelt sich auch um eine arbeitgeberfinanzierte Zusage. Zum Zeitpunkt des Dienstaustritts am 30.6.2020 war A 45 Jahre alt und hatte damit auch das 25. Lebensjahr bereits vollendet. Die Unverfallbarkeitsfrist war zum

30.6.2020 erfüllt, denn die Zusage bestand am 30.6.2020 erst 6 Jahre und 3 Monate und damit mehr als die geforderten 5 Jahre.

§ 4 Abs. 3 BetrAVG ist vorliegend auch schon deswegen nicht einschlägig, weil dieser nur für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse gilt. A hat jedoch die betreffende Versorgungszusage im Durchführungsweg der Unterstützungskasse über die U UK erhalten.

Die Regelungen zur Übertragung von Versorgungszusagen auf einen Folgearbeitgeber in § 4 Abs. 2 BetrAVG regeln keine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Übertragung, gewähren also vorliegend der A auch keinen Anspruch auf Übertragung. § 4 Abs. 2 BetrAVG regelt lediglich die Möglichkeit der Übertragung, wenn der abgebende Arbeitgeber, der Folgearbeitgeber und der Versorgungsberechtigte eine solche Übertragung im dreiseitigen Einverständnis vereinbaren.

Weitere gesetzliche Verpflichtung zur Übertragung bestehen nicht. Vertragliche Regelung sind mangels entsprechender Anhaltspunkte im Sachverhalt ebenfalls nicht vorhanden, so dass der X GmbH keine Pflicht zur Übertragung der Versorgungszusage auf den Folgearbeitgeber der A zukommt.

## Aufgabe 4

Textvorschlag an die Personalabteilung der B-Bank für ein Antwortschreiben an Herrn R:

Sehr geehrter Herr R,

vielen Dank für Ihr Schreiben. Dieses haben wir zum Anlass genommen, unsere Berechnung Ihrer betrieblichen Altersversorgung nach der VO 1975 erneut zu prüfen. Dabei sind wir jedoch, auch unter Berücksichtigung der von Ihnen mitgeteilten Aspekte, zu keinem anderem Ergebnis gekommen.

Sie sind mit einer gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaft aus unseren Diensten ausgeschieden. Das ergibt sich aus § 1b i.V.m. § 30f Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG), denn bei Ihrem Ausscheiden am 31.01.2004 hat die Versorgungszusage mehr als 10 Jahre bestanden und Sie hatten das 35. Lebensjahr bereits vollendet.

Die Berechnung des Rentenanspruchs eines Mitarbeiters, der vor dem Beginn der Altersrente ausgeschieden ist, richtet sich nach § 2 Abs. 1 BetrAVG. Danach ist zuerst zu ermitteln, wie hoch Ihre Altersrente gewesen wäre, wenn Sie bis zum 65. Lebensjahr (das ist die in der VO1975 vorgesehene Altersgrenze für den Bezug der Altersrente) in den Diensten der B-Bank gestanden hätten.

Nach zehnjähriger Dienstzeit beträgt das Ruhegeld 45 % und steigt danach jährlich um 2 % bis zu einem Höchstwert von 75 %.

Bei einer Dienstzeit vom 01.01.1983 bis zum 01.05.2020 hätten Sie eine Dienstzeit von über 37 Jahren erreichen können, damit hätte Ihnen eine Jahresrente in Höhe von 75 % des Jahresgehalts zugestanden. Hiervon ist die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Abzug zu bringen.

Bei der Berechnung der erreichbaren Rente haben wir Ihr letztes Monatsgehalt von EUR 4.852,00 zugrunde gelegt. Bei 14 Monatsgehältern ergibt das ein versorgungsfähiges Jahreseinkommen von EUR 67.928,00. Renten werden jedoch nur 12 mal ausgezahlt, sie fallen daher entsprechend höher aus:

$$\text{EUR } 4.852,00 \times 14 \times 75 \% / 12 = \text{EUR } 50.946 / 12 = \underline{\text{EUR } 4.245,50}$$

Von diesem Betrag ist die Rente der gesetzlichen Rentenversicherung abzuziehen, die Sie zum 01.05.2020 erreicht hätten, wenn Sie bis dahin bei der B-Bank beschäftigt gewesen wären. Nach der von Ihnen vorgelegten Renteninformation wären das 1.850,12 EUR gewesen.

Die mögliche Rente im Alter 65 beträgt daher EUR 4.245,50 - EUR 1.850,12 = EUR 2.394,88. Dieser Betrag von EUR 2.394,88 ist gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG um das Verhältnis Ihrer tatsächlichen Dienstzeit (01.01.1983 – 31.01.2004 = 253 Monate) zur möglichen Dienstzeit bis zum 65. Lebensjahr (01.01.1983 – 12.04.2020 = abgerundet 448 Monate) zu kürzen. Das Verhältnis dieser Dienstzeiten beträgt 253/448 Monate, also 56,47 %.

Die Rentenhöhe von 75 % des Gehalts wurde in der VO 1975 für den Fall zugesagt, dass der versorgungsberechtigte Mitarbeiter ununterbrochen bis zum Erreichen seines 65. Lebensjahres für die B-Bank tätig ist. Ein vorheriges Ausscheiden führt dazu, dass diese Voraussetzung nicht vollständig erfüllt wurde. Daher besteht der Anspruch auf die zugesagte Leistung auch nur zu dem Teil, zu dem die Gegenleistung – die Zugehörigkeit zur B-Bank – erbracht wurde. Es ist daher korrekt und folgerichtig, dass der Quotient von 56,47 % auf den erreichbaren Vollanspruch (EUR 2.394,88) angewendet wurde, unabhängig davon, dass dieser seinerseits auf einer prozentualen Bemessungsgrundlage beruht. Ihre Annahme, dass Ihnen ein Versorgungsanspruch von 67,17 % von EUR 67.928,00 zustünde, ist demzufolge nicht zutreffend.

Bei dieser Berechnung legen wir das Gehalt zugrunde, das Sie zuletzt vor Ihrem Ausscheiden erhalten haben. Hierbei folgen wir dem § 2a Abs. 1 1. Halbsatz BetrAVG, nach dem die „*Versorgungsregelung und die Bemessungsgrundlagen im Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde zu legen*“ sind. Mögliche oder tatsächliche Veränderungen nach Ihrem Ausscheiden sind also für die Berechnung der Rentenhöhe nicht relevant.

Sofern Sie geltend machen, dass die Bemessungsgrundlagen wegen § 2a Abs. 2 BetrAVG anzupassen seien, möchten wir Sie auf die Übergangsvorschrift hierzu (§ 30g Abs. 1 BetrAVG) hinweisen:

*„(1) § 2a Absatz 2 gilt nicht für Beschäftigungszeiten vor dem 1. Januar 2018. Für Beschäftigungszeiten nach dem 31. Dezember 2017 gilt § 2a Absatz 2 nicht, wenn das Versorgungssystem vor dem 20. Mai 2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen war.“*

Ihre Dienstzeiten liegen vollständig vor dem 1. Januar 2018 und die VO 1975 ist bereits seit 1989 für den Zugang neuer Arbeitnehmer geschlossen. Eine Anpassung nach § 2a Abs. 2 BetrAVG kommt daher nicht in Betracht. Nur für laufende Leistungen schreibt § 16 BetrAVG eine Anpassungsprüfung vor. Ihre Rente beginnt jedoch erst am 01.05.2020 zu laufen, so dass bis dahin kein Anspruch auf Anpassungsprüfung besteht, weil der 3-Jahres-Zeitraum nicht abgelaufen ist.

Im Ergebnis bleibt es daher bei der für Sie zum 1. Mai 2020 ermittelten Rentenhöhe von EUR 1.352,47 brutto.