

Schriftliche Prüfung im Fach

Pensionen 4
(Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung)

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

am 23.10.2021

Hinweise:

- Als Hilfsmittel sind sämtliche Unterlagen zugelassen.
- Die Gesamtpunktzahl beträgt 180 Punkte. Die Klausur ist bestanden, wenn mindestens 90 Punkte erreicht werden.
- Bitte prüfen Sie die Ihnen vorliegende Prüfungsklausur auf Vollständigkeit. Die Klausur besteht aus ... Seiten.
- Alle Antworten sind zu begründen und bei Rechenaufgaben muss der Lösungsweg ersichtlich sein.
- Die Klausur ist eigenhändig und ohne die Hilfe Dritter anzufertigen. Mögliche Zitate sind als solche mit Angabe der Quelle kenntlich zu machen.

1. Aufgabe 1 [28 Punkte]

Thema: Sachlicher Anwendungsbereich des BetrAVG

- a) [8 Punkte] Erläutern Sie, warum das BetrAVG ein Arbeitnehmerschutzgesetz ist und ob und gegebenenfalls inwieweit von seinen Vorschriften im Rahmen einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung abgewichen werden kann. Analysieren Sie, welche Rechtsfolgen ein Abweichen des Zusageinhalts von den Vorschriften des BetrAVG hat.

Antwort:

Das BetrAVG ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz, da es Mindeststandards für die Erteilung und den Inhalt einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung aufstellt.

Die Frage, ob und inwieweit von seinen Vorschriften abgewichen werden kann, ist in § 19 BetrAVG geregelt. Danach kann zum Vorteil des Arbeitnehmers stets von den gesetzlichen Regelungen abgewichen werden. Sofern es um Abweichungen zum Nachteil des Arbeitnehmers geht, ist zu differenzieren: Gem. § 19 Abs. 1 BetrAVG darf durch tarifliche Regelungen von den dort aufgeführten Vorschriften des Gesetzes auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Außerhalb tariflicher Regelungen, also bspw. durch Betriebsvereinbarung und individualrechtliche Zusagen, ist eine Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften zum Nachteil des Arbeitnehmers jedoch stets ausgeschlossen, § 19 Abs. 3 BetrAVG.

Sollte zum Vorteil des Arbeitnehmers abgewichen werden, so ist dies also wirksam, sofern dies aus allgemein arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten möglich ist. Sollte eine Zusage gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 19 Abs. 1 oder Abs. 3 BetrAVG verstoßen, wäre die Zusage eigentlich nach § 134 BGB nichtig (Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot). Das BAG tendiert in seiner Rechtsprechung jedoch dazu, in diesen Fällen nicht die Nichtigkeit der Zusage anzunehmen, sondern in den Inhalt der Zusage berichtigend einzugreifen und diesen auf das Mindestniveau des BetrAVG anzuheben.

- b) [15 Punkte] Arbeitgeber A möchte in seinem Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung einführen und fragt Sie, welche biometrischen Risiken (biologische Ereignisse) seiner Arbeitnehmer er damit abdecken kann und wie diese zu definieren sind. Wichtig ist ihm auch, die Risiken der Pflegebedürftigkeit und der Arbeitsunfähigkeit über die Versorgungszusage abzudecken.

Antwort:

Die betreffenden Risiken sind gem. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG: Alter, Invalidität und/oder Tod. Eine Legaldefinition enthält das BetrAVG zu keinem der Risiken. Deswegen muss deren Definition stets in der Versorgungszusage erfolgen

Zum Risiko Alter: Dieses ist auch durch die Rechtsprechung des BAG nicht eindeutig definiert. Das BAG zeigt aber die Tendenz, sich insoweit an den Äußerungen der Finanzverwaltung zu orientieren. Hier wird mit Blick auf das „Alter“ für nach dem 31.12.2011 erteilte Zusagen auf die Vollendung des 62. Lebensjahres abgestellt (zuvor Vollendung des 60. Lebensjahres). Oftmals erfolgt in den Versorgungszusagen eine Verweisung auf das SGB VI.

Zum Risiko Invalidität: Auch hierfür gibt es keine einheitliche Definition des BAG. In der Regel wird Invalidität in den Versorgungszusagen so definiert, dass zumindest eine Unfähigkeit des Betroffenen, seine bisherige Tätigkeit unverändert weiter auszuüben, vorliegen muss. Oftmals findet sich auch hier eine Verweisung auf das SGB VI.

Zum Risiko Tod: Insoweit schränkt das BAG den Kreis der möglichen Versorgungsberechtigten Hinterbliebenen durchaus ein (Geschwister bspw. sind nicht erfasst). In der Praxis wird sich jedoch auch hier an den steuerrechtlichen Vorgaben zum engen Hinterbliebenenbegriff orientiert.

Die Aufzählung der Risiken in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG, die mit einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung abgedeckt werden können, ist abschließend. Deswegen fallen Zusagen auf Leistungen im Falle einer Arbeitsunfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit grundsätzlich nicht unter den sachlichen Anwendungsbereich des BetrAVG.

Allerdings können die Zusagen auf Altersleistung und/oder Invaliditätsleistung so gestaltet werden, dass sie einen durch Pflegebedürftigkeit erhöhten Versorgungsbedarf abdecken. Es muss jedoch stets der vom BAG stets geforderte Versorgungszweck vorliegen. Voraussetzung für die Zusage entsprechender Leistungen ist jedoch, dass der Versorgungsfall, also das Risiko „Alter“ und/oder „Invalidität“, bereits eingetreten ist. Die überwiegende Meinung der Literatur folgt dieser Ansicht, ebenso – aus steuerlicher Sicht – die Finanzverwaltung. Pensionen 4 (ArbR d bAV) nach Qual mLEine Entscheidung des BAG gibt es dazu allerdings noch nicht.

Das Risiko der Arbeitsunfähigkeit hingegen kann nicht durch eine Zusage nach dem BetrAVG abgedeckt werden. Denn es lässt sich unter keines der in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG genannten Risiken subsumieren. Es fehlt also in diesen Fällen stets der erforderliche Versorgungszweck der Leistung, wenn sie in den Fällen der Arbeitsunfähigkeit erbracht wird. Das sieht im Übrigen die Finanzverwaltung aus steuerlicher Sicht ausdrücklich ebenso.

- c) [5 Punkte] Erläutern Sie kurz, warum eine Zusage auf Sterbegeld nicht als betriebliche Altersversorgung im Sinne des BetrAVG zu betrachten ist.

Antwort:

Ein Sterbegeld wird zwar anlässlich des Todes des Arbeitnehmers gezahlt und (bei entsprechender Ausgestaltung) auch an die Hinterbliebenen im engeren Sinne. Allerdings mangelt es hier am für das Vorliegen einer betrieblichen Altersversorgung stets

erforderlichen Versorgungszweck. Denn der Zweck des Sterbegeldes ist nicht auf die Versorgung der Hinterbliebenen gerichtet, sondern auf der Abdeckung der Beerdigungskosten.

2. Aufgabe 2

Thema: Persönlicher Anwendungsbereich des BetrAVG [24 Punkte]

- a) [5 Punkte] Nennen Sie die Personen, die vom persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG erfasst sein können.

Antwort:

Der persönliche Anwendungsbereich des BetrAVG wird in § 17 BetrAVG geregelt. Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG sind Arbeitnehmer sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten vom persönlichen Anwendungsbereich erfasst.

Allerdings erweitert das Gesetz in § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG seinen Anwendungsbereich auch auf Personen, die keine Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind. Wichtig ist aber in diesen Fällen, dass es sich bei demjenigen, der die Zusage erteilt und dem Zusageempfänger um unterschiedliche Personen handelt. Deswegen kann sich bspw. ein Einzelkaufmann nicht selbst eine Zusage erteilen. Zur Frage eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH siehe unter b).

- b) [19 Punkte] K ist Geschäftsführer der X-GmbH (X). Er hält einen Anteil an den Gesellschaftsanteilen der X in Höhe von 8 %. Dem entspricht auch sein Anteil an den Stimmrechtsanteilen. Der zweite Geschäftsführer der X, M, hält 35 % der Gesellschafts- und Stimmrechtsanteile. Nun bietet A, der zwar kein Geschäftsführer ist aber die restlichen 57 % der Gesellschafts- und Stimmrechtsanteile an der X hält, dem K an, Anteile zu verkaufen, sodass K in Summe 18 % hielte. K möchte nun von Ihnen wissen, ob er – für den Fall, dass die X ihm eine Zusage auf eine Altersleistung erteilen sollte – nach einem Erwerb der Anteile von A unter den persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG fiele.

Antwort:

Die Eröffnung des persönlichen Anwendungsbereichs des Gesetzes für K gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG scheidet aus, da er als GmbH-Geschäftsführer Organ ist und somit kein Arbeitnehmer sein kann.

Zu prüfen ist allerdings, ob § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG hier einschlägig ist. Danach ist der persönliche Anwendungsbereich des BetrAVG auch dann eröffnet, wenn eine Person, die kein Arbeitnehmer ist, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt werden.

Eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung läge hier vor. Ebenso bestünde eine Tätigkeit des A für die X auf Basis des Geschäftsführervertrages (Dienstvertrag gemäß § 611 BGB).

Allerdings schränkt die Rechtsprechung des BAG den Anwendungsbereich des § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG dahingehend ein, dass zwischen dem Zusagenden und dem Zusageempfänger keine Personenidentität vorliegen darf (wie bspw. im Falle von Einzelkaufleuten). Zwar liegt hier eine solche Identität nicht vor. Allerdings nimmt die Rechtsprechung bei sogenannten Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) diese Identität auch dann an, wenn sie Allein- oder Mehrheitsgesellschafter der zusagenden GmbH sind (sog. beherrschende GGF). Das Gleiche gilt dann, wenn es sich bei dem Zusageempfänger zwar nicht um einen beherrschenden GGF handelt, er also lediglich weniger als 50 % der Gesellschaft- oder Stimmrechtsanteile an der GmbH hält (sog. Minderheit-GGF), es aber in der GmbH mehrere Minderheit-GGF gibt und sämtliche dieser GGF in Summe mindestens 50 % der Gesellschafts- oder Stimmrechtsanteile halten. Voraussetzung für eine solche Zusammenrechnung der Anteile ist jedoch, dass jeder der betroffenen Minderheit-GGF mindestens 10 % der Anteile hält.

Vorliegend würde K nach dem Erwerb der zusätzlichen Anteile 18 % der Anteile an der X halten. Damit wäre er zwar immer noch Minderheit-GGF. Da er aber mehr als 10 % der Anteile hält, wären diese mit den Anteilen des M, der ebenfalls Minderheits-GGF mit mehr als 10 % Anteilen ist, zusammenzurechnen. In Summe ergäben die Anteile des K und des M also (18 % + 35 %) 53 % der Anteile an der X.

Nach den Grundsätzen der Rechtsprechung würde K somit nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG fallen.

3. Aufgabe 3 [51 Punkte]

Thema: Zusage auf betriebliche Altersversorgung und Begründungstatbestände

- a) [2 Punkte] Erläutern Sie, was unter dem Begriff der betriebsrentenrechtlichen Versorgungszusage verstanden ist.

Antwort:

Der Begriff der Zusage ist nicht legal definiert. Darunter wird der Verpflichtungstatbestand verstanden, durch den der Arbeitgeber ein Versprechen auf Versorgung erteilt.

- b) [4 Punkte] Erläutern Sie den entscheidenden Unterschied zwischen einer individualrechtlichen Zusage in Form eines Einzelvertrages und einer individualrechtlichen Zusage mit kollektivem Bezug.

Antwort:

In beiden Fällen liegen individualrechtliche, also vertragliche Verpflichtungstatbestände vor. Beim Einzelvertrag handelt es sich um ein Vertragswerk mit individuell ausgehandeltem Vertragstext. Bei der individualrechtlichen Zusage mit kollektivem Bezug (bspw. Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung) handelt es sich hingegen um ein Regelungsinstrument, dessen Inhalt nicht individuell ausgehandelt, sondern gegenüber allen Zusageempfängern gleich ist.

- c) [45 Punkte] Herr T war viele Jahre bei der Z-GmbH beschäftigt und hat von dieser eine Versorgungszusage im Rahmen einer Betriebsvereinbarung erhalten. Diese regelt, soweit es hier darauf ankommt, Folgendes:

„§ 1 – Versorgungsleistungen

- 1) *Mitarbeiter, die die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht 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 30 Dienstjahre zu berücksichtigen. [...]*
- 6) *Hat ein Mitarbeiter während seiner Betriebszugehörigkeit mit einem wechselnden Beschäftigungsgrad gearbeitet, so wird das versorgungsfähige Gehalt entsprechend dem Verhältnis vom der Gehaltszahlung zugrunde liegenden zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während der gesamten Dienstzeit berechnet.“*

Herr T hat durchgehend bei der Z-GmbH bis zu seinem Rentenbeginn im Juli 2021 mit folgenden Teilzeitgraden gearbeitet.

Januar	1980	–	Dezember	1995:	100	%
Januar	1996	–	Dezember	2010:	70	%
Januar 2011 – Juni 2021: 45 %						

Grundgehalt ohne Zulagen (bei Beschäftigungsgrad 45 %) im Juni 2021: 5.700 EUR

Herr T ist mit der Rentenberechnung der Z-GmbH nicht einverstanden. Er findet es vor dem Hintergrund des § 4 Abs. 1 TzBfG ungerecht, dass die Personalabteilung einen

durchschnittlichen Beschäftigungsgrad für 1980 bis 2021 berechnet hat, denn während der ersten 30 Jahre nach Erteilung der Zusage wäre sein Beschäftigungsgrad viel besser gewesen. Außerdem würde, wenn man die ganze Teilzeitbeschäftigung betrachte, umgerechnet eine Vollzeittätigkeit von mehr als 30 Jahren herauskommen.

Weiterhin findet T., dass es ihn als Teilzeitbeschäftigten nach § 4 Abs. 1 TzBfG diskriminiert, wenn man – wie die Personalabteilung – zuerst das um den durchschnittlichen Teilzeitgrad korrigierte versorgungsfähige Gehalt ermittelt und diesen Betrag in die beiden Teile unter- und oberhalb der BBG spaltet. T meint, es müsse zunächst die fiktive Rente eines Beschäftigten mit Vollzeitgehalt ermittelt werden und danach um seinen Teilzeitgrad gekürzt werden.

Berechnen Sie die Rente, die T nach der Versorgungszusage verlangen kann. Diskutieren Sie ausführlich seinen Einwand zur Berechnung seines Beschäftigungsgrades sowie zur Berechnung seines versorgungsfähigen Gehalts.

Antwort:

T ist eine Leistungszusage der betrieblichen Altersversorgung erteilt worden, er geht aus der aktiven Beschäftigung unmittelbar in den Versorgungsbezug über. Festzustellen ist daher lediglich die Höhe seiner Versorgungsbezüge, auf die Unverfallbarkeit dem Grunde oder Höhe nach (§§ 1b, 2 BetrAVG) kommt es nicht an.

Januar 1980 – Dezember 1995:	192	Monate	(100	%)
Januar 1996 – Dezember 2010:	180	Monate	(70	%)
Januar 2011 – Juni 2021:	126	Monate (45 %)		

T hatte damit zwischen 01/1980 und 06/2021 einen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 75,24 %.

Zuletzt hat T bei einem Beschäftigungsgrad von 45 % ein Gehalt von 5.700 EUR erhalten. Unter Berücksichtigung seines durchschnittlichen Beschäftigungsgrades von 75,24 % entspricht das einem versorgungsfähigen Gehalt von 9.530,40 EUR.

T war von Januar 1980 bis zum Juni 2021 für die Z-GmbH tätig, das sind 40 vollendete Dienstjahre, höchstens berücksichtigungsfähig sind jedoch 30 Dienstjahre.

Gehaltsteil bis zur BBG:	$7.100 \text{ EUR} \times 0,25 \% \times 30 \text{ Dienstjahre}$	=	532,50 EUR
Gehaltsteil über BBG:	$2.430,52 \text{ EUR} \times 0,6 \% \times 30 \text{ Dienstjahre}$	=	437,49 EUR
<u>Gesamt-Rente:</u>			<u>969,99 EUR</u>

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in

dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Diese Regelung beruht auf dem allgemeinen Prinzip, dass die Höhe des Entgelts bei Teilzeitbeschäftigten quantitativ vom Umfang der Beschäftigung abhängt.

Der Pro-rata-temporis-Grundsatz, also die Gewährung von Arbeitgeberleistungen entsprechend dem Arbeitszeitanteil eines Teilzeitarbeitnehmers, erlaubt eine unterschiedliche Abgeltung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit in quantitativer Hinsicht, indem er dem Arbeitgeber gestattet, das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung für Teilzeitkräfte entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitkräften verringerten Arbeitsleistung anteilig zu kürzen. Ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, kann nicht die gleiche Vergütung verlangen wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

Diese Grundsätze gelten auch für Leistungen aus einer Versorgungszusage. Teilzeitkräfte können keine gleich hohe betriebliche Altersversorgung fordern wie Vollzeitkräfte. Vielmehr ist es zulässig, solche Leistungen anteilig nach dem Beschäftigungsumfang im Vergleich zu einem Vollzeitarbeitnehmer mit gleicher Dauer der Betriebszugehörigkeit zu erbringen.

Bei der betrieblichen Altersversorgung und entsprechend gestalteten Leistungen ist dabei zu berücksichtigen, dass das Versorgungsniveau nicht durch bestimmte Dienstjahre verdient ist, sondern durch die Betriebszugehörigkeit im gesamten Arbeitsverhältnis. Dies erlaubt es, Kürzungen des erreichbaren Versorgungsniveaus nach den Verhältnissen während der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen.

Der Pro-rata-temporis-Grundsatz macht es nicht erforderlich, den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad erst auf das anhand des Vollzeiteinkommens ermittelte monatliche Ruhegeld anzuwenden. Die Umrechnung des „versorgungsfähigen Gehalt“ mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der gesamten Dienstzeit trägt dem Rechnung.

Auch die gespaltene Rentenformel bzw. der Endgehaltsbezug führen zu keiner unzulässigen Benachteiligung wegen der Teilzeittätigkeit. Die gespaltene Rentenformel wird auf alle Arbeitnehmer gleich angewendet. Bei allen Arbeitnehmern werden Gehaltsbestandteile des maßgeblichen „ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens“ oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung höher bewertet, nämlich mit 0,6 %. Es werden zwar unterschiedlich hohe Versorgungssätze je nach Einkommensanteilen ober- und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze gewährt. Dabei wird aber an die Höhe des Einkommens angeknüpft, nicht an die Dauer der Arbeitszeit.

4. Aufgabe 4 [16 Punkte]

Thema: Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

- a) [8 Punkte] Nennen Sie den wichtigsten Unterschied zwischen dem unmittelbaren und den sogenannten mittelbaren Durchführungswegen sowie die in den mittelbaren Durchführungswegen bestehenden Rechtsverhältnisse.

Antwort:

Der wichtigste Unterschied zwischen dem unmittelbaren und den mittelbaren Durchführungswegen besteht darin, dass im erstgenannten Fall lediglich ein Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Versorgungsempfänger besteht. Der Arbeitgeber führt also die Versorgung (inklusive der Leistungserbringung) selbst durch. In den mittelbaren Durchführungsweg hingegen ist stets ein vom Arbeitgeber zu unterscheidender Versorgungsträger einbezogen.

Die Rechtsverhältnisse im Rahmen einer mittelbaren Zusage sind zum einen das sogenannte Valutaverhältnis (auch arbeitsrechtliches Grundverhältnis genannt) zwischen Arbeitgeber und Versorgungsempfänger. Zum zweiten besteht zwischen Arbeitgeber und Versorgungsträger das sogenannte Deckungsverhältnis. Zwischen Versorgungsträger und Versorgungsempfänger wiederum existiert ein Leistungsverhältnis (auch Zuwendungsverhältnis genannt).

- b) [8 Punkte] Nennen Sie mit Blick auf die im Rahmen der Zusage bestehenden Rechtsverhältnisse die wichtigsten rechtlichen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen einer mit einem Versicherungsvertrag leistungskongruent rückgedeckten Direktzusage (unmittelbare Pensionszusage) und einer Direktversicherungszusage.

Antwort:

Sowohl im Falle einer leistungskongruent rückgedeckten Direktzusage als auch im Falle einer Direktversicherungszusage existiert ein Versicherungsvertrag, nach dem sich im Falle einer leistungskongruenten Ausgestaltung der Zusage die Höhe der Versorgungsleistung bemisst. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber in beiden Fällen Versicherungsnehmer und der Versorgungsberechtigte versicherte Person.

Der wesentliche Unterschied zwischen beiden Gestaltungen besteht darin, dass im Fall der Direktzusage der Arbeitgeber Bezugsberechtigter aus dem Versicherungsvertrag ist, während im Rahmen der Direktversicherungszusage ein Bezugsrecht des Versorgungsberechtigten (sowie gegebenenfalls seiner Hinterbliebenen) besteht.

5. Aufgabe 5 [10 Punkte]

Thema: Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung

Die X-GmbH (X) möchte eine betriebliche Altersversorgung einführen. Die damit verbundenen Finanzierungsrisiken sollen auf einen externen Versorgungsträger ausgelagert werden. Gleichzeitig soll sich die Höhe der Versorgungsleistung ausschließlich nach den Ergebnissen, die dieser Versorgungsträger erzielt, bemessen. Eine Garantie auf eine Versorgungsleistung in bestimmter Höhe möchte die X nicht abgeben. Welche Zusageart nach dem BetrAVG

könnte die X wählen, um ihr Ziel zu erreichen? Welche Voraussetzungen müssen dafür vorliegen?

Antwort:

Sämtliche Zusagearten (klassische Leistungszusage, beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung, reine Beitragszusage) können über einen externen Versorgungsträger durchgeführt werden. Wenn sich aber wie hier die Höhe der Versorgungsleistung ausschließlich nach den Ergebnissen des Versorgungsträgers bestimmen soll, scheidet in der Regel die Leistungszusage aus.

Mit Blick auf die hier nicht gewünschte Garantie des Arbeitgebers käme als Zusageart lediglich die reine Beitragszusage in Betracht. Denn gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 a) BetrAVG schuldet der Arbeitgeber in diesem Rahmen lediglich die Beitragszahlung an einen Versorgungsträger gemäß § 22 BetrAVG, nicht aber eine bestimmte Leistung. Die Leistungsverpflichtung besteht hier allein für den eingeschalteten Versorgungsträger, der seinerseits keine Garantie auf die Leistungshöhe abgeben darf. In den Zusagearten beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung hingegen muss der Arbeitgeber stets eine Leistungsgarantie abgeben. Für die Beitragszusage mit Mindestleistung ist das in § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG ausdrücklich geregelt. Für die beitragsorientierte Leistungszusage ist die Garantie einer bestimmten Leistungshöhe zwar keine Tatbestandsvoraussetzung. Allerdings geht die h. M. und die höchstrichterlich Rechtsprechung davon aus, dass eine Zusage auf bAV ohne Garantie (außerhalb der reinen Beitragszusage) nicht möglich ist. Enthält die Zusage (beitragsorientierte Leistungszusage oder Beitragszusage mit Mindestleistung) aber eine Garantie, so trifft den Arbeitgeber die Subsidiärhaftung gem. § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG.

Allerdings ist diese Möglichkeit einer reinen Beitragszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 a) BetrAVG tarifvertraglichen Regelungen vorbehalten (sog. Sozialpartnermodell). Der Arbeitgeber müsste also mit der zuständigen Gewerkschaft einen Tarifvertrag schließen (Haustarifvertrag) oder sich einem Arbeitgeberverband anschließen, der dann einen solchen Tarifvertrag schließt. Darüber hinaus können sich auch Nichttarifgebundene einem einschlägigen Tarifvertrag anschließen, § 24 BetrAVG.

6. Aufgabe 6 [36 Punkte]

Thema: Anpassung der Versorgungsleistung

Herr M hat einige Jahre bei der G-GmbH gearbeitet und ist dort 2004 mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden, ab dem Monatsersten nach Vollendung des 65. Lebensjahres steht ihm eine monatliche Altersrente von 49,00 EUR zu.

Aus seiner folgenden Tätigkeit bei der H-GmbH hat M eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft auf eine einmalige Alterskapitalzahlung i.H.v. 9.400 EUR bei Vollendung des 67. Lebensjahres.

M ist am 17.04.1949 geboren. Er hat von beiden Arbeitgebern nach seinem Ausscheiden nichts mehr gehört und hat – bis zur Lektüre eines Zeitungsartikels über betriebliche Altersversorgung – gar nicht mehr an diese Versorgungszusagen gedacht.

M möchte von Ihnen wissen, ob er noch erfolversprechend Ansprüche gegen die beiden ehemaligen Arbeitgeber geltend machen kann.

Ermitteln Sie, ob und ggf. welche Zahlungen M von der G-GmbH und der H-GmbH noch beanspruchen kann. (Weitergehende Ansprüche auf Verzugszinsen o.ä. sind nicht zu prüfen.)

§ 195 BGB – Regelmäßige Verjährungsfrist

Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt drei Jahre.

§ 199 BGB – Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist und Verjährungshöchstfristen

(1) Die regelmäßige Verjährungsfrist beginnt, soweit nicht ein anderer Verjährungsbeginn bestimmt ist, mit dem Schluss des Jahres, in dem

1. der Anspruch entstanden ist und
2. der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

Verbraucherpreisindex für Deutschland

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Januar	103,7	103,4	104,0	105,6	107,1	108,6	110,5	111,6
Februar	104,2	104,2	104,3	106,3	107,4	109,0	110,9	112,4
März	104,5	104,7	105,0	106,5	108,0	109,4	111,0	112,9
April	104,4	105,2	105,1	106,9	108,3	110,5	111,4	113,6
Mai	104,2	105,4	105,6	106,8	109,1	110,7	111,3	114,1
Juni	104,5	105,4	105,7	107,2	109,2	111,0	111,9	114,6

Juli	104,7	105,6	106,2	107,6	109,6	111,5	111,4	115,6
August	104,8	105,6	106,1	107,7	109,7	111,3	111,3	115,6
September	104,8	105,4	106,1	107,8	109,9	111,3	111,1	
Oktober	104,5	105,4	106,3	107,6	110,1	111,4	111,2	
November	104,5	104,7	105,5	107,2	109,4	110,6	110,3	
Dezember	104,5	104,7	106,3	107,7	109,4	111,1	110,8	

Antwort:

Ansprüche des M gegen die G-GmbH

M kann von der G-GmbH Zahlungen verlangen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die Leistung erfüllt sind und der jeweilige Rentenanspruch nicht bereits verjährt ist.

Der Anspruch auf die Rentenzahlung begann mit dem Monatsersten nach Vollendung des 65. Lebensjahres, die erste Monatsrente wäre daher im Mai 2014 in Höhe von 49,00 EUR zu zahlen gewesen. Bei den Ansprüchen gegen die G-GmbH handelt es sich um laufende Leistungen, für die gem. § 16 Abs. 1 BetrAVG eine Anpassungsprüfungspflicht besteht. Mangels anderer Anhaltspunkte kann davon ausgegangen werden, dass die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers der Rentenanpassung nicht entgegensteht.

Die G-GmbH hat dem M gegenüber keine Erklärung zur Rentenanpassung abgegeben. Die Anpassungsprüfung ist alle drei Jahre durchzuführen. Wenn der Arbeitgeber dies nicht tut, gilt die Erklärung drei Jahre nach dem Stichtag als abgegeben. Der Arbeitnehmer kann sich dann weitere drei Jahre gegen das Ergebnis der Anpassungsprüfung wehren. Erst nach insgesamt sechs Jahren ist das Ergebnis der Anpassungsprüfung bzw. die Nichtanpassung nicht mehr angreifbar.

Der Rentenbeginn für M war Mai 2014, die Anpassungsprüfungen waren bislang daher in den Monaten Mai 2017 und Mai 2020 durchzuführen.

Der Arbeitgeber hat bei Anpassungsprüfung und Anpassungsentscheidung seine wirtschaftliche Lage und die Belange des Versorgungsempfängers abzuwägen. Gemäß § 16 Abs. 2 BetrAVG sind die Belange des Versorgungsempfängers dann erfüllt, wenn entweder der in den

letzten Jahren eingetretene Kaufkraftverlust ausgeglichen oder die Versorgungsleistung entsprechend der Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer des Unternehmens angepasst wird.

Dabei ist jeweils der Indexwert aus dem Vormonat der beiden Vergleichsmonate anzusetzen. Damit ergeben sich folgende Rentenhöhen:

Mai 2017: 49,00 EUR x (106,9 / 104,4) = 50,17 EUR
Mai 2020: 50,17 EUR x (111,4 / 106,9) = 52,28 EUR

Damit M den Anspruch erfolgversprechend geltend machen kann, müsste der Anspruch noch nicht verjährt sein.

Gem. § 18a BetrAVG verjähren Ansprüche auf laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der regelmäßigen Verjährungsfrist des BGB. Die Verjährungsfrist beträgt gemäß § 195 BGB drei Jahre und beginnt für jede Rentenrate gem. § 199 Abs. 1 BGB mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Für sämtliche im Jahr 2018 zustehenden Monatsrenten beginnt die Verjährungsfrist am 31.12.2018, sie endet drei Jahre später am 31.12.2021. Bei den Monatsrenten von Mai 2014 bis Dezember 2017 kann der Arbeitgeber sich auf Verjährung berufen.

Jahr	Monate	Rente	Summe
2018	12	50,17 €	602,04 €
2019	12	50,17 €	602,04 €
2020	4	50,17 €	200,68 €
	8	52,28 €	418,24 €
2021	9	52,28 €	470,52 €
Gesamt			2.293,52 €

M kann daher die rückständigen Renten in Höhe von 2.293,52 EUR (Betrachtungszeitpunkt September 2021) erfolgversprechend verlangen.

Ansprüche des M gegen die H-GmbH

M kann von der H-GmbH Zahlungen verlangen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die Leistung erfüllt sind und der Anspruch nicht bereits verjährt ist.

Der Anspruch auf die Kapitalleistung entstand mit Vollendung des 67. Lebensjahres, also am 17.04.2016. Damit M den Anspruch erfolversprechend geltend machen kann, müsste der Anspruch noch nicht verjährt sein.

Gem. § 18a BetrAVG verjähren Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich in 30 Jahren. Lediglich für laufende Leistungen gilt die regelmäßige Verjährungsfrist des BGB. Die H-GmbH hat eine Kapitalleistung zugesagt, so dass eine 30-jährige Verjährungsfrist gilt.

Die Verjährungsfrist beginnt gem. § 199 Abs. 1 BGB mit dem Schluss des Jahres, an dem der Anspruch entstanden ist. Der Anspruch ist am 17.04.2016 entstanden, die Verjährungsfrist beginnt daher am 31.12.2016 und endet nach 30 Jahren, also zum 31.12.2046. Bis dahin kann M den Anspruch noch erfolversprechend in voller Höhe geltend machen.

7. Aufgabe 7 [15 Punkte]

Thema: gesetzliche Insolvenzsicherung

- a) [6 Punkte] Erläutern Sie, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen im Falle der Insolvenz vom PSVaG übernommene laufende Rentenzahlung angepasst werden.

Antwort:

Den PSVaG trifft grundsätzlich keine Pflicht, laufende Renten entsprechend § 16 BetrAVG anzupassen. Das Bundesarbeitsgericht begründet dies damit, dass es widersprüchlich wäre, wenn ein Arbeitgeber im Rahmen der Anpassungsprüfung aufgrund seiner schlechten wirtschaftlichen Lage die Rentenanpassung verweigern dürfte, nach einer Insolvenz jedoch eine Rentenanpassung durch den PSVaG erfolgen müsste.

Die Renten sind jedoch anzupassen, wenn dies – über § 16 BetrAVG hinaus – bereits in der Pensionszusage versprochen war. Das kann z.B. bei einer fest zugesagten Rentendynamik der Fall sein oder bei einer vereinbarten Rentenanpassung entsprechend der Entwicklung von Indizes oder Tarifgehältern.

- b) [9 Punkte] Benennen Sie die allgemeinen Höchstgrenzen der gesetzlichen Insolvenzsicherung. Erläutern Sie, welcher Sicherungsumfang im Falle der Übertragung gilt.

Antwort:

Generell richtet sich die Höchstgrenze für Leistungen des PSVaG nach § 7 Abs. 3 BetrAVG. Darin ist festgelegt, dass der Anspruch gegen den PSVaG bei

- a. laufenden Leistungen monatlichen auf das Dreifache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV (2021: West 9.870 EUR, Ost 9.345 EUR) und bei
- b. Kapitaleistungen auf das 120-fache der monatlichen Höchstgrenze für laufende Leistungen (2021: West 1.184.400 EUR, Ost 1.121.400 EUR).

Um den PSVaG vor missbräuchlicher Inanspruchnahme zu schützen, schließt § 7 Abs. 5 BetrAVG in diesen Fällen einen Leistungsanspruch aus. Für Zusagen, die innerhalb von zwei Jahren vor dem Sicherheitsfall erteilt wurden, wird der Missbrauch unwiderlegbar angenommen (§ 7 Abs. 5 S. 3 BetrAVG – „Ein Anspruch [...] besteht bei Zusagen und Verbesserungen von Zusagen, die in den beiden letzten Jahren vor dem Eintritt des Sicherheitsfalls erfolgt sind, nur [...]").

Dennoch besteht Insolvenzschutz, soweit die Versorgungszusage entweder auf einer Entgeltumwandlung mit bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung für eine betriebliche Altersversorgung beruht oder die Zusage im Rahmen von Übertragungen erteilt wurde. Bei Übertragungen ist der Insolvenzschutz jedoch auf den Teil der Versorgungszusage begrenzt, für den der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht überstiegen hat. Bei einem höheren Übertragungswert ist die Zusage mit dem über die Beitragsbemessungsgrenze hinausgehenden Teil anteilig nicht geschützt.