



Inhalt

Aus dem Arbeitsrecht	2
• Höchstaufnahmealter der Versorgungsordnung - Wechsel von befristetem in unbefristetes Arbeitsverhältnis	2
• Betriebsübergang – Haftung für Anwartschaften vor dem Zeitpunkt der Insolvenz	3
Neues zur Sozialversicherung	4
• Die Grundrente	4
Aus der Versicherungsmathematik	5
• Anpassung laufender Renten nach Verbraucherpreisindex (VPI) im Kalenderjahr 2021 .	5

**Informationen für Unternehmer, Vorstände und Führungskräfte,
für Rechtsanwälte, Steuerberater und Vermittler.**



Aus dem Arbeitsrecht

(Regina Böhm)

Höchstaufnahmealter der Versorgungsordnung - Wechsel von befristetem in unbefristetes Arbeitsverhältnis

BAG, Urteil vom 22. September 2020 – 3 AZR 433/19

Das Bundesarbeitsgericht hatte zu entscheiden, ob ein Arbeitnehmer Anspruch auf Aufnahme in das Versorgungswerk hat, der beim Wechsel von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis das Höchstaufnahmealter bereits überschritten hatte.

Sachverhalt:

Gemäß den Versorgungsbedingungen des Arbeitgebers werden ausschließlich unbefristet beschäftigte Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in dessen Versorgungswerk aufgenommen. Mitarbeiter in einem befristeten Arbeitsverhältnis sind von der Teilnahme am Versorgungswerk explizit ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer war zunächst in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt und wurde somit nicht in das Versorgungswerk aufgenommen. Die ursprünglich befristete Beschäftigung ging jedoch anschließend nahtlos in eine unbefristete Beschäftigung über. Mit Übergang in das unbefristete Beschäftigungsverhältnis wäre der Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt in das Versorgungswerk aufgenommen worden, jedoch hatte er zu diesem Zeitpunkt das 55. Lebensjahr bereits vollendet. Die Aufnahmevoraussetzungen waren somit nach Auffassung des Arbeitgebers nicht erfüllt und er kündigte dem Kläger keine schriftliche Versorgungszusage aus.

Anders als der Arbeitgeber, war der Arbeitnehmer jedoch der Auffassung, dass es für die Prüfung der Altersgrenze nicht auf den Beginn des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses, sondern auf den

Beginn des befristeten Beschäftigungsverhältnisses ankomme. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet und hätte insofern die Aufnahmevoraussetzungen erfüllt.

Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht gab, ebenso wie die beiden Vorinstanzen, dem Kläger Recht. Bei einer Gesamtzusage handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, die nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn auszulegen sind. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist die streitgegenständliche Versorgungsordnung dahingehend auszulegen, dass stets das Höchstalter bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses maßgebend ist, unabhängig davon, ob es sich in diesem Zeitpunkt um ein befristetes oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis handelt, sofern das ursprünglich befristete Arbeitsverhältnis nahtlos in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergeht.

Bedeutung für die Praxis:

Das Bundesarbeitsgericht konnte die Klage anhand der Auslegung der Versorgungsordnung entscheiden. Die Frage, ob der Ausschluss befristeter Mitarbeiter aus dem Versorgungswerk eine mögliche Diskriminierung darstellt, hatte das Bundesarbeitsgericht im vorliegenden Fall nicht zu beurteilen. Es bleibt also weiter abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht weiterhin an seiner Auffassung festhält, dass ein solcher Ausschluss grundsätzlich zulässig ist, wenn an ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht unmittelbar ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anschließt. Offen bleibt auch die Frage, ob bei Versorgungsordnungen, die für die Prüfung der Aufnahmevoraussetzungen auf den Zeitpunkt des Übergangs von einem befristeten Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis abstellen, eine Diskriminierung der anfangs befristet beschäftigten Mitarbeiter zu sehen wäre.



Betriebsübergang – Haftung für Anwartschaften vor dem Zeitpunkt der Insolvenz

EuGH, Urteil vom 09. September 2020 – C-674/178 und C675/18

Pressemittteilung Nr. 2/21 des Bundesarbeitsgerichts zu Urteilen vom 26.01.2021, 3 AZR 878/16 und 3 AZR 139/17

(die Urteile sind bislang noch nicht veröffentlicht)

Das Bundesarbeitsgericht hatte dem EuGH in zwei Verfahren (3 AZR 878/16 und 3 AZR 139/17) Fragen zum Übergang der Haftung für Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung eines insolventen Unternehmens auf den Betriebserwerber vorgelegt. Wir haben hierzu in unserm Newsletter 4/2018 „EuGH entscheidet über Haftung des Erwerbers eines insolventen Betriebs“ vom 10. Dezember 2018 berichtet.

Sachverhalt:

Zwei Arbeitnehmer eines insolventen Unternehmens fordern von ihrem neuen Arbeitgeber, der das insolvente Unternehmen übernommen hatte, die Betriebsrente in voller Höhe, abzüglich des vom PSVaG gezahlten Betrages. Aufgrund der einschränkenden Auslegung des § 613a BGB haftet der Betriebserwerber nach deutschem Recht lediglich für Ansprüche, die von den Arbeitnehmern nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens verdient wurden. Das Bundesarbeitsgericht hat dem EuGH daher die Frage vorgelegt, ob diese Auslegung mit den Art. 3 Abs. 4 und Art. 5 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2001/23/EG Europäischen Regelungen vereinbar ist und ob gegebenenfalls Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG unmittelbare Geltung entfaltet und sich Arbeitnehmer deshalb auch gegenüber dem PSVaG auf diesen berufen können.

Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH):

Nach Auffassung des EuGH ist die nach deutschem Recht geltende Einschränkung, dass der Erwerber eines insolventen Unternehmens nicht für Anwartschaften haftet, die auf Beschäftigungszeiten vor der Insolvenzeröffnung beruhen,

grundsätzlich zulässig. Allerdings ist in diesem Fall für Anwartschaften, die vor der Insolvenzeröffnung erworben wurden, ein Mindestschutz entsprechend dem Urteil des EuGH vom 19.12.2020, C-168/18 sicherzustellen. Hiernach muss dem Versorgungsberechtigten eine Mindestleistung in Höhe von 50% der Anwartschaften aufrechterhalten werden. Zudem ist sicherzustellen, dass der Versorgungsberechtigte durch die Kürzung der Anwartschaften nicht unter die Armutsgefährdungsgrenze rutscht. Der Mindestschutz gilt dabei nach Auffassung des EuGH auch für Anwartschaften, die im Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung noch verfallbar waren.

Hinsichtlich der Frage, ob die Arbeitnehmer ihre Ansprüche unmittelbar gegenüber dem PSVaG geltend machen können, verweist der EuGH im Wesentlichen auf seine Entscheidung vom 19.12.2020, C-168/18.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG):

Der EuGH hat die Vorlagefragen des Bundesarbeitsgerichts beantwortet. Die Umsetzung der aktuellen Einzelfälle unterfällt jedoch dem Aufgabenbereich des nationalen Gerichts. Das BAG hat nunmehr in den genannten Fällen am 26.01.2021 die Ansprüche der Kläger endgültig abgewiesen.

Nach Überzeugung des BAG haftet der beklagte Betriebserwerber in der Insolvenz nicht für Versorgungsanwartschaften der Arbeitnehmer, die in der Zeit vor Insolvenzeröffnung entstanden sind. Das BAG stützt seine Entscheidung auf das o.g. Urteil des EuGH, wonach diese Auffassung grundsätzlich mit dem Unionsrecht vereinbar ist, solange ein entsprechender Mindestschutz für die Versorgungsanwartschaften gewährt wird. Nach Auffassung des BAG wird dieser unionsrechtlich gebotene Mindestschutz durch einen Anspruch des Arbeitnehmers gegen den PSV gewährleistet. Da in den vorliegenden Fällen die strittigen Versorgungsanwartschaften durch Beschäftigungs-



zeiten vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens erdient worden sind, haftet der Betriebserwerber für diese Versorgungsanwartschaften nicht.

Bedeutung für die Praxis:

Die Urteile bestätigen die in Deutschland gängige Praxis und ständige Rechtsprechung zur Haftung des Betriebserwerbers. Eine neuerliche Gesetzesänderung zur Einstandspflicht ist somit nicht erforderlich.

Neues zur Sozialversicherung (Rentenberaterin Sandra Nowak-Gotovac)

Die Grundrente

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Allgemeine Informationen:

Das Grundrentengesetz ist zum 01. Januar 2021 in Kraft getreten.

Die Grundrente ist ausgerichtet für Versicherte, die viele Jahre gearbeitet und dabei unterdurchschnittlich verdient haben. Sie wird als Zuschlag zur bereits bestehenden gesetzlichen Rente gezahlt und ist somit keine eigenständige Leistung. Gleiches gilt auch für Renten, die erst nach dem 31.12.2020 beginnen. Der Zuschlag betrifft alle Renten, das heißt alle Altersrenten, Erwerbsminderungsrenten, Erziehungsrenten und Hinterbliebenenrenten.

Der Anspruch auf eine Grundrente beziehungsweise die Auszahlung der Grundrente wird vom Rentenversicherungsträger automatisch geprüft. Auch Rentenbezieher die im Ausland wohnen, werden von der Deutschen Rentenversicherung angeschrieben, sofern ein Grundrentenzuschlag für sie in Betracht kommt.

Ein gesonderter Antrag ist daher nicht erforderlich.

Laut Auskunft der Deutschen Rentenversicherung sind etwa 26 Millionen Versicherungskonten zu

prüfen, das heißt, dass diese Prüfung einige Zeit in Anspruch nehmen wird. Voraussichtlich ab Juli 2021 werden die ersten Bescheide für die Neurentner versendet. Bis Ende 2022 sollen dann alle Bestandsrentner geprüft sein. Die gegebenenfalls aufgelaufenen Beträge aus der Grundrente werden in jedem Fall nachgezahlt.

Voraussetzungen für die Zahlung einer Grundrente:

Um den Zuschlag zu erhalten, müssen mindestens 33 Jahre an sogenannten Grundrentenzeiten vorhanden sein. Zu diesen Zeiten zählen unter anderem Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus Berufstätigkeit oder Selbständigkeit, Kindererziehungszeiten, Pflegezeiten sowie Zeiten, in denen man Leistungen bei Krankheit oder Rehabilitation bekommen hat. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch Zeiten im Ausland hinzugerechnet werden (zum Beispiel bei einem bestehenden Sozialversicherungsabkommen).

Durchschnittlich darf das Einkommen während des Berufslebens höchstens 80 Prozent des Durchschnittsverdienstes betragen haben.

Aktuell geht die Deutsche Rentenversicherung davon aus, dass etwa 1,3 Millionen Menschen in Deutschland von der Grundrente profitieren werden. Der Zuschlag wird sich voraussichtlich im Schnitt auf rund 75 Euro monatlich belaufen.

Einkommensanrechnung:

Auf die Grundrente wird Einkommen angerechnet (auch ausländisches Einkommen). Es wird die eigene Nettorente, die Witwen- oder Witwerrente und weiteres zu versteuerndes Einkommen berücksichtigt. Das zu versteuernde Einkommen wird vom zuständigen Finanzamt automatisch der Deutschen Rentenversicherung gemeldet.

Kapitalerträge oberhalb des Sparerfreibetrages werden ebenfalls angerechnet, diese muss allerdings der Rentenbezieher selbst mitteilen.



Steuerfreie Einnahmen, beispielsweise Immobilien und Vermögen bleiben bei der Einkommensanrechnung unberücksichtigt.

Aus der Versicherungsmathematik

(Antje Bernd)

Anpassung laufender Renten nach Verbraucherpreisindex (VPI) im Kalenderjahr 2021

Für laufende Betriebsrenten, die im Kalenderjahr 2021 gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG in Höhe des Anstiegs des Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst werden müssen, ist mit folgendem Anpassungsbedarf zu rechnen:

Prognose des VPI-Anstiegs im vergangenen 3-Jahres-Zeitraum				
Prüfungstichtag	Vorjahr* 2017/ 2020	2018/2021 bei einer unterstellten jährlichen Teuerungs- rate von		
		0,5 %	1,0 %	1,5 %
1. Januar	4,5%	2,8 % *		
1. Februar	4,6%	4,2 % *		
1. März	4,3%	4,6 % *		
1. April	4,2%	3,2%	3,8%	4,3%
1. Mai	4,2%	3,4%	4,0%	4,5%
1. Juni	4,1%	2,5%	3,1%	3,6%
1. Juli	4,4%	3,0%	3,6%	4,0%
1. August	3,5%	2,1%	2,7%	3,2%
1. September	3,3%	1,9%	2,5%	3,0%
1. Oktober	3,0%	1,5%	2,1%	2,6%
1. November	3,3%	1,4%	2,0%	2,5%
1. Dezember	2,8%	1,2%	1,8%	2,3%

* Werte bereits bekannt

Dabei ist zu beachten:

Als Anpassungszeitraum muss die Zeit vom individuellen Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag angesetzt werden.

Maßgeblich für die Berechnung sind die Indexwerte der Vormonate von Anpassungstichtag und Rentenbeginn.

Der Verbraucherpreisindex wird vom statistischen Bundesamt in mehrjährigem Abstand überarbeitet und auf ein neues Basisjahr umgestellt. Seit dem Berichtsmonat Januar 2019 ist das Basisjahr 2015 = 100 maßgeblich.

(<https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Tabellen/Verbraucherpreise-12Kategorien.html>, abgerufen am 19.03.2021).

Für nähere Informationen oder bei Fragen stehen Ihnen die genannten Autoren gerne zur Verfügung.

Die Kontaktadresse der MAGNUS GmbH lautet wie folgt:

MAGNUS GmbH
bAV-Beratung & bAV-Service

MAGNUS GmbH
Maximiliansplatz 5
80333 München

Tel: 089 / 5 51 67 - 11 65
Fax: 089 / 5 51 67 - 12 15

info@magnus-gmbh.de

bequem und einfach, auch von unterwegs:
www.magnus-gmbh.de