

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 22.08.2011

Betriebsrente wegen Invalidität bei Verweis auf die gesetzliche Rente

– Eine „voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit“ kann betriebsrentenrechtlich auch vorliegen, wenn die Erwerbsminderungsrente der gesetzlichen Rentenversicherung befristet ist –

Am 19.01.2011 – 3 AZR 83/09 – hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) folgenden Fall entschieden:

Einem Arbeitnehmer wurde zunächst eine *unbefristete* Rente wegen *teilweiser* Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) bewilligt. Auf seinen Widerspruch hin wurde ihm eine mehrjährige *befristete volle* Erwerbsminderungsrente zugestanden.

Begründet wurde die Änderung des Rentenbescheids damit, dass die volle Erwerbsminderung nicht ausschließlich auf dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers, sondern auch auf den Verhältnissen des Arbeitsmarktes beruht. Bereits der Arbeitgeber des Arbeitnehmers hatte diesem mitgeteilt, dass er über keinen Arbeitsplatz verfüge, der seinem Belastungsgrad und seiner Einsatzfähigkeit entspreche.

Der Arbeitnehmer verlangte nunmehr vom Arbeitgeber auch die Zahlung der betrieblichen Invaliditätsleistung.

Inhalt der Versorgungsordnung des Arbeitgebers

Die Versorgungsordnung des Arbeitgebers aus dem Jahre 1978 knüpfte die Voraussetzungen für den Bezug der Invaliditätsrente unter anderem daran, dass „unter Anerkennung durch die Sozialversicherung eine voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit eintritt“.

Dennoch hielt das BAG das Vorliegen einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente für ausreichend, damit der Arbeitgeber zur Zahlung einer Invaliditätsrente verpflichtet ist.

Verknüpfung der Versorgungsordnung mit Begriffen der gRV

Zunächst stellte das Gericht klar, dass der Arbeitgeber hier die sozialversicherungsrechtliche Terminologie übernommen habe. Neben dem Begriff der „Berufsunfähigkeit“, der in der Versorgungsordnung nicht näher definiert wurde, war dafür entscheidend, dass die Zusage zum einen als Leistungsvoraussetzung auf die Anerkennung durch die Sozialversicherung abstellte. Zum anderen durfte die Betriebsrente zusammen mit der Sozialversicherungsrente nicht mehr als 75 % der letzten Monatsgehälter ausmachen.

Verweise in der Versorgungsordnung auf die gRV sind in der Regel dynamisch

Weiter entschied das BAG, dass die Versorgungsordnung einen dynamischen Verweis auf die Begriffe des jeweils geltenden Sozialversicherungsrechts enthielte. Denn – so der entscheidende Senat – statische Verweisungen und die damit verbundene Festschreibung bestimmter Regelungen seien die Ausnahme und müssten deshalb deutlich in der Versorgungsordnung zum Ausdruck gebracht werden.

Da es daran fehle, sei hier auf die volle Erwerbsminderungsrente abzustellen, da sie in Voraussetzung und Inhalt der früheren gesetzlichen Erwerbsunfähigkeitsrente entspräche.

Interpretation des Begriffs „voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit“

Schließlich wies das Gericht darauf hin, dass Erwerbsminderungsrenten der gRV grundsätzlich nur befristet geleistet würden. Daher sah das BAG hier die Voraussetzungen für die Gewährung einer Betriebsrente gegeben, auch wenn sie – entgegen dem ausdrücklichen Wortlaut in der Versorgungsordnung – „eine voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit“ voraussetzte.

Die Höhe der Invaliditätsleistung konnte der Senat aufgrund fehlender Angaben nicht abschließend festlegen und verwies die Sache zur endgültigen Entscheidung an die vorherige Instanz zurück.

Fazit

Der hier entschiedene Fall hat eine hohe praktische Relevanz.

Viele Versorgungszusagen akzeptieren den Rentenbescheid der Sozialversicherungsträger als Grundlage für eine betriebliche Invaliditätsleistung. Während in den Versorgungsordnungen die betrieblichen Invaliditätsleistungen oftmals eine dauerhafte Invalidität voraussetzen, werden die vollen Erwerbsminderungsrenten aus der gRV heute in der Regel nur befristet bewilligt.

Das BAG stellt mit seiner Entscheidung Auslegungsregeln auf, die auf diese Fälle anzuwenden sind.

Bei der Erteilung von neuen Versorgungszusagen müssen stets die Besonderheiten des Einzelfalls und insbesondere die Interessen des zusagenden Unternehmens und des Versorgungsberechtigten berücksichtigt werden, so dass eine auf alle Fälle passende Empfehlung nicht möglich ist.

In den meisten Fällen werden die Beteiligten jedoch kein Interesse an einer dynamischen Kopplung der betrieblichen Altersversorgung an die Regelungen der gRV haben. Bei einer solchen Interessenlage sollte man aufgrund der vom BAG aufgestellten Regeln auf Folgendes achten:

- Will man auf die sozialversicherungsrechtlichen Definitionen und Rentenbescheide zurückgreifen, kann man durch eine eindeutige Formulierung in der Versorgungszusage die rechtliche Wirkung auf die zur Zeit der Zusageerteilung geltenden Vorschriften in der Sozialversicherung beschränken (statischer Verweis).

Allerdings kann es hierbei zu Schwierigkeiten mit der Feststellung der Invalidität kommen, soweit sich die Definition in der Sozialversicherung verändert hat. So gilt der Berufsunfähigkeitsschutz heute nur noch für wenige Altfälle; stattdessen ist Invalidität lediglich bei Vorliegen einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung geschützt. Inwieweit eine Berufsunfähigkeit im Sinne der Sozialversicherung vorliegt, wird daher regelmäßig von der Deutschen Rentenversicherung nicht mehr bescheinigt. Diese Frage müsste im Zweifel durch ein kostspieliges Gutachten geklärt werden.

- In der Regel wird es eher empfehlenswert sein, sich nicht dem Risiko der sich ändernden Gesetzgebung im Bereich des Sozialversicherungsrechts auszusetzen. Vielmehr sollten die Voraussetzungen für die betrieblichen Invaliditätsleistungen eigenständig in der Versorgungszusage definiert werden. Bei Leistungen, die über betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherungen finanziert werden, bietet sich die Übernahme der Definitionen des Versicherers an.
- Auch im Übrigen sollte eine betriebliche Invaliditätszusage stets kongruent (deckungsgleich) mit der zur Finanzierung abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung sein. Dadurch kann das Haftungsrisiko des Arbeitgebers stark reduziert werden.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter
Herbststr. 36a
82194 Gröbenzell

Tel: +49 (0)8142 58760
Fax: +49 (0)8142 57103
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de