

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 02.08.2012

Urteil des BAG vom 15.05.2012 – Vereinbarungen über Altersgrenzen in der betrieblichen Altersversorgung (3 AZR 11/10)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, 15.05.2012 - 3 AZR 11/10) hat in einem Fall entschieden, dass die Auslegung einer betrieblichen Versorgungsregelung, die eine feste Altersgrenze von 65 Jahren vorsieht, dazu führt, dass regelmäßig auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) nach §§ 35, 235 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Bezug genommen wird.

Insoweit ist das Gericht der Auffassung, dass die vereinbarte Altersgrenze „Vollendung des 65. Lebensjahres“ eine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung darstellt und daher „mitwandert“. Die Regelaltersgrenze wurde durch das RVAltersgrenzenanpassungsgesetz zum 01.01.2008 auf das 67. Lebensjahr angehoben (mit einer Übergangsregelung sukzessive nach Geburtsjahrgängen).

Auswirkungen auf die Praxis

Zunächst wäre zu prüfen, ob das BAG-Urteil auf die jeweilige Versorgungsregelung anzuwenden ist, d.h. ob eine Auslegung der konkreten Regelung zur Altersgrenze in obigem Sinne zutreffend ist oder ob Gründe für eine andere Einschätzung vorliegen.

Sofern nämlich klar erkennbar ist, dass die Vertragsparteien bewusst eine dynamische Verweisung ausschließen wollten, sollten sich keinerlei Auswirkungen ergeben. Dies wird z.B. in der Regel dann anzunehmen sein, wenn das vereinbarte Endalter nicht das 65. Lebensjahr ist. Gleiches gilt regelmäßig, wenn die Versorgungszusage erst nach dem 01.01.2008 eingerichtet wurde, d.h. die Änderung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung bei Einrichtung der Versorgung schon bekannt war. Auch ist noch zu klären, ob beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer, die keine Ansprüche aus der GRV haben, von der Auslegungsregel des BAG erfasst sein können.

Sofern diese Rechtsprechung aber auf eine vorhandene Versorgung anzuwenden ist, können sich bspw. folgende Auswirkungen ergeben:

- Der Termin für den Bezug der normalen (nicht vorgezogenen und damit ungekürzten) Altersrente wird hinausgeschoben.
- Im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens vermindert sich bei Festbetragszusagen die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG, da hier auf die verlängerte erreichbare Dienstzeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze abgestellt wird.
- Bei beitragsorientierten oder dienstzeitabhängigen Zusagen kann sich eine Erhöhung der Altersrente ergeben, da noch zusätzliche Beiträge oder dienstzeitabhängige Versorgungsbausteine eingebracht werden können.
- Die Höhe der vorgezogenen Altersrente kann geringer werden, wenn sich die Kürzungsregelung dann auf einen größeren Zeitraum bezieht.
- Bei Direktzusagen kann sich eine Anpassung des Bewertungsendalters für die Pensionsrückstellungen (in Handels- und/oder Steuerbilanz) ergeben mit dann i.d.R. niedrigeren Rückstellungen.
- Versorgungsausgleichsansprüche, bei denen der Ehezeitanteil nach der sog. zeiträtierlichen Bewertung (§ 40 VersAusglG) ermittelt wird, sind ebenfalls betroffen: Hier ergeben sich geringere Ansprüche für den Ausgleichsberechtigten.

Sofern grundsätzlich eine Anwendung des Urteils auf die Versorgungsregelung in Betracht kommt, könnten sich Klarstellungen in der Zusage empfehlen:

- Sind die Vertragsparteien der Auffassung, dass sie zum Zeitpunkt der Zusageerteilung tatsächlich eine Altersgrenze von 65 Jahren vereinbaren wollten, so könnte eine entsprechende Bestätigung dieser Auffassung schriftlich dokumentiert werden. Allerdings sollte dann grundsätzlich auch geklärt werden, ob diese Altersgrenze auch für zukünftige neue Versorgungszusagen erhalten bleiben soll.
- Sind die Vertragsparteien der Auffassung, dass der dynamische Bezug auf die angepassten Regelaltersgrenzen wie im Urteil beschrieben ihrem Willen bei Erteilung der Zusage entsprach,

sollte die vorhandene Versorgungsregelung entsprechend überarbeitet werden und dabei alle dadurch beeinflussten Regelungen der Zusage geprüft und bei Bedarf dahin gehend geändert werden, dass sich eine klare und eindeutige Regelung ergibt. Hierbei ist insbesondere bei den extern finanzierten Durchführungswegen eine enge Abstimmung mit den involvierten Versicherern, Pensionskassen oder Pensionsfonds hinsichtlich der versicherungsvertraglichen Möglichkeiten vorzunehmen. Davon abhängig sind auch evtl. steuerliche Auswirkungen zu prüfen.

Sollte es in diesem Rahmen zu einer Änderung der Zusage kommen, sind jeweils die rechtlichen Voraussetzungen zur Änderung der Regelung zu beachten (bspw. abändernde Betriebsvereinbarung bei einer Zusage, die über eine Betriebsvereinbarung geregelt ist).

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