

## **Infobrief**

10. Ausgabe, November 2012

**Zur festen Altersgrenze 65 in Versorgungszusagen:  
Überraschendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts**

**Arbeitgeber müssen sich entscheiden**

Sehr geehrte Geschäftsfreunde,

wer seine gesetzliche Altersrente ohne Abschläge erhalten möchte, muss heute über das 65. Lebensjahr hinaus warten. Ausgenommen davon sind nur Versicherte, die mindestens 45 Versicherungsjahre erreicht haben. Zu verdanken haben wir dies einer Gesetzesänderung, die zum 1.1.2008 in Kraft getreten ist. Danach erhöht sich die so genannte Regelaltersgrenze schrittweise bis zum 67. Lebensjahr.

Steigt diese Altersgrenze auch in der betrieblichen Altersversorgung, in der die Betriebspartner die Spielregeln losgelöst von der gesetzlichen Rente regeln können? Mit dieser Frage hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu befassen. Heraus gekommen ist ein überraschendes Grundsatzurteil. Danach gehen die Richter im Allgemeinen von einer parallel zur gesetzlichen Rente „mitwandernden“ Altersgrenze bei der Betriebsrente aus.

Bedenken Sie, dass die Altersgrenzenfrage bei der Betriebsrente einen nicht unerheblichen Einfluss auf deren Kosten hat. Deshalb ist es für Sie als Arbeitgeber wichtig, sich zu positionieren: Folgen Sie der Auslegung des BAG bei den Versorgungszusagen Ihres Betriebs? Wir informieren Sie über die wesentlichen Zusammenhänge. Bilden Sie

sich Ihr eigenes Urteil und kommunizieren Sie das Ergebnis an die Versorgungsbegünstigten! So können Sie Auslegungszweifel beseitigen.

### Die Altersgrenzenregelung der vom BAG ausgelegten Versorgungszusage

Das BAG hatte eine vor dem 1.1.2008 erteilte Pensionszusage zu beurteilen. Diese sieht das 65. Lebensjahr als Renteneintrittsalter vor. Die Zusage wurde in mehreren Schritten geändert. Das Gericht hatte zu prüfen, ob diese Änderungen einen unzulässigen Eingriff in erworbene Besitzstände darstellten.

### Die „mitwandernde“ Altersgrenze

Dabei legte das BAG die vertragliche Altersgrenze von 65 Jahren so aus, dass der Arbeitgeber das Renteneintrittsalter in der betrieblichen Versorgungszusage an das in der gesetzlichen Rentenversicherung geltende anknüpfen wollte.

Mit der Frage, wie eine vertragliche Altersgrenze von 65 Jahren in Versorgungszusagen zu verstehen ist, haben sich Kommentatoren bereits seit 2008 befasst. Sie waren überwiegend zu dem Ergebnis gekommen, dass die in den Pensionszusagen enthaltene Altersgrenze von 65 Jahren als eigenständig gesetzt und losgelöst von der

Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rente zu sehen sei. Denn das Gestaltungsrecht der Betriebsrentenzusagen steht den Vertragspartnern im Betrieb oder den Tarifvertragsparteien zu. Nur eine Mindermeinung hat damals eine Auslegung vertreten, die auf eine dynamische Verknüpfung mit der ansteigenden Altersgrenze bei der gesetzlichen Rente zielt. Das BAG hat sich ausdrücklich dieser Mindermeinung angeschlossen. Insofern ist das Ergebnis dieser Entscheidung für viele überraschend.

### Wegweisendes Grundsatzurteil mit besonderer Bedeutung für unmittelbare Pensionszusagen

Wir gehen davon aus, dass es sich bei der getroffenen Entscheidung um ein richtungsweisendes Grundsatzurteil handelt. Dies wird durch den ersten Leitsatz gestützt, den das BAG dem Urteil vorangestellt hat. Darin hat es ausdrücklich darauf hingewiesen, dass in Versorgungszusagen die Altersgrenze 65 regelmäßig als dynamischer Bezug auf die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung auszulegen sei.

Auswirkungen ergeben sich vorrangig bei den Gestaltungsformen, bei denen der Arbeitgeber Primärschuldner der Versorgung ist (unmittelbare Pensionszusage) oder sich einer pauschal dotierten Unterstützungskasse bedient.

Bei versicherungsbasierten Pensionsplänen sind die Versorgungsleistungen dem Grunde und der Höhe nach meist von einer konkreten Versicherungsdeckung abhängig. In diesen Fällen lässt sich argumentieren, dass diese Formen vom Urteil nicht unmittelbar betroffen sind. Dies betrifft die Direktversicherung, die Pensionskasse, den Pensionsfonds, die Zusatzversorgungskasse und die kongruent über Versicherungen rückgedeckte Unterstützungskasse.

Die folgenden Hinweise behandeln die Auswirkungen bei den unmittelbaren Versorgungszusagen.

### Die entscheidenden Auslegungskriterien des BAG

Denken Sie daran, dass sich die Auslegungsfrage nur bei **vor dem 1.1.2008 erteilten Versorgungszusagen** stellt, bei denen **explizit die Altersgrenze von 65 Jahren vereinbart** ist (spezielle Altzusagen). In allen anderen Fällen bleibt es dabei, dass die vertragliche Altersgrenze keiner dynamischen Anknüpfung an die gesetzliche Rente unterliegt.

Drei Aspekte waren für das BAG bei der Auslegung von besonderer Bedeutung.

Im entschiedenen Fall war die Rentenformel unmittelbar auch von der Zahlung der gesetzlichen Rente abhängig.

Bei diesen so genannten Gesamtversorgungszusagen kann die Betriebsrente als mit der gesetzlichen Rente eng verbundene „Rucksackversorgung“ gesehen werden. Hierbei liegt es auf der Hand, dass die wesentlichen Leistungsvoraussetzungen gleichlaufend verstanden werden sollten, damit der enge Bezug gewahrt bleibt. Nach unserer Einschätzung wäre das Ergebnis der BAG-Entscheidung wohl dasselbe gewesen, wenn die Bedingungen der Betriebsrentenzahlung losgelöst von den Rahmenbedingungen der gesetzlichen Rente geregelt gewesen wären. Dies zeigen die beiden folgenden, vom BAG vorgetragenen Argumente.

Als Indiz für die „mitwandernde“ Altersgrenze bei der Versorgungszusage führt das BAG auch eine zum 1.1.2008 wirksam gewordene Neuregelung im Betriebsrentengesetz an. Sie betrifft die zeitratierliche Kürzung der betrieblichen Versorgung, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet, ohne dass ein Versorgungsfall eingetreten ist. Der dabei anzusetzende Unverfallbarkeitsquotient gibt das Verhältnis der erreichten Betriebszugehörigkeit zu der bis zur Altersgrenze erreichbaren an. Der Gesetzgeber hat die Zeitspanne der erreichbaren Betriebszugehörigkeit im Allgemeinen bis zur ansteigenden Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rente ausgeweitet.

Für das Mitwachsen der Altersgrenze der Pensionszusage spreche zuletzt der Umstand, dass die zu erbringende betriebliche Altersversorgung als Gegenleistung für die gesamte Betriebszugehörigkeit anzusehen sei.

### Die Auswirkungen auf die Leistungsbedingungen der Versorgungszusage

An die in den speziellen Altzusagen enthaltene Altersgrenze von 65 Jahren knüpfen meist mehrere Berechnungsgrößen an, welche die Leistungshöhe bestimmen:

- Die Regelaltersgrenze legt fest, ab welchem Zeitpunkt eine ungekürzte Altersversorgung bezogen werden kann.
- Viele Versorgungszusagen sehen Abschläge bei einem vorgezogenen Bezug der Altersrente vor. Es ist zu prüfen, ob der Abschlagszeitraum und die Abschlagshöhe noch zur ansteigenden Altersgrenze passen. Insbesondere sollte keine neue Regelungslücke entstehen, wenn sich der Arbeitgeber dem BAG-Votum einer „mitwandernden“ Altersgrenze anschließt.
- Enthält der Pensionsplan eine eindeutige Regelung zur Bestimmung der Leistungshöhe für einen Rentenbeginn nach dem Alter 65? In

vielen Fällen ist beispielsweise die Höhe der Betriebsrente von der Anzahl der abgeleiteten Dienstjahre abhängig. Mit der ansteigenden Altersgrenze erhöht sich die Zahl der Dienstjahre und damit der Umfang der Versorgung. Eine solche durchgängige Dienstzeitanrechnung ist jedoch nicht immer der Fall. Manche Regelungen legen die anrechnungsfähige Dienstzeit formal unabhängig von der Regelaltersgrenze fest, wenngleich deren Anrechnung bisher mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet. Es wäre zu prüfen, ob der Anrechnungszeitraum bis zur ansteigenden Altersgrenze verlängert werden soll. Dafür könnte sprechen, dass eine rein am Lebensalter orientierte Berechnungsformel eine unzulässige Altersdiskriminierung beinhaltet.

- Die betriebliche Praxis zeigt, dass einzelne Mitarbeitende über die ansteigende Regelaltersgrenze hinaus im Betrieb tätig sind. Enthält die Versorgungszusage dafür eine Regelung?
- Scheiden Beschäftigte ohne Versorgungsfall aus dem Arbeitsverhältnis aus, bleibt ihnen nur die unverfallbare Teilanwartschaft aufrecht erhalten. Ist in der Versorgungszusage eine eigenständige, von der gesetzlichen Rente losgelöste Altersgrenze

gesetzt, bestimmt diese die Höhe des Unverfallbarkeitsquotienten. Dieser zeiträtierliche Faktor, und mit ihm die Teilanwartschaft, wird grundsätzlich kleiner, je später die Altersgrenze liegt.

- Beim Versorgungsausgleich hängt das Ergebnis der Aufteilung der Versorgung von den Einzelheiten der Versorgungszusage ab.

### Die Altersgrenze im Kontext der Entstehung der Versorgungszusage

Als Arbeitgeber sollten Sie sich fragen, welche Altersgrenzenregelung beim Inkraftsetzen der Versorgungszusage gewollt war. Sie können auch nach der BAG-Entscheidung an der bisherigen Altersgrenze 65 festhalten. Zu diesem Ergebnis mögen Sie kommen, wenn Sie schon immer vermeiden wollten, dass externe Bestimmungsgrößen in die Versorgungszusage hineinwirken und damit Ihren Kostenrahmen unkontrollierbar beeinflussen. In diesem Fall sollten Sie jedoch eine Regelung anbieten für den Fall, dass Beschäftigte über das 65. Lebensjahr hinaus arbeiten.

### Mögliche Auswirkungen auf die Höhe der Pensionsrückstellung

Die Frage „Wie halte ich es mit der Altersgrenze meiner Versorgungszusage?“ steht spätestens seit 2008 im

Raum. Mit ihr auseinandersetzen mussten sich die Betriebe bereits im Jahr 2010 aufgrund des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes. Damals mussten Sie sich als bilanzierender Arbeitgeber positionieren: Welche Erwartung habe ich bezüglich einer möglichen Änderung des Pensionierungsverhaltens infolge der ansteigenden Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung? Unserer Erfahrung nach haben die wenigsten Arbeitgeber dies zum Anlass genommen, auslegungsbedürftige Punkte in den Versorgungszusagen klarzustellen.

Ihre Entscheidung zum Umgang mit dem BAG-Urteil bei den Versorgungszusagen Ihres Betriebs kann eine Änderung auf die Höhe der Pensionsrückstellung nach sich ziehen. Wir empfehlen Ihnen deshalb, sich mit uns hinsichtlich der bilanziellen Auswirkungen zu beraten.

### Ihr Handlungsbedarf

Sie sollten die BAG-Entscheidung zum Anlass nehmen zu prüfen, welche Altersgrenzen in Versorgungszusagen für Ihre Organisation sinnvoll sind – im Hinblick auf die betriebene Personalpolitik und im Kontext des demografischen Wandels. Ihre Entscheidung zu den Versorgungszusagen sollten Sie schriftlich niederlegen und den Versorgungsbegünstigten zur Kenntnis

geben. Eine Klarstellung zu auslegungsbedürftigen Regelungspunkten können Sie zustimmungsfrei erlassen, soweit es dadurch nicht zu einer Änderung des ursprünglich vertraglich Gewollten kommt.

Die Heraufsetzung der Altersgrenze kann zu einer Verschlechterung der Leistungsbedingungen für die Beschäftigten führen. Die damit vorgesehenen Änderungen sollten deshalb gut abgewogen und begründet werden. Dabei lässt sich argumentieren, dass die Anhebung der Altersgrenze gerade dem Umstand der gestiegenen und weiter steigenden Lebenserwartung Rechnung trägt. Diese führt nämlich zu erheblich ausgeweiteten Versorgungslasten des Betriebs, weil die Rentenzahlung über einen längeren Zeitraum erfolgt.

Nur die vor dem 1.1.2008 erteilten Versorgungszusagen mit einer Altersgrenze von 65 Jahren sind hinsichtlich der „mitwandernden“ Altersgrenze auslegungsbedürftig. Alle anderen nicht! Deshalb kann bei diesen eine aus heutiger Sicht möglicherweise wünschenswerte Änderung der Altersgrenze nicht einseitig vom Arbeitgeber durch eine zustimmungsfreie Erklärung vorgenommen werden. Dies wäre nur im Wege einer einvernehmlichen Vertragsänderung möglich.

Dieser Infobrief beinhaltet keine rechtliche Beratung. Die Deutsche Vorsorge PensionsManagement GmbH ist dazu nicht autorisiert. Die Beiträge dienen der allgemeinen Information über die betriebliche Altersversorgung und ähnliche Vergütungsbestandteile. Konkrete Handlungen auf Basis dieses Infobriefes sollten nicht ohne eine auf den Einzelfall abgestimmte Beratung erfolgen.

**Deutsche Vorsorge  
PensionsManagement GmbH**  
Klingenbergstraße 4  
32758 Detmold

Telefon +49 (0) 5231 603-0  
Telefax +49 (0) 5231 603-451

**Verantwortliche Redakteure:**

**Frank Buschmann**      FBuschmann@pensionsmanagement-gmbh.de  
**Dirk Dettbarn**        DDettbarn@pensionsmanagement-gmbh.de