

## **Infobrief**

11. Ausgabe, Juli 2013

### **Aktuelle Entwicklungen im Betriebsrentenrecht**

- Altersgrenzensetzung durch Betriebsvereinbarung
- Kehrtwende bei der gespaltenen Rentenformel
- Betriebliche Invalidenrente
- AGG führt nicht zu neuen Lasten wegen Altersdiskriminierung
- Anpassung von Betriebsrenten
- Ausschluss befristet Beschäftigter zulässig

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

in den letzten Monaten hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) wieder zahlreiche Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung erlassen. Für Sie haben wir in unserer Zusammenstellung den Fokus auf den Durchführungsweg der unmittelbaren Pensionszusage gelegt. Erfreulich aus Arbeitgebersicht ist, dass die Urteile zu keinen unerwarteten Mehrbelastungen führen. Aus Arbeitnehmersicht ist zu konstatieren, dass das BAG zur so genannten gespaltenen Rentenformel und zum Berechnungsdurchgriff bei der Anpassungsprüfung laufender Betriebsrenten eine Kehrtwende vollzogen hat.

Wir hoffen, Ihnen auch mit dieser Ausgabe einige nutzvolle Informationen geben zu können.

Ihr Redaktionsteam

## Altersgrenzen

### Regelung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen in Betriebsvereinbarungen zulässig

BAG, 05.03.2013 – 1 AZR 417/12

Die Betriebspartner können in einer Betriebsvereinbarung wirksam festlegen, dass Arbeitsverhältnisse mit Ablauf des Monats enden, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Auch verdrängt die einzelvertragliche Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht die Altersgrenzenregelung der Betriebsvereinbarung, argumentierte das Gericht.

## Rentenformeln

### Nun doch keine Regelungslücke bei gespalteener Rentenformel

BAG, 23.04.2013 – 3 AZR 475/11

Versorgungszusagen sehen mitunter höhere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für Gehaltsteile, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) liegen, vor als für den darunter liegenden Gehaltsteil (gespaltene Rentenformel). Zum 1.1.2003 wurde die BBG außerplanmäßig erhöht. In der

Praxis führte dies regelmäßig zu einem unerwarteten Rückgang der Versorgungshöhe bei Gehältern oberhalb der BBG.

Im Jahr 2009 beurteilte das BAG diesen BBG-Sprung in einer Versorgungszusage wie folgt: Die Versorgungszusage sei lückenhaft geworden und deshalb nach dem ursprünglichen Geist auszulegen. Der BBG-Sprung zum 1.1.2003 müsse unberücksichtigt bleiben. Daraus ergibt sich im Allgemeinen wieder die ursprünglich höhere Versorgungsleistung. Auf diese sei jedoch der aus dem BBG-Sprung resultierende Anstieg der gesetzlichen Rente anzurechnen.

In der aktuellen Entscheidung hat das BAG seine im Jahr 2009 vorgenommene Beurteilung revidiert. Zu prüfen sei jetzt nur noch, ob eine Störung der Geschäftsgrundlage gegeben sei. Im Entscheidungsfall hat das BAG diese als nicht gegeben gesehen. Die versorgungsbegünstigte Person muss die sich aus dem BBG-Sprung ergebende Kürzung der Rentenhöhe hinnehmen.

Damit stellt sich die Frage, wie zwischen den beiden Entscheidungen nach dem Tenor der Erstentscheidung vorgenommene Anpassungen der Rentenformel zu beurteilen sind. Wir gehen davon aus, dass diese unkritisch und weiterhin wirksam sind.

## Gespaltene Rentenformel auch für Teilzeitkräfte

BAG, 11.12.2012 – 3 AZR 588/10

Die Bewertung von Gehaltsbestandteilen oberhalb der BBG mit einem höheren Betrag benachteiligt nach Auffassung des Gerichts Teilzeitkräfte nicht in unzulässiger Weise und stellt keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.

## Betriebliche Invalidenrente

BAG, 19.01.2011 – 3 AZR 83/09

Ältere Versorgungszusagen beinhalten oft Invalidenrenten, deren Leistungsbedingungen sich an den Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung ausrichten. Adressiert werden Renten bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit. Zum 01.01.2001 wurden in der gesetzlichen Rentenversicherung diese Renten hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen und Leistungshöhen durch die teilweise oder volle Erwerbsminderungsrente abgelöst.

Im Entscheidungsfall hat das BAG die Regelung als dynamische Bezugnahme auf die bei Eintritt des Versorgungsfalls jeweils sozialversicherungsrechtlich geltenden Leistungen ausgelegt. Etwas anderes hätte sich dann ergeben, wenn in der Versorgungszusage auf die einschlägigen Bestimmungen zur gesetzlichen Rente in einer bestimmten Fas-

sung verwiesen worden wäre. Wer den damaligen Rechtsstand für die Versorgungszusage festschreiben will, muss dies somit deutlich zum Ausdruck bringen.

### AGG führt nicht zu neuen Lasten aus Altersdiskriminierung

Die Berechnung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung knüpft in vielerlei Hinsicht an das Merkmal des Alters der Versorgungsbegünstigten an. Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) kam eine gewisse Unsicherheit auf, ob die ständige Rechtsprechung des BAG hinsichtlich der Zulässigkeit altersabhängiger Anspruchs- und Berechnungsfaktoren Bestand haben würde.

Zahlreiche jüngere Entscheidungen zeigen, dass das BAG im Regelfall im Ergebnis keinen Ansatz für eine Rechtsprechungsänderung sieht. Die gegebenenfalls bestehende Diskriminierung wegen des Alters sei meist zulässig, weil sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich seien. Anerkanntes Ziel sei eine sichere Kalkulierbarkeit der Versorgungsleistungen für den Arbeitgeber.

Das ist im Ergebnis zu begrüßen, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die

bisher bewährte Praxis vertrauen können. Zu den folgenden Sachverhalten hat das BAG in den letzten Monaten in diesem Sinn entschieden:

### Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit

BAG, 12.02.2013 – 3 AZR 100/11

Eine anspruchsausschließende Wartezeit von 15 Dienstjahren ist zulässig. Die Wartezeit führt dazu, dass bei Dienst Eintritt ältere Personen keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten. Bereits 1982 hatte das BAG eine Wartezeit von 20 Jahren als nicht unbillig bewertet.

BAG, 11.12.2012 – 3 AZR 634/10

Es ist zulässig, die anrechenbare Dienstzeit bei der Bestimmung der Höhe der Versorgungsleistung auf 40 Jahre zu begrenzen.

### Keine Diskriminierung durch zeitratierliche Berechnung

BAG, 19.07.2011 – 3 AZR 434/09

Die zeitratierliche Berechnungsmethode unverfallbarer Anwartschaften stellt keinen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung dar. Danach ist es hinzunehmen, dass Arbeitnehmer beim vorzeitigen Dienstaustritt einen unterschiedlich hohen zeitratierlichen Anteil der erreichbaren Vollleistung erhalten

können. Dieses Ergebnis stellt sich bei gleich lang absolvierter Beschäftigungszeit ein, wenn die vom Dienstbeginn bis zum Altersgrenze erreichbare Dienstzeit differiert.

## Teilnahmebedingungen

### Ausschluss befristet Beschäftigter zulässig

BAG, 15.01.2013 – 3 AZR 4/11

Der Ausschluss von nur vorübergehend beschäftigten Mitarbeitenden von betrieblichen Versorgungsleistungen sei sachlich gerechtfertigt. Ein Zweck der betrieblichen Altersversorgung sei die Förderung und Belohnung der Betriebs-treue. Daran habe der Arbeitgeber bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen kein Interesse. Schließt sich an das befristete unmittelbar ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an, ist die vorangegangene Zeit befristeter Beschäftigung von Beginn an bei der betrieblichen Altersvorsorge als anrechnungsfähige Dienstzeit zu berücksichtigen.

Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ist davon losgelöst auch bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen umzusetzen, sofern diese in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

## Anpassung von Betriebsrenten

### Betriebsrentenanpassung im Konzern

BAG, 15.01.2013 – 3 AZR 638/10

Ein Arbeitgeber ist dann nicht zur Anpassung der Betriebsrenten verpflichtet, wenn seine wirtschaftliche Lage dem entgegensteht. Bei Einbindung in einen Konzern musste sich der Arbeitgeber bisher unter Umständen die günstige wirtschaftliche Lage eines anderen Konzernunternehmens zurechnen lassen (sog. Berechnungsdurchgriff). Nachdem der BGH seine Rechtsprechung zur Haftung im qualifiziert faktischen Konzern aufgegeben hat, kommt der Berechnungsdurchgriff nach Auffassung des BAG auch nicht mehr bei der Anpassungsprüfung zum Tragen.

### Wirtschaftliche Lage nach HGB

BAG, 21.08.2012 – 3 ABR 20/10

Für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens im Rahmen der Anpassungsprüfung des § 16 BetrAVG seien allein die Rechnungslegungsvorschriften des Deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) maßgeblich. Nach den International Financial Accounting Standards aufgestellte Jahresabschlüsse seien unbeachtlich. Die beiden Rechnungslegungsvorschriften verfolgten unterschiedliche Ziele.

## Anpassung bei Gesamtversorgung

BAG, 14.02.2012 – 3 AZR 685/09

Bei einer vom Arbeitgeber zugesagten Gesamtversorgung war das Bezugsobjekt für die Anpassung nach § 16 BetrAVG strittig. Eine Gesamtversorgung setzt sich aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers und anderen Renteneinkünften des Arbeitnehmers, vor allem der gesetzlichen Rente, zusammen. Das BAG hat entschieden, dass Bezugsgröße für die Anpassung der Renten grundsätzlich die vom Arbeitgeber geschuldete und gezahlte Betriebsrente und nicht die Gesamtversorgung sei.

## Änderung der Rentenanpassungsklausel für Ausgeschiedene?

BAG, 28.06.2011 – 3 AZR 282/09

Im entschiedenen Fall bezog der klagende Rentner seit dem Jahr 2005 Betriebsrente. Die Versorgungszusage wurde vor 1999 erteilt. Hinsichtlich der Konditionen enthielt der Arbeitsvertrag eine so genannte Jeweiligkeitsklausel. Nach dieser werden die Rentenrichtlinien in der jeweils geltenden Fassung angewendet. Die zum Zeitpunkt des Rentenbeginns maßgebende Rentenrichtlinie legte im Kern eine Anpassung der laufenden Renten nach Maßgabe der Inflationsrate, höchstens des Netto-

lohnanstiegs fest. Im Jahr 2006 hat der Arbeitgeber verschiedene Versorgungswerke harmonisiert. Seitdem werden die laufenden Renten nur noch um 1 % jährlich erhöht.

Das BAG hat dem Rentner Recht gegeben, dass die Betriebsrente weiterhin nach der bei Rentenbeginn für ihn vereinbarten Anpassungsregelung zu dynamisieren sei. Dafür führt das BAG zwei Hauptgründe an: Eine schuldbeitragende Anpassung der laufenden Renten um nur 1 % jährlich könne nach § 30c Abs. 1 BetrAVG nur für nach 1998 erteilte Versorgungszusagen vereinbart werden. In diesen Geltungsbereich fällt der Rentner nicht. Die Änderung der Rentenanpassungsklausel führe zudem zu einer Verschlechterung der Versorgungszusage. Diese sei nur unter Achtung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit möglich. Nach der vom BAG in ständiger Rechtsprechung angewandten Drei-Stufen-Theorie reichten die nachvollziehbaren Gründe (Harmonisierung und Kalkulierbarkeit des Aufwands) nicht aus, da der Eingriff mehr als geringfügig sei.

## Hohe Anforderung an Ablehnungsschreiben

BAG, 11.10.2011 – 3 AZR 732/09

Nach § 16 BetrAVG muss ein Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der

laufenden Betriebsrenten prüfen. Ein Prüfungsergebnis kann sein, dass die Betriebsrenten nicht anzupassen sind. Die Anpassung gilt jedoch nur dann „als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich darlegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde“ (§ 16 Abs. 4 S.2 BetrAVG). Sind diese formalen Voraussetzungen an die Information nicht erfüllt, muss

der Arbeitgeber die Anpassung gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.

Das BAG hat in seiner Entscheidung hohe Anforderungen an den Inhalt des Informationsschreibens gestellt. Die Empfängerinnen und Empfänger der Versorgungsleistungen müssen mit detaillierten Angaben in die Lage versetzt werden, die Entscheidung des Arbeitgebers zur Nichtanpassung nachzuvollziehen. Es ist deshalb empfehlenswert, bei dem Verfassen des Negativbescheides einen erfahrenen Berater hinzuzuziehen.

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