



Informationen aus dem  
Arbeits- und Sozialrecht

## **Regelaltersgrenze – betriebliche Altersversorgung – Auslegung einer Versorgungsordnung Entscheidung BAG vom 15.05.2012 – 3 AZR 11/10**

### **I. Sachverhalt:**

Durch das Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz, das zum 01.01.2008 in Kraft getreten ist, wurden die Regelaltersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung für Geburtsjahrgänge ab 1947 schrittweise von dem 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben.

Das BAG hat sich in seinem vorgenannten Urteil vom 15.05.2012 erstmals damit beschäftigt, wie eine feste Altersgrenze auf das 65. Lebensjahr in einer Versorgungsordnung zur betrieblichen Altersversorgung auszulegen ist. Der Rechtsstreit wurde an das LAG zurückverwiesen; die vom BAG entwickelten Leitsätze haben aber dennoch Auswirkungen.

Das BAG ist der bisher herrschenden Meinung in der Literatur nicht gefolgt und hat nun entschieden, dass der Arbeitgeber mit den festen Altersgrenzen in Versorgungsordnungen vor dem 01.01.2008 auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gem. §§ 35, 235 Abs. 2 S. 2 SGB VI abstellen wollte. Es sei von einer sogenannten dynamischen Verweisung auf die Regelaltersrente auszugehen.

In dem vorliegenden Fall ging es um eine Leistungszusage des Arbeitgebers über den Durchführungsweg der Direktzusage. Das Urteil bezieht sich unmittelbar darauf, wie die Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft zu ermitteln ist.

### **II. Welche Auswirkungen hat die BAG-Entscheidung?**

Die vorgenannte BAG-Entscheidung hat vor allem für Mitarbeiter Auswirkungen, welche 1947 oder später geboren sind und deren Versorgungsordnung vor dem 01.01.2008 abgeschlossen worden ist.

**1. Dienstzeitabhängige Versorgungsordnungen/Bausteinmodelle:**  
(bestimmter Festbetrag/Baustein pro Dienstjahr)  
Da sich die Dienstzeit verlängert, wird die Betriebsrente entsprechend höher ausfallen.

**2. Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisse**  
(Leistungszusage: Zusage auf einen bestimmten Festbetrag bei Eintritt des Versorgungsfalls: Altersrente mit 65)

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Unternehmen aus, so wird seine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente gem. § 2 Abs. 1 BetrAVG (Betriebsrentengesetz) im sogenannten Quotierungsverfahren berechnet. Das Quotierungsverfahren setzt die mögliche Betriebszugehörigkeit bis zur Altersrente in das Verhältnis zur tatsächlichen Betriebszugehörigkeit. Dadurch dass die Altersgrenze von 65 auf 67 angehoben wird, verlängert sich die mögliche Betriebszugehörigkeit und das Verhältnis zur tatsächlichen Betriebszugehörigkeit verändert sich. Dies bedeutet, dass sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaften reduziert.

### **3. Vorzeitiger Altersrentenbezug**

Ist eine solche vorzeitige Altersleistung in der Versorgungsordnung vereinbart, so enthält sie meist auch einen prozentualen Abschlagsbetrag pro vorzeitigem Bezugsmonat (in der Regel zwischen 0,3 und 0,5 %). Durch die automatische Erhöhung der Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr, verlängern sich unter Umständen auch die vorzeitigen Bezugsmonate, so dass sich auch die Abschläge erhöhen. Die vorzeitige Altersleistung würde somit ebenfalls reduziert.

### **4. Versorgungsausgleich im Falle einer Scheidung**

Der zugesagte feste Altersrentenbetrag wird entsprechend auf die mögliche Betriebszugehörigkeit bis zur Altersrente im Verhältnis zur Ehezeit aufgeteilt. Durch die Heraufsetzung der Dauer der möglichen Betriebszugehörigkeit ändert sich auch hier wieder das Verhältnis zur Ehezeit, so dass der Versorgungsausgleichanspruch entsprechend reduziert wird.

### **5. Auswirkungen für den Arbeitgeber**

Die von dem Arbeitgeber für eine Direktzusage zu bildenden bilanziellen Pensionsrückstellungen müssen nunmehr für eine längere Laufzeit bewertet werden, was zu einer Reduzierung der jährlichen Rückstellungshöhe führt.

## **III. Hinweise für die Praxis:**

1. Das BAG-Urteil betrifft direkt Versorgungsordnungen, welche vor dem 01.01.2008 abgeschlossen wurden und als feste Altersgrenze das 65. Lebensjahr vorsehen.
2. Das Urteil kann sich grundsätzlich in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung auswirken (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds).
3. Bei der Entgeltumwandlung in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg (Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds) werden

sich bei der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften keine Auswirkungen ergeben (§ 2 Abs. 5a BetrAVG).

4. Für Austritte von Arbeitnehmern bis zum 31.12.2007 ergeben sich keine Änderungen. Der Unverfallbarkeitsquotient bleibt bei diesen unverändert, da zu diesem Zeitpunkt die gesetzliche Regelaltersrente mit Vollendung des 65. Lebensjahres bezogen werden konnte.
5. Problematisch könnten Fälle werden, in welchen eine gesetzliche Rente für langjährig Versicherte mit Vollendung des 65. Lebensjahres bezogen wird aber die Versorgungsregelung nunmehr auf das 67. Lebensjahr ausgelegt wird. Auf entsprechende Regelungen in den Betriebsvereinbarungen sollte geachtet werden.
6. Im Durchführungsweg der Direktversicherung könnten Probleme dahingehend entstehen, wenn eine feste Altersgrenze von 65 als Auszahlungszeitpunkt vertraglich vereinbart ist, der Arbeitnehmer aber noch bis zum 67. Lebensjahr beschäftigt ist.
7. Der Arbeitgeber muss nicht zwingend die Versorgungsordnung an die Erhöhung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung anpassen, d. h. er kann auch nach wie vor von einer festen Altersgrenze für die Altersleistung im 65. Lebensjahr ausgehen. Da die Anhebung der Altersgrenze aber auch bilanzielle Probleme mit sich bringt, werden viele Arbeitgeber die Vorschriften in ihren Versorgungsordnungen klarstellend neu regeln wollen.

#### **IV. Fazit:**

Die vorgenannten Beispiele stellen nur eine Auswahl der wesentlichsten Auswirkungen dar. Die individuellen Folgen der BAG-Entscheidung hängen im Detail vom Durchführungsweg, der Formulierung der Zusage, den versicherten Risiken und der Art der Rückdeckung (Versicherung) bzw. Finanzierung ab. Es bleibt daher unumgänglich jede einzelne Versorgungszusage im Einzelfall auf ihre Auswirkungen hin zu überprüfen. Auch sind mit der BAG-Entscheidung nicht alle möglichen Problemkonstellationen, wie bereits vorab beschrieben, geklärt. Die Rechtsprechung bleibt entsprechend abzuwarten.

Die Unternehmen selbst haben ein eigenes – auch finanzielles – Interesse Versorgungsordnungen klarstellend an die gesetzliche Regelaltersgrenze anzupassen. Betriebsräte sollten bei den entsprechenden Verhandlungen versuchen Kürzungen von Betriebsrenten bzw. unverfallbaren Anwartschaften zu vermeiden und entsprechende Kompensationsleistungen zu erreichen.