

Anhebung der Altersgrenzen - Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 15.05.2012 (3 AZR 11/10) entschieden, dass bei einer vor dem Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes entstandenen Versorgungsordnung, die die feste Altersgrenze 65 enthält, die Altersgrenze automatisch an die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst wird.

Die Frage, wie sich die Anhebung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die betriebliche Altersversorgung auswirkt, wurde in Fachkreisen bereits kontrovers diskutiert. Zahlreiche Stimmen in der Literatur gingen davon aus, dass der klare Wortlaut von Versorgungszusagen, die eine feste Altersgrenze von 65 Jahren vorsehen, einer automatischen Anpassung an die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entgegensteht. Das BAG hat der Gegenauffassung den Vorzug gegeben. Diese geht davon aus, dass die Festlegung der festen Altersgrenze auf die Vollendung des 65. Lebensjahres eine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung darstellt. Die feste Altersgrenze wandert also mit der Regelaltersgrenze mit und erhöht sich für Geburtsjahrgänge ab 1947 schrittweise auf das Alter 67.

Obwohl das Urteil zu einer Versorgungszusage ergangen ist, die einen engen Bezug zur gesetzlichen Rente aufweist (Gesamtversorgungszusage) und sich mit der Ermittlung einer unverfallbaren Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden nach § 2 Absatz 1 BetrAVG befasst, ist von einer Übertragbarkeit auf andere Zusagen und Fallgestaltungen auszugehen.

Welche Zusagen sind betroffen?

Betroffen von der Entscheidung sind grundsätzlich alle Versorgungszusagen, die als feste Altersgrenze die Vollendung des 65. Lebensjahres vorsehen und vor dem Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes am 01.01.2008 geschaffen wurden. Nicht betroffen sind jedoch diejenigen Versorgungszusagen, bei denen nach diesem Zeitpunkt eine Klarstellung dahingehend erfolgte, dass es bei einer festen Altersgrenze von 65 Jahren bleiben soll.

Welche Auswirkungen ergeben sich in der Praxis?

Die Auswirkungen dieser Rechtsprechung auf die Versorgungszusagen können vielfältig sein. Die vom BAG angenommene dynamische Verweisung führt zu einem Mitwandern der Altersgrenze in der gesamten Zusage. Je nach Formulierung kann sich beispielsweise der Bezugspunkt für einen versicherungsmathematischen Abschlag bei einer vorgezogenen Inanspruchnahme der Rente auf die Regelaltersgrenze verschieben. Bei einem Abschlag von 0,5 % pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme führt dies bei einer Regelaltersgrenze von 67 Jahren zu einer Reduzierung der Leistungen im Alter 65 um 12 %. Häufig ist auch die anrechnungsfähige Dienstzeit auf die feste Altersgrenze beschränkt, so dass deren Anhebung zu höheren Leistungen führen kann.

Ist nunmehr als feste Altersgrenze die Regelaltersgrenze anzunehmen, so ist aus Sicht des Mitarbeiters das Abrufen der Leistungen mit Vollendung des 65. Lebensjahres ausgeschlossen, wenn er nicht bereits eine Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht.

Insgesamt betrachtet, wirkt sich die Auslegung des BAG in der täglichen Praxis in zahlreichen Punkten aus. Neben der Rentenermittlung sind Unverfallbarkeitsbescheinigungen genauso betroffen wie etwa Berechnungen für den Versorgungsausgleich oder die Ermittlung von Abfindungsbeträgen. Zu bedenken ist auch, dass bereits erteilte Auskünfte und laufende Renten möglicherweise zu korrigieren sind.

Die Veränderungen des Leistungsumfangs durch das Mitwandern der Altersgrenze haben auch Auswirkungen auf die für die Handelsbilanz zu ermittelnden Pensionsrückstellungen. Erfolgt bislang eine Bewertung auf die feste Altersgrenze, so wird durch die Anhebung der Altersgrenze der Finanzierungszeitraum verlängert, und es entfallen rechnerisch die Rentenzahlungen während des verlängerten Finanzierungszeitraums. Trotz ansteigender Leistungen wird dies regelmäßig zu

einer Entlastung beim Arbeitgeber führen. Bei einer Bewertung auf das frühestmögliche Pensionierungsalter können sich gleichfalls entlastende Effekte ergeben, wenn sich beispielsweise aufgrund eines versicherungsmathematischen Abschlags die Leistungen bezogen auf das frühestmögliche Pensionierungsalter reduzieren. Welche Effekte sich durch die Berücksichtigung der Rechtsprechung in der Handelsbilanz ergeben, zeigt sich erst durch die versicherungsmathematische Bewertung durch einen Aktuar.

Die Finanzverwaltung hat sich bislang nicht dazu geäußert, ob eine Berücksichtigung der Rechtsprechung in der Steuerbilanz erfolgt.

Welche Fragen sind offen?

Die Auslegung des BAG zur Anhebung der Altersgrenze wird häufig zu reduzierten Betriebsrenten führen. Ob seitens des BAG alle Konsequenzen aus dieser Auslegung berücksichtigt wurden, ist zweifelhaft. Möglicherweise muss der Mitarbeiter vor dem Hintergrund, dass bei allen Änderungen stets die Grundsätze von Verhältnismäßigkeit und Vertrauensschutz zu beachten sind, eine deutliche Reduzierung der ihm zugesagten Leistungen nicht hinnehmen.

Welcher Handlungsbedarf besteht?

Für jede Versorgungszusage sind zunächst die Auswirkungen zu analysieren, die sich aufgrund des Mitwanderns der Altersgrenze ergeben. Pauschale Aussagen sind wegen der zahlreichen Fallgestaltungen nicht möglich. Geht man von einem Mitwandern der Altersgrenze aus, so ist die Berechnungsweise von Renten und unverfallbaren Anwartschaften entsprechend anzupassen, und die Auskünfte für den Versorgungsausgleich in noch nicht abgeschlossenen Verfahren sind zu korrigieren.

Soll es bei der festen Altersgrenze 65 für die Versorgungszusage bleiben, so sind die Möglichkeiten einer Klarstellung zu prüfen.

Wir überprüfen gerne die bei Ihnen bestehenden Versorgungszusagen und zeigen Ihnen auf, welche Auswirkungen die Rechtsprechung haben kann. Sprechen Sie uns einfach an.