

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10

- 1. Stellt eine vor dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz entstandene Versorgungsordnung für den Eintritt des Versorgungsfalles auf die Vollendung des 65. Lebensjahres ab, so ist diese Versorgungsordnung regelmäßig dahingehend auszulegen, dass damit auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach §§ 35, 235 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Bezug genommen wird.**
- 2. Die Umstellung eines Versprechens laufender Betriebsrentenleistungen in ein**

Kapitalleistungsversprechen bedarf wegen der damit für den Arbeitnehmer verbundenen Nachteile einer eigenständigen Rechtfertigung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit.

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich mit den Auswirkungen der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die betriebliche Altersvorsorge befasst. Es hat klargestellt, dass die Regelaltersgrenze für den Versorgungsfall auch in Versorgungsordnungen, die vor dem Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz 2007 entstanden sind, automatisch angehoben wird, wenn diese keine Anhaltspunkte für eine andere Auslegung enthält. Neben weiteren Ausführungen zum Günstigkeitsvergleich von verschiedenen ablösenden Betriebsvereinbarungen zum Ruhegeld enthält die Entscheidung auch Maßgaben zur Umstellung einer zugesagten Rentenzahlung auf eine Kapitalleistung.

I. Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, nach welchen Versorgungsbestimmungen sich die Anwartschaften der Klägerin auf betriebliche Altersvorsorge richten. Die 1957 geborene Klägerin war seit 1972 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete am 31. März 2009. Auf das Arbeitsverhältnis fanden zunächst Bestimmungen einer bei der Rechtsvorgängerin bestehenden Ruhegeleinrichtung Anwendung, die in der Folgezeit durch Betriebsvereinbarungen bzw. Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) abgelöst wurde. Die abgelöste GBV von 1992 sah eine Ruhegeldzahlung mit Vollendung des 65. Lebensjahres vor. Die Rentenhöhe richtete sich nach Grund und Steigerungsbeträgen, wobei die Anrechnung der rentenfähigen Dienstjahre auf 30 Jahre beschränkt war. Bei vorzeitigem Bezug der Altersrente sollte die Rentenhöhe zeitanteilig mit der tatsächlichen Dienstzeit zur möglichen Dienstzeit ins Verhältnis gesetzt werden (m/n-tel-Verfahren). Diese Vereinbarung wurde 1998 durch eine GBV abgelöst, die den Übergang auf einen Kapitalkontenplan vorsah, in dem die bisherige Anwartschaft der Klägerin als Initialgutschrift eingebracht und als leistungsorientierte Beitragszusage weiter geführt wurde. Im Versorgungsfall sollte eine Kapitalleistung gewährt werden.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, dass sich ihre betriebliche Altersvorsorge weiter nach den Bestimmungen der GBV von 1992 berechnet. Das BAG hat die Revision für begründet gehalten und die Sache aufgrund von noch fehlenden Tatsachenfeststellungen zur Ablösung der Betriebsvereinbarung an die Vorinstanz zurück verwiesen.

II. Entscheidungsgründe

1. Auslegung von Bestimmungen zur Altersgrenze in Versorgungsordnungen

Das BAG kam zum Ergebnis, dass eine Regelung in einer vor Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz (Gesetz vom 20. April 2007) entstandenen Versorgungsordnung, die für den Eintritt des Versorgungsfalles auf das 65. Lebensjahr abstellt, regelmäßig dahingehend auszulegen sei, dass die Altersgrenze auf die - jeweils geltende - Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß §§ 35, 235 Abs. 2 SGB VI Bezug nimmt. Zur Begründung führt das BAG aus, dass die durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz erfolgte Änderung des § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zwar die Möglichkeit bestehen lasse, an die Stelle der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung auch einen früheren Zeitpunkt als feste Altersgrenze vorzusehen. Ob eine Versorgungsordnung, die auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellt, abstrakt auf die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung verweise oder ob tatsächlich ein früherer Zeitpunkt gewollt sei, müsse im Wege der Auslegung ermittelt werden.

Hierzu stellt das BAG klar, dass die Auslegung von Versorgungszusagen, die vor dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz entstanden sind, in der Regel zu einem "Mitwandern" der Altersgrenze führe; die Benennung der Vollendung des 65. Lebensjahres stelle eine dynamische Verweisung auf die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf das 67. Lebensjahr bis 2029 dar. Für diese Auslegung spräche insbesondere der Umstand, dass die vom Arbeitgeber zu erbringende betriebliche Altersvorsorge als Gegenleistung für die gesamte Betriebszugehörigkeit zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und dem Erreichen der festen Altersgrenze aufgefasst werde. Der Altersgrenze der Vollendung des 65. Lebensjahres läge der Gedanke zugrunde, dass zu diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer regelmäßig seine ungekürzte Altersrente aus der

gesetzlichen Rentenversicherung beziehen und das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt enden würde. In diesem Fall sei daher bei der Berechnung der Betriebsrentenhöhe der Klägerin aus der GBV 1992 nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG die tatsächlich verbrachte Dienstzeit von 1972 bis 2009 ins Verhältnis zur möglichen Dienstzeit von 65 Jahren und 11 Monaten entsprechend der Regelaltergrenze der gesetzlichen Rentenversicherung zu setzen.

2. Umstellung auf Kapitalleistung

Nach Auffassung des BAG bestehen bei der Umstellung der Rentenanwartschaft auf Kapitalleistung rechtliche Bedenken. Eine Umstellung auf Kapitalleistung sei nur dann ohne Weiteres zulässig, wenn der Arbeitnehmer daneben seinen Anspruch auf Auszahlung als Rente behielte. Soweit kein Wahlrecht vorgesehen sei - wie in diesem Sachverhalt - müssten bei einer Umstellung die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben, da laufende Rentenleistungen für den Arbeitnehmer eine besondere Wertigkeit hätten. Diese Wertigkeit bestünde z.B. in der Anpassungsprüfungsverpflichtung des Arbeitgebers, in der Absicherung der Langlebigkeit, in der steuerlichen Wirkung sowie beim verbesserten Pfändungsschutz. Daher bedürfe eine Umstellung eines Versprechens auf laufende Rentenleistungen auf Kapitalleistung auch dann einer Rechtfertigung, wenn das vom Arbeitgeber gezahlte Kapital bei einer statistischen Durchschnittsbetrachtung ausreichen würde, um durch Eigenvorsorge Einbußen bei der Altersvorsorge zu vermeiden. Im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung sei zu prüfen, ob das Interesse des Arbeitgebers auf Umstellung das Interesse des Arbeitnehmers an laufende Rentenzahlungen überwiege. So könne der Nachteil des Arbeitnehmers durch eine höhere Kapitalzahlung als der ermittelte Barwert u.U. aufgewogen werden.

III. Bewertung/Folgen der Entscheidung

1 Altersgrenzenanhebung

Zu begrüßen ist, dass das Entscheidung anerkennt, dass Versorgungsordnungen geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen grundsätzlich nachvollziehen können. Gleichwohl wirft diese Entscheidung auch offene Fragen auf, weshalb die Folgen dieser Entscheidung geprüft werden sollten. Die Auswirkungen dieser Entscheidung auf die betriebliche Altersvorsorge sind höchst unterschiedlich und können nach Zusageform, Durchführungsweg, Finanzierungsverfahren und der konkreten rechtlichen Ausgestaltung erheblich differieren. Bei der Prüfung der Folgen sollten nach unserer Einschätzung u. a. folgende Aspekte beachtet werden:

- Reichweite der Entscheidung: Grundsätzlich gilt die Auslegung einer automatischen Altersgrenzenanpassung für alle Versorgungsordnungen, die vor dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz 2007 entstanden sind, unabhängig von der Zusageform, dem Durchführungsweg oder dem Finanzierungsverfahren. Dies gilt nicht, wenn das 65. Lebensjahr als Altersgrenze ausdrücklich gewollt war, z.B. durch einen entsprechenden Hinweis in der Versorgungsordnung. Soweit eine Versorgungsordnung infolge des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz nach 2007 entsprechend geändert wurde beispielsweise durch Klarstellung, dass für bestehende Versorgungszusagen die Altersgrenze der Vollendung des 65. Lebensjahres gelten soll, gilt diese Änderung fort. Für eine Auslegung entsprechend den Grundsätzen des BAG bleibt insofern kein Raum mehr.

Nicht erfasst sind von dieser Entscheidung Altersuntergrenzen der betrieblichen Altersvorsorge und deren Anhebung, die für die steuerlichen Anerkennung von Bedeutung sind. Für Zusagen, die ab dem 1. Januar 2012 erteilt wurden bzw. werden, gilt die Vollendung des 62. Lebensjahres als frühest möglicher Auszahlungszeitpunkt (zuvor 60. Lebensjahr). Auch versicherungsvertragliche Wahlrechte, die Beitragszahlungen ggf. zu verlängern sind nicht unmittelbar von der BAG-Entscheidung betroffen.

- Auswirkungen nach Zusageform: Die wirtschaftlichen Auswirkungen unterscheiden sich insbesondere nach der Zusageform, insbesondere danach, ob eine beitragsorientierte Versorgungszusage oder eine Leistungszusage erteilt wurde. Bei **beitragsorientierten Zusageformen** würde sich die Beitragszahlung durch die automatische Anpassung entsprechend bis zur Regelaltergrenze verlängern. Eine Anpassung dieser Versorgungsordnungen sollte u.E., soweit nicht ohnehin bereits geschehen, aus Gründen der Gleichbehandlung und aus Gründen der Vermeidung eines Verstoßes gegen § 10 AGG (Altersdiskriminierung) erfolgen. Bei **Leistungszusagen** sind die Auswirkungen komplexer. Hier kann es aufgrund einer automatischen Altersgrenzenanhebung bei der Anwendung des m/n-tel Verfahrens durch die längere mögliche Dienstzeit ggf. zu geringeren Ansprüchen von vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern kommen, z.B. bei einer Begrenzung der anrechenbaren Dienstjahre (wie im Sachverhalt der BAG-

Entscheidung). Hierdurch werden die Arbeitnehmer ungünstiger gestellt als bei einer Beibehaltung der Altersgrenze von 65 Jahren.

-
- **Umsetzung der BAG-Entscheidung:** Wenn der Entscheidung des BAG gefolgt werden soll, dass die Altersgrenze für bestehende Versorgungsordnungen automatisch angehoben wird, bedarf es in arbeitsrechtlicher Hinsicht keiner Änderung der Versorgungsordnung. Gleichwohl könnte eine entsprechende Klarstellung der Versorgungsordnung - auch in steuerlicher Hinsicht - hilfreich sein. Unabhängig davon, sollte die geänderte Altersgrenze bei der Auskunftserteilung über das Bestehen von Betriebsrentenanwartschaften gem. § 4a BetrAVG entsprechend beachtet werden. Offen ist, ob bereits erteilte Auskünfte ggf. zu korrigieren wären. Ungeachtet dieser Frage wäre u.E. eine Anhebung der Altersgrenzen in der Versorgungsordnung gleichwohl möglich, da diese Auskünfte allein deklaratorischer Natur sind, d.h. auch durch "unrichtige" Auskünfte wird der Inhalt der Versorgungszusage nicht geändert. Bereits erteilte Auskünfte und durchgeführte Teilungen von Anrechten im Zuge von Versorgungsausgleichsverfahren dürften hingegen nicht mehr zu revidieren sein.

Im Fall, dass die Altersgrenze von 65 Jahren in Versorgungsordnungen ausdrücklich beibehalten werden soll, empfiehlt sich eine entsprechende Klarstellung in der Versorgungsordnung, da ansonsten von einer automatischen Anpassung auszugehen ist. Hier wäre die Prüfung sinnvoll, ob die Versorgungsordnung eine Bestimmung enthält, die einen parallelen Bezug von Arbeitsvergütung und Betriebsrentenleistung ausschließt.

-
- **Steuerliche Auswirkungen:** Noch offen ist, ob die Finanzverwaltung im Hinblick auf die BAG-Entscheidung, Anweisungen zur steuerlichen Behandlung der Altersgrenzenanhebung erlassen wird. Im Fall einer Altersgrenzenanpassung für bestehende Zusagen hätte dies handelsbilanzielle und steuerliche Auswirkungen auf die Pensionsrückstellungen. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber gem. R 6a Abs. 11 Satz 2 EStR 2005 grundsätzlich ein steuerliches Wahlrecht für ein späteres Pensionsalter hat (vgl. BMF-Schreiben vom 5. Mai 2008 zur "Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG; Anhebung der Altersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz"). Zudem wäre das Schriftformerfordernis nach § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG zu beachten, wonach die Art und Höhe der Versorgungsleistung definiert sein muss.

2. Umstellung auf Kapitalleistung

Das BAG hat mit dieser Entscheidung die Umstellung von Rentenzahlungen auf Kapitalleistungen bedauerlicherweise durch unklare Vorgaben erschwert. So wird für die Umstellung auf eine Kapitalleistung eine besondere Rechtfertigung verlangt. Allerdings bleibt unklar, in welcher Weise der Arbeitgeber diesen Anforderungen genügen kann, da die zusätzlichen Vorgaben bzw. die erforderliche Höhe der Kapitalleistung offen gelassen wird. Hier bleibt abzuwarten, ob eine weitere Konkretisierung erfolgt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Saskia Osing gez. Florian Swyter

Anlage

Das BDA Rundschreiben kann unter folgender URL in ArVID-Web aufgerufen werden.
Zum Öffnen benötigen Sie die Ihnen gesondert zugegangene Benutzerkennung und das Kennwort:

<http://www.arbeitgeber.de/arvidweb/arvidweb.nsf/WEBLinks/VI-128-12>

