Andreas Buttler*

Betriebsrente erst ab Regelaltersgrenze

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15.5.2012 und seine praktischen Auswirkungen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 15.5.2012 (Az. 3 AZR 11/10) die Altersgrenze für Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung neu definiert. Altersleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung (bAV), die zum 65. Lebensjahr zugesagt waren, müssen jetzt erst später, nämlich bei Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt werden. Dadurch haben Arbeitgeber in bestimmten Fällen eine Rentenersparnis bis zu zwei Jahren, und betroffene Arbeitnehmer möglicherweise erhebliche Einbußen. Der Beitrag gibt einen ersten Überblick über die wichtigsten praktischen Auswirkungen.

Überblick:

1. **BAG-Urteil: Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze in der betrieblichen Altersversorgung**
2. **Auswirkungen bei einer Festrentenzusage**
3. **Bausteinzusagen können teurer werden**
4. **Auswirkungen auf Bilanz und Versicherungsschutz**
5. **Praktische Konsequenzen**

1. BAG-Urteil: Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze in der betrieblichen Altersversorgung

Das neue Urteil des BAG hat Auswirkungen auf alle Versorgungsordnungen, die bereits vor Einführung der Regelaltersgrenze von 67 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung entstanden sind, also vor dem 20.4.2007.

Der Grund: Nach Meinung der Richter gingen Arbeitgeber früher bei der Festlegung der Altersgrenze von 65 Jahren für ihre betriebliche Altersversorgung regelmäßig davon aus, dass damit der Zeitpunkt gemeint ist, an dem typischerweise auch die gesetzliche Rente ohne Abzüge fällig wird. Das war über 90 Jahre lang mit Vollendung des 65. Lebensjahrs der Fall. Erst seit **20.4.2007** steht fest, dass die **Regelaltersgrenze stufenweise auf 67 Jahre steigt**.

Mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.4.2007 wurde die bis dahin geltende Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung von 65 Jahren durch die **neue Regelaltersgrenze** ersetzt. Diese sieht ab dem 1.1.2008 **unterschiedliche Altersgrenzen je nach Geburtsjahrgang** vor:

geboren bis 1946	Altersgrenze bleibt bei 65 Jahren
geboren ab 1947 bis 1963	Altersgrenze steigt pro Jahr um 1 bis 2 Monate
geboren ab 1964	Altersgrenze 67 Jahre

Wer also einem Arbeitnehmer schon vor dem 20.4.2007 eine Betriebsrente ab Vollendung des 65. Lebensjahrs versprochen hatte, der muss die **Rente** zukünftig erst **bis zu zwei Jahre später** zahlen.

Bei genauerem Hinsehen hat das „Mitwandern" der Altersgrenze aber noch **weitere Auswirkungen**. Je nach Ausgestaltung der Versorgung können die Renten sinken oder auch steigen. Ebenso ändern sich unverfallbare Anwartschaften, wenn ein Mitarbeiter beim Arbeitgeber ausscheidet. Selbst Scheidungsfälle sind betroffen: Weil der Ehezeitanteil von der unverfallbaren Anwartschaft oder der laufenden Rente abhängt, wirkt sich auch hier die neue Altersgrenze aus.

Was seltsam erscheint: Für Mitarbeiter, die erst nach dem 20.4.2007 in eine solche Versorgung aufgenommen wurden oder werden, gilt wieder die festgelegte Altersgrenze. Denn ab diesem Zeitpunkt fällt die Begründung, dass das Rentenalter von 65 Jahren mit der Regelaltersgrenze gleichzusetzen wäre, weg. Bei Mitarbeitern, die vor dem Inkrafttreten der steigenden Altersgrenze zum 1.1.2008 ausgeschieden sind, bleibt es ebenfalls bei einer Altersgrenze von 65 Jahren, weil zum Ausscheidezeitpunkt ja noch die gesetzliche Altersrente mit 65 Jahren galt. Bei unverfallbaren Anwartschaften sind laut Betriebsrentengesetz die Verhältnisse zum Ausscheidezeitpunkt maßgeblich.

Die BAG-Entscheidung ist sicher auch nicht ohne Weiteres auf **Pensionszusagen von beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern**, für die der Arbeitnehmerschutz des Betriebsrentengesetzes nicht gilt, übertragbar. Allerdings hat die Finanzverwaltung für diesen Personenkreis schon 2008 beschlossen, dass zumindest die Pensionsrückstellungen trotz Zusage auf das Alter 65 Jahre auf ein späteres Rentenalter berechnet werden müssen (R 6a Abs. 8 EStR 2008).

2. Auswirkungen bei einer Festrentenzusage

Beispiel 1:

Ein 45-jähriger Mitarbeiter mit einer ursprünglich zugesagten monatlichen Betriebsrente von 700 € ab dem Alter 65 ist im

* Der Autor ist Gesellschafter-Geschäftsführer der febs Consulting GmbH, die sich als gerichtlich zugelassener Rentenberater auf die Beratung rund um die bAV spezialisiert hat.

gmbh0313.indd 78 25.02.2013 09:41:34

Jahr 2010 nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit ausgeschieden. Sein Arbeitgeber hat ihm einen unverfallbaren Anspruch von 300 € (15/35 von 700 €) bescheinigt. Nach dem aktuellen BAG-Urteil würden ihm aber nur ca. 284 € (15/37 von 700 €) zustehen. Der Arbeitgeber sollte die Bescheinigung deshalb schnellstens nachträglich korrigieren und die neue Regelaltersgrenze auch bei zukünftigen Dienstaustritten berücksichtigen.

Wäre dieser Mitarbeiter stattdessen bis zum 65. Lebensjahr bei der Firma geblieben, hätte er bei Rentenbeginn mit 65 Jahren trotzdem nicht die zugesagte Rente bekommen – denn die stünde ihm ja erst mit 67 Jahren zu. Ginge er trotzdem mit 65, also vorzeitig, in Rente, würde die Rente gekürzt – in der Regel mit 0,5% pro Monat vorzeitigem Rentenbeginn. Die Rente mit 65 Jahren würde dann nur noch 616 € ausmachen.

3. Bausteinzusagen können teurer werden

Die Verschiebung der Altersgrenze kann sich für den Arbeitgeber allerdings auch nachteilig auswirken, etwa bei Bausteinzusagen.

Beispiel 2:

Ein 35-jähriger Mitarbeiter erhält nach 10 Jahren Wartezeit pro Dienstjahr 20 € Altersrente ab dem Alter von 65 Jahren. Bis dahin kann er 30 Dienstjahre und 20 Bausteine erreichen. Das Urteil wirkt sich wie folgt aus:

Der Anspruch auf Altersrente besteht mit 67 Jahren, wegen der zwei zusätzlichen Bausteine, in Höhe von 440 €. Geht der Mitarbeiter mit 65 in Rente, wird die erhöhte Rente gekürzt – wenn nichts anderes vereinbart ist, auf 30/32 von 440 €, also auf 412,50 €. Das sind 12,50 € mehr als bisher zum Alter 65 zugesagt.

Scheidet der Mitarbeiter nach 15 Jahren vorzeitig aus, verringert sich seine unverfallbare Anwartschaft auf 15/32 von 440 €, statt bisher 15/30 von 400 €. Die unverfallbare Rente beträgt somit 206,25 € statt bisher 200 €.

In diesem Beispiel wird es für den Arbeitgeber in jedem Fall deutlich teurer. Ist die Anzahl der Bausteine, die erworben werden können, begrenzt, kann es in ein und demselben Versorgungswerk für einen Teil der Mitarbeiter zu höheren Leistungen und für einen anderen Teil der Mitarbeiter zu geringeren Leistungen kommen.

4. Auswirkungen auf Bilanz und Versicherungsschutz

Die neue Regelaltersgrenze und die daraus resultierenden abweichenden Leistungen wirken sich auch auf die Höhe der Pensionsrückstellungen aus – sofern die BAG-Entscheidung auf das betreffende Versorgungswerk anzuwenden ist.

Wenn das der Fall ist, müssen zumindest in der Handelsbilanz die **Rückstellungsberechnungen** angepasst werden. Statt auf ein einheitliches Rentenalter von 65 Jahren, müssen die Rückstellungen bei allen Zusagen, die bis 20.4.2007 erteilt wurden, auf die neue Regelaltersgrenze berechnet werden. Ob das auch für die Steuerbilanz gilt, ist derzeit noch umstritten. Die Experten sind noch unschlüssig, ob die BAG-Entscheidung die Anforderung des § 6a EStG für die Rückstellungsbildung erfüllt (Schriftformerfordernis). Unklar ist vor allem auch die Haltung der Finanzverwaltung dazu. Die deutsche Aktuarvereinigung hat das BMF deshalb bereits um Klarstellung gebeten, ob die Rückstellungen anzupassen sind und gleichzeitig auch eine angemessene Übergangsphase hierfür gefordert.

Sind die zugesagten Leistungen durch **Rückdeckungsversicherungen** finanziert, muss auch der Versicherungsschutz angepasst werden. Es ist aber nicht gesagt, dass der Versicherer in der Lage ist, bestehende Verträge problemlos auf die neuen Leistungen anzupassen und ihre Laufzeit zu „verlängern". Vor allem bei Altverträgen mit hohem Garantiezins werden viele Versicherer voraussichtlich nicht bereit sein, den bestehenden Vertrag zu denselben Konditionen um zwei Jahre zu verlängern. Bei eingeschlossenen Berufsunfähigkeitsleistungen fehlen den Versicherern die versicherungsmathematischen Rechnungsgrundlagen, um eine Berufsunfähigkeitsrente bis zum Alter von 67 Jahren zu kalkulieren.

5. Praktische Konsequenzen

Erste Erfahrungen zeigen, dass zahlreiche Arbeitgeber **„alles beim Alten" belassen** wollen.

Hierbei muss aber berücksichtigt werden, dass die BAG-Entscheidung **kein Wahlrecht** beinhaltet, sondern eine Interpretation vorgibt. Wer der Interpretation des Gerichts nicht folgen will, muss gute Gründe dafür aufweisen können. Zum Beispiel, dass die Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung bei der Gestaltung des Versorgungswerks nie eine Rolle gespielt hat, weil man die Fälligkeit der Leistung am Fälligkeitszeitpunkt abgeschlossener Versicherungen ausgerichtet hat. Oder weil man auch nach 2008 (also nach Kenntnis der neuen Regelaltersgrenze) neuen Mitarbeitern unveränderte Zusagen auf das Alter 65 Jahre erteilt hat.

Bei einzelnen Pensionszusagen wäre es auch denkbar, sich vom Begünstigten bestätigen zu lassen, dass das Alter 65 Jahre immer völlig losgelöst vom gesetzlichen Rentenbeginn als feste Altersgrenze gedacht war. Eine solche Bestätigung wird dann (hoffentlich) unabhängig vom Inhalt der erwarteten Stellungnahme des BMF als eindeutiges Indiz für einen Rentenbeginn mit 65 Jahren anerkannt.

gmbh0313.indd 79 25.02.2013 09:41:34