

Risiken „gespaltener“ Rentenformeln - Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

<p>Problemstellung</p>	<p>Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sehen vielfach eine sog. „gespaltene Rentenformel“ vor. Gemeint ist hiermit, dass für den ruhegehaltstfähigen Teil der für die Rentenberechnung maßgeblichen Bezüge <u>oberhalb</u> der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung (BBG) einen höheren Satz vorgesehen wird als für den Teil der Bezüge <u>bis</u> zur BBG. Motiv für eine solche Gestaltung ist regelmäßig der Wille, dem höheren Versorgungsbedarf hinsichtlich des die BBG übersteigenden Teils der Vergütung Rechnung zu tragen, der daraus folgt, dass insoweit keine Leistungsansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen.</p> <p>Gemäß § 159 SGB VI wird die BBG grundsätzlich jährlich in dem Verhältnis angehoben, in dem die Bruttolöhne/-gehälter je Arbeitnehmer im vergangenen Jahr zu den entsprechenden Bruttolöhnen/-gehältern im vorvergangenen Kalenderjahr stehen. Im Jahr 2003 fand jedoch zur Sanierung der Rentenkassen eine außerordentliche Erhöhung der BBG statt. Diese wurde in den alten Bundesländern zum Jahreswechsel 2002/2003 von EUR 4.500 auf EUR 5.100 monatlich festgesetzt (vgl. § 275c SGB VI). Nach allgemeinen Grundsätzen wäre lediglich eine Erhöhung auf EUR 4.600 monatlich angezeigt gewesen. Dieser „Sprung“ wirkt bis heute fort, da spätere Erhöhungen hierauf aufbauen. In Versorgungssystemen mit einer „gespaltenen Rentenformel“ führt die Berücksichtigung dieser außerplanmäßigen Anhebung der BBG im Ergebnis zu einer Reduzierung von Versorgungsansprüchen. Derartige Situationen waren im April 2009 gleich zweimal Gegenstand von Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG), welche zwischenzeitlich in vollständig begründeter Form vorliegen.</p>
<p>Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. April 2009, Az.: 3 AZR 695/08</p>	<p>In beiden vom BAG entschiedenen Fällen haben die versorgungsberechtigten Kläger jeweils erfolgreich eine Erhöhung zu zahlenden Betriebsrente durchgesetzt. Im Verfahren 3 AZR 695/08 wurde ein Unternehmen verklagt, in dem eine Versorgungsordnung in Form einer sog. Gesamtzusage bestand. Die Berücksichtigung der außerplanmäßigen Anhebung der BBG in 2003 vor dem Hintergrund der „gespaltenen Rentenformel“ führte im konkreten Fall zu einer deutlichen Reduzierung der Rente des Klägers: Zwar erhöhte sich die <u>gesetzliche</u> Altersrente um EUR 18,05 monatlich. Hinsichtlich der <u>Betriebsrente</u> stand dem jedoch ein Nachteil in Höhe von EUR 240,00 monatlich gegenüber.</p> <p>Das BAG gab der auf Erhöhung der monatlichen Betriebsrente gerichteten Klage des Arbeitnehmers statt und begründete dies im Kern mit einer Auslegung der bestehen-</p>

	<p>den Versorgungsregelung: Die außerplanmäßige Anhebung der BBG im Jahr 2003 sei nicht vorhersehbar gewesen. Billigerweise sei deshalb davon auszugehen, dass die Parteien – hätten sie diesen Fall vorausgesehen - eine Regelung vereinbart hätten, nach der solche außerplanmäßigen Anhebungen der BBG bei der Berechnung der Betriebsrente außer Betracht bleiben. Für die Berechnung der Betriebsrente des Klägers im konkreten Fall rechnete das Bundesarbeitsgericht daraufhin mit einer um den sprunghaften, zusätzlichen Anstieg in 2003 „bereinigten“ BBG für 2006 in Höhe von EUR 4.750 monatlich (statt der gesetzlichen BBG 2006 (West) i.H.v. EUR 5.250). Im Ergebnis errechnete sich damit statt der bisher vom Arbeitgeber ausbezahlten monatlichen Betriebsrente in Höhe von EUR 633,92 eine solche in Höhe von EUR 873,92.</p> <p>In seiner Entscheidung stellte das Bundesarbeitsgericht aber auch klar, dass sich der Arbeitnehmer auf seinen Anspruch das anrechnen lassen müsse, was er aufgrund der außerplanmäßigen Anhebung der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung mehr erhält. Konkret führte dies dazu, dass sich der Kläger einen Vorteil in Höhe von EUR 18,05 monatlich auf seine Ansprüche anrechnen lassen musste.</p>
<p>Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. April 2009, Az.: 3 AZR 471/07</p>	<p>In einer sehr ähnlich gelagerten Entscheidung vom gleichen Tag (3 AZR 471/07) stellte das BAG darüber hinaus klar, dass die dargestellten Grundsätze auch Anwendung finden, wenn die maßgebliche Versorgungsordnung in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde.</p>
<p>Praktische Hinweise</p>	<p>Die geschilderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sollte Anlass sein, die im eigenen Unternehmen geltenden Versorgungsordnungen noch einmal daraufhin zu überprüfen, ob diese eine „gespaltene Rentenformel“ im geschilderten Sinn enthalten. Ist dies der Fall, dann sollte eine detaillierte Überprüfung eines etwaigen Anpassungs- oder Änderungsbedarfs der Versorgungsordnung sowie der möglicherweise aus dieser Rechtsprechung folgenden Mehrkosten vorgenommen werden. Die Anrechnung von Vorteilen in der gesetzlichen Rentenversicherung wird hier meist nicht zu einer nennenswerten Reduzierung evtl. entstehender Mehrkosten führen.</p> <p>Ferner ist die zitierte Rechtsprechung auch bei der Gestaltung neuer kollektiver oder auch einzelvertraglicher Versorgungsregeln zu berücksichtigen. Es empfiehlt sich, klare Regelungen zu schaffen, die einer ergänzenden Auslegung im Sinne der zitierten Rechtsprechung von vornherein die Grundlage entziehen.</p>
<p>Ansprechpartner</p>	<p>Dr. Henning Reitz (h.reitz@justem.de) Dr. Barbara Geck (b.geck@justem.de) www.justem.de</p>