

13. November 2012

editorial

editorial

aktuelles

praxis

recht

archiv

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die vierte Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick" in diesem Jahr. Wir freuen uns sehr, Ihnen heute den neuen Geschäftsführer der Longial Mark Walddörfer vorzustellen. Seit dem 1. November verstärkt Mark Walddörfer als ausgewiesener Experte im Bereich der aktuariellen Beratung unser Team in Düsseldorf. Seine langjährige Erfahrung in der Betreuung mittelständischer Unternehmen und seine fachliche Kompetenz im Bereich der betrieblichen Altersversorgung stehen Ihnen ab sofort in unserer Kundenberatung zur Verfügung.

Aktuell berichten wir über die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Regelaltersgrenze bei Versorgungszusagen in der bAV. Wir haben die wichtigsten Auswirkungen auf die bAV für Sie noch einmal zusammengestellt. Und wie jedes Jahr erhalten Sie auch dieses Mal einen Überblick über die wichtigsten Änderungen im kommenden Jahr.

In der Rubrik "praxis" berichten wir ganz aktuell über die Ergebnisse des diesjährigen bAV- Monitors, den Longial bereits zum zweiten Mal durchführte. Der Fokus des diesjährigen bAV- Monitors lag auf der Frage, inwieweit sich mittelständische Unternehmen mit den Möglichkeiten eines flexiblen Rentenübergangs beschäftigt haben.

Abschließend möchten wir Ihnen in der Rubrik "recht" zwei Urteile vorstellen, die sich mit der Auslegung von Versorgungsordnungen beschäftigen. In einem Fall ging das Bundesarbeitsgericht der Frage nach, ob eine Altersteilzeit wie eine Teilzeitbeschäftigung bei der Berechnung der Betriebsrente zu behandeln ist. In dem anderen Fall ging es um ungenaue Formulierungen in Versorgungsordnungen und deren Auslegung durch das Gericht.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns, wenn Sie unseren Newsletter weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung



(Dr. Paulgerd Kolvenbach)



(Dr. Andreas Jurk)

PS: Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).

aktuelles

Mark Walddörfer ist neuer Geschäftsführer bei Longial

Seit dem 1. November 2012 verstärkt Mark Walddörfer die Geschäftsführung der Longial GmbH. Er übernimmt die Verantwortung für den Bereich der aktuariellen Beratung und Betreuung von Firmenkunden und externen Versorgungsträgern. Damit tritt Walddörfer die Nachfolge von Dr. Andreas Jurk an, der zum 31. Dezember das Unternehmen verlässt.

Mark Walddörfer war zuvor neun Jahre bei Aon Hewitt beschäftigt. Dort war er seit 2008 als Verantwortlicher Aktuar unter anderem für mehrere betriebliche und überbetriebliche Pensionskassen tätig und verantwortete die Erstellung versicherungstechnischer Jahresabschlüsse und versicherungsmathematischer Gutachten für Pensionskassen. Weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit war die Beratung und Betreuung multinationaler Konzerne und mittelständischer Unternehmen in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung.

Der Diplom- Mathematiker begann seine Laufbahn 1999 bei COR&FJA AG, zuletzt als Senior Consultant im Fachvertrieb Leben und betriebliche Altersversorgung.



Auswirkungen der Rente mit 67 auf betriebliche Versorgungszusagen

In unserer Sonderausgabe vom August 2012 haben wir bereits über das Urteil vom 15.05.2012 3 AZR 11/10 des Bundesarbeitsgerichts (BAG) berichtet. In diesem Urteil wurde festgestellt, dass eine Versorgungsordnung, die den Renteneintritt mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht, im Regelfall dynamisch auszulegen ist, wenn diese Versorgungsordnung vor der Einführung der Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 2008 geschaffen wurde. Dies bedeutet, dass statt des 65. Lebensjahrs nunmehr die individuelle Regelaltersgrenze des betroffenen Mitarbeiters in der gesetzlichen Rentenversicherung maßgeblich ist.

Zunächst ist festzuhalten, dass es sich bei diesem Urteil des BAG um ein sogenanntes Auslegungsurteil handelt. Danach kann die Altersgrenze, die auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellt, bei einer vor dem 01.01.2008 erteilten Versorgungsordnung als Verweis auf die Regelaltersgrenze gesehen werden. Diese Auslegung ist jedoch nicht zwingend. Der Arbeitgeber beziehungsweise die Vertragsparteien können erklären, dass mit der Altersgrenze von 65 gerade keine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gewollt war.

Entscheidet man sich für eine Anwendung des BAG- Urteils, so hat dies in vielerlei Hinsicht Auswirkungen auf die bAV. Zu nennen sind hierbei insbesondere folgende Punkte:

- die Ermittlung der Höhe von unverfallbaren Anwartschaften beim vorzeitigen Ausscheiden
- die Ermittlung der Leistungshöhe im Versorgungsfall
- die Ermittlung des Ehezeitanteils und Ausgleichswerts im Versorgungsausgleichsverfahren
- die Ermittlung der Höhe der Rückstellungen für die Handels- und Steuerbilanz - in Abhängigkeit von der Ausgestaltung der Versorgungsordnung kann es hier zu deutlichen Einsparungen kommen
- die Ermittlung der Höhe des Beitrags zum Pensionssicherungsverein (PSvAG)

Von dem Urteil können grundsätzlich alle Zusagearten (Leistungszusage, beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung) betroffen sein.

Bei mittelbaren Durchführungswegen, bei denen die Leistungen versicherungsförmig abgesichert sind (Direktversicherung, Pensionskasse), kann man in der Regel vertreten, dass die Vertragsparteien durch die Einschaltung eines Lebensversicherers oder einer Pensionskasse gerade keine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze beabsichtigten. Denn bei einer versicherungsförmigen Absicherung ist den Vertragsparteien klar, dass Leistung und Beitrag unter Berücksichtigung versicherungsmathematischer Grundlagen zu einem festen Zeitpunkt in ein bestimmtes Verhältnis gesetzt werden.

Das gleiche kann bei rückgedeckten Unterstützungskassen gelten. Vorausgesetzt, dass im Rahmen einer ab dem 01.01.2001 erteilten beitragsorientierten Leistungszusage ausschließlich die Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung für die Leistungshöhe maßgeblich sind.

Ferner hat das Urteil keine Auswirkungen auf alle Versorgungsordnungen, die nach dem 01.01.2008 in Kraft getreten sind und als Altersgrenze auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellen. Auch findet das Urteil keine Anwendung, wenn eine andere Altersgrenze als die Vollendung des 65. Lebensjahres in der Versorgungsordnung vorgesehen ist. Fraglich ist ferner, ob das Urteil auf echte Einzelzusagen angewendet werden kann. Dies sollte man im Einzelfall prüfen.

► Fazit:

Bei Zweifeln, ob das Urteil auf eine Versorgungsordnung angewendet werden kann beziehungsweise, welche Auswirkungen hier im Detail bestehen, ist eine detaillierte Überprüfung anzuraten. Hierbei sind wir Ihnen gerne behilflich.

Bernd Wilhelm, LL.M., Rechtsanwalt, Leiter Fachbereich Recht | Steuern | Versorgungsträgermanagement bei Longial

Was ändert sich 2013 in der bAV?

Wie in den vergangenen Jahren, erwarten uns auch im Jahr 2013 Änderungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung durch die regelmäßige Anpassung sozialversicherungsrechtlicher Größen. Größere Gesetzesänderungen, die einen spürbaren Impuls im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung bewirken, stehen allerdings derzeit – im Gegensatz zu den vergangenen Jahren – nicht vor der Tür. Gleichwohl wird sich die Praxis mit der Umsetzung bereits vor längerer Zeit geänderter Gesetze und mit der erneut aufgeflamten Rentendiskussion zu beschäftigen haben.

Sozialversicherungsrechtliche Größen

Regelmäßig zu Jahresbeginn werden die Beitragsbemessungsgrenzen, Bezugsgrößen und Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der Sozialversicherung an die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Inzwischen hat das Bundeskabinett die Sozialversicherungs- Rechengrößenverordnung 2013 verabschiedet. Die Zustimmung des Bundesrats wird für November erwartet.

Entscheidend für die Fortschreibung der Rechengrößen in der Sozialversicherung sind die Entwicklung der Löhne und Gehälter im Jahre 2011. Aufgrund der Lohnzuwachsrate gegenüber 2010 in Höhe von 3,07 Prozent (West) und 2,95 Prozent (Ost) werden die Rechengrößen für 2013 angehoben.

	2013		2012	
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
Beitragsbemessungsgrenze				
Renten- und Arbeitslosenversicherung (West)	69.600 EUR	5.800 EUR	67.200 EUR	5.600 EUR
Renten- und Arbeitslosenversicherung (Ost)	58.800 EUR	4.900 EUR	57.600 EUR	4.800 EUR
Kranken- und Pflegeversicherung	47.250 EUR	3.937,50 EUR	45.900 EUR	3.825 EUR
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV				
West	32.340 EUR	2.695 EUR	31.500 EUR	2.625 EUR
Ost	27.300 EUR	2.275 EUR	26.880 EUR	2.240 EUR
Krankenversicherungspflichtgrenze				
Jahresarbeitsentgeltgrenze ^{*)}	52.200 EUR		50.850 EUR	

*) Für PKV- Bestandsfälle gilt weiterhin die ermäßigte Jahresarbeitsentgeltgrenze, die von derzeit 45.900 EUR auf 47.250 EUR angehoben wird.

Auswirkungen im Bereich der bAV ergeben sich damit beispielsweise im Bereich der Abfindungsgrenzen, des Übertragungsanspruchs und der Höhe des Entgeltumwandlungsanspruchs. Außerdem sind auch die externen Teilungsmöglichkeiten beim Versorgungsausgleich oder die Möglichkeit, steuerlich geförderte Beiträge an eine Pensionskasse oder Direktversicherung zu leisten, betroffen.

Stufenweise Anhebung der Altersgrenzen

Dies ist in Deutschland bereits durch das RV- Altersgrenzenanpassungsgesetz zum 1.1.2008 in Kraft getreten. Die ersten Jahrgänge, bei denen es tatsächlich zu einer Hinausschiebung der Altersgrenze kommt, beginnen aber jetzt erst mit ihrer Rente. Für viele Unternehmen stellt sich somit auch jetzt erst die Frage, ob und wie sie bei ihren Versorgungszusagen auf die Tatsache reagieren sollen, dass Arbeitnehmer über das Alter 65 hinaus tätig sind.

Dazu passend hat das BAG in seinem Urteil vom 15.5.2012 – 3 AZR 11/10 – entgegen der bisher in der Literatur überwiegend vertretenen Meinung entschieden. Das Urteil besagt, dass im Zweifel eine feste Altersgrenze 65 in einer Versorgungsordnung als dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung zu verstehen ist und daher mit dieser Regelaltersgrenze nach oben wandert. Das Urteil hat weitreichende Auswirkungen auf die Berechnung unverfallbarer Anwartschaften, Versorgungsausgleiche und (vorgezogener) Altersrenten und kann sich auf den Finanzierungszeitraum für die Rückstellungsbildung auswirken. Die Konsequenzen für die praktische Durchführung werden viele Unternehmen im kommenden Jahr konkret beschäftigen. Lesen Sie hierzu bitte auch den Beitrag "Auswirkungen der Rente mit 67 auf betriebliche Versorgungszusagen" in der vorliegenden Weitblick- Ausgabe. Longial steht darüber hinaus gerne beratend und unterstützend zur Verfügung.

Rentendiskussion

Unter den Stichworten "Kombirente" und "Zuschussrente" ist in Deutschland erneut die Diskussion über das Absicherungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung aufgeflammt. Unmittelbare Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung hat das zunächst nicht. Jedoch werden in diesem Zusammenhang auch immer wieder Möglichkeiten zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung angesprochen, wie zum Beispiel Opting- out- Modelle. Bei diesen Modellen werden Arbeitnehmer mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages automatisch Teilnehmer einer betrieblichen Versorgung, für die sie dann auch bezahlen müssen und sich allenfalls durch gezielte individuelle Erklärung aus dem System befreien lassen können. Die Diskussion hierzu dürfte im kommenden Jahr an Intensität zunehmen, zumal sie aus Europa Nahrung erhält. Auf europäischer Ebene stehen nämlich Themen wie Vermeidung von Frühpensionierung, verbindlichere Eingliederung von Arbeitnehmern in Vorsorge Modelle und erhöhte Transparenz im Sinne einer verbesserten Möglichkeit der Vorsorgeplanung ganz oben auf der Agenda.

Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogener Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente im Rahmen der sog. "Kombirente" wird ganz konkret einen deutlichen Impuls zu mehr Flexibilität in der Übergangsphase zwischen Arbeit und Rente geben. Longial beschäftigt sich seit Längerem mit der Ausgestaltung dieser "Flexiphasen" zwischen 62 und 68 Jahren, wenn es darum geht, einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen. Dies wird zukünftig auch eines der vordringlichen Themen im Rahmen der Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt sein. Bei Bedarf beraten wir hierzu gerne.

Unisex

Die Umsetzung der neuen ab 21.12.2012 zu verwendenden Unisextarife, zu denen wir bereits in der Ausgabe 2 dieses Jahres berichtet haben, wird in 2013 seine Wirkung entfalten. Zu den neuesten Entwicklungen werden wir in der nächsten Ausgabe berichten.

Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer (Sprecher) der Longial

bAV- Monitor 2012: Möglichkeiten eines flexiblen Rentenübergangs bleiben häufig ungenutzt

Im Rahmen des diesjährigen bAV- Monitors, den Longial 2012 bereits zum zweiten Mal durchführte, wurden Personalere mittelständischer Unternehmen zu ihrem Umgang mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt befragt. Die Ergebnisse der rund 60 Antworten zeigen, dass Unternehmen den Fachkräftemangel heute bereits spüren, Möglichkeiten, ältere Mitarbeiter länger im Arbeitsprozess zu halten, aber häufig noch unberücksichtigt lassen.

So gaben 71 Prozent der befragten Personalere an, dass es zunehmend länger dauert, freie Stellen mit entsprechend qualifizierten Bewerbern neu zu besetzen. Umso überraschender ist es, dass nur 41 Prozent der Umfrageteilnehmer versuchen, durch eine gezielte Planung ihres Arbeitskräftebedarfs für die kommenden fünf bis zehn Jahre einem Mangel vorzubeugen.

Ein weiteres interessantes Ergebnis: Obwohl qualifizierte Arbeitskräfte bereits heute schon rar sind und sich dieser Trend zukünftig noch verstärken wird, greift noch nicht einmal die Hälfte der Unternehmen auf das Know how älterer Arbeitnehmer zurück. Nur 43 Prozent der Befragten setzen im Zuge des Fachkräftemangels verstärkt auf ältere Mitarbeiter. Und gerade einmal 41 Prozent bieten älteren Mitarbeitern die Möglichkeit an, ihre Tätigkeiten auf Teilzeitbasis auszuüben. Umgekehrt bedeutet es, dass mehr als die Hälfte der Befragten das Potenzial älterer Mitarbeiter noch nicht aktiv umwirbt bzw. nutzt.

Der flexible Übergang in die Rente spielt für viele Unternehmen zurzeit noch eine untergeordnete Rolle. Fast die Hälfte der befragten Unternehmen gab an, dass dieses Thema bisher in ihrem Unternehmen nicht diskutiert wurde. In knapp 60 Prozent der befragten Unternehmen existieren bisher noch keine betrieblichen Programme, die die Mitarbeiter zur längerfristigen finanziellen Vorbereitung eines späteren flexibleren Übergangs motivieren sollen. Aber nur, wenn Unternehmen flexible bAV oder Zeitwertkonten- Programme zur Altersvorsorge anbieten und ihre Mitarbeiter aktiv auffordern, in ihre finanzielle Zukunft zu investieren, werden Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen profitieren können.

Angesprochen auf einzelne Alternativen, den Rentenübergang für ältere Mitarbeiter flexibler zu gestalten, muss die Mehrheit der Unternehmen passen. Nur fünf Prozent der befragten Personalere gewähren älteren Mitarbeitern eine betriebliche Teilrente und nur 13 Prozent haben für die Mitarbeiter Lebensarbeitszeitkonten eingerichtet, die den finanziellen Ausgleich bei einem vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand gewährleisten. Zwei Drittel der befragten Unternehmen geben darüber hinaus an, dass sie älteren Mitarbeitern bisher noch keine individuellen Altersteilzeit- Vereinbarungen angeboten haben, die die Möglichkeit einer betrieblichen Aufstockung der Bezüge beinhalten.

► Fazit:

Die Ergebnisse des aktuellen bAV- Monitors zeigen, dass mittelständische Unternehmen das Potential älterer Mitarbeiter noch stark unterschätzen und die über Jahre angesammelte Erfahrung bei langjährigen Mitarbeitern zu wenig nutzen. Hier wird ein Umdenken stattfinden müssen, da in Zukunft zu wenig junge qualifizierte Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt nachrücken werden. Möglichkeiten wie beispielsweise Teilzeitlohn oder Lebensarbeitszeitkonten bestehen bereits. Sie müssen von den Unternehmen nur genutzt werden.

Altersteilzeit – Auswirkungen auf die Höhe der Betriebsrente?

In dem zugrunde liegenden Fall (BAG, Urteil vom 17.04.2012 – 3 AZR 280/10) stritten die Parteien im Rahmen der Berechnung der Altersrente über die Berücksichtigung der zuletzt geleisteten Altersteilzeit im Blockmodell.

Nach der Versorgungsordnung (VO) waren für die Berechnung der Altersrente die rentenfähigen Dienstjahre und der rentenfähige Arbeitsverdienst maßgeblich. Für Teilzeitbeschäftigte erfolgte eine Kürzung des rentenfähigen Arbeitsverdienstes abhängig vom durchschnittlichen Beschäftigungsgrad. Bei der anrechenbaren Dienstzeit wurden dabei nur die letzten 120 Kalendermonate berücksichtigt.

Der Arbeitgeber legte im vorliegenden Fall aufgrund der Altersteilzeit für seine Berechnungen einen Beschäftigungsgrad von nur 70 Prozent für die letzten 120 Monate fest. Infolgedessen bekam der Kläger nicht die Rente, die er wegen Vollbeschäftigung erhalten hätte, sondern eine verminderte Rente.

Das BAG hat nun entschieden, dass eine anteilige Kürzung wegen der Altersteilzeit nicht vorgenommen werden durfte. Begründung: Eine Kürzung ergebe sich nicht aus dem Gesamtzusammenhang der Bestimmungen und dem daraus folgenden Regelungszweck der VO.

Würde man nur auf den reinen Wortlaut der Regelung in der VO abstellen, könnten auch Altersteilzeitarbeitsverhältnisse erfasst sein, da sie auch eine Form der Teilzeitbeschäftigung darstellen und die VO darüber hinaus keine ausdrückliche Bestimmung für Altersteilzeitbeschäftigte enthalte. Nach Auffassung des BAG ist aber aus Sinn und Zweck der Regelung betreffend die Teilzeitbeschäftigten zu entnehmen, dass Altersteilzeitarbeitsverhältnisse vorliegend nicht erfasst sind. Denn Zweck der in der VO enthaltenen Kürzungsregelung sei es, den zuletzt vor dem Ausscheiden durch den Arbeitsverdienst erreichten Lebensstandard weiter zu gewährleisten.

Das Gericht betont insbesondere, dass der durch das Arbeitsentgelt geprägte Lebensstandard von Altersteilzeitbeschäftigten ein anderer ist als der von "normalen" Teilzeitbeschäftigten. "Normale" Teilzeitbeschäftigte erhalten in der Regel eine anteilige Vergütung, die dem Beschäftigungsgrad entspricht. Demgegenüber erhalten Altersteilzeitbeschäftigte ein höheres Arbeitsentgelt durch gesetzliche Aufstockungsleistungen und gegebenenfalls zusätzliche tarifliche oder einzelvertragliche Aufstockungsleistungen. Die der Teilzeitregelung zugrundeliegende Proportionalität zwischen Beschäftigungsumfang und dem regelmäßigen, den Lebensstandard prägenden Verdienst, ist für Altersteilzeitbeschäftigte nicht gegeben. Deren Vergütung ist der der Vollzeitbeschäftigten ähnlicher als der von Teilzeitbeschäftigten. Sie werden daher vom Sinn und Zweck der Teilzeitregelung in der VO nicht erfasst.

➤ Fazit:

Arbeitgeber, die in der VO nur eine Teilzeitregelung allgemeiner Art aufgenommen haben, können bei der Höhe der Rentenberechnung die Altersteilzeitbeschäftigung nicht als allgemeine Teilzeitbeschäftigung behandeln. Allerdings ist es möglich, eigenständige Regelungen für Altersteilzeitbeschäftigte zu schaffen, die sich natürlich auch an den allgemeinen Rechtsgrundsätzen messen lassen müssen.

Anja Sprick, Rechtsanwältin, Fachbereich Recht | Steuern |
Versorgungsträgermanagement bei Longial

Berufsunfähigkeitsrente – Erwerbsunfähigkeitsrente – Erwerbsminderungsrente: Eine Frage der Auslegung

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zeigt in der jüngeren Vergangenheit die Tendenz, bei unklaren Formulierungen in Versorgungsordnungen diese so auszulegen, dass ein größtmöglicher Gleichklang zwischen dem Sozialversicherungsrecht und der betrieblichen Altersversorgung erreicht wird.

Dies wird auch im Bereich der Rechtsprechung zu Invaliden- beziehungsweise Erwerbsunfähigkeitsrenten deutlich. In einem Urteil des BAG vom 19.01.2011 (Az. 3 AZR 83/09) war über die Frage zu entscheiden, ob dem Kläger eine Invalidenrente zusteht. Die strittige Versorgungsordnung sah die Zahlung einer Invalidenrente für erwerbsunfähige Betriebsangehörige vor, wenn die Sozialversicherung anerkennt, dass eine dauernde Berufsunfähigkeit eintritt. Das BAG stellte fest, dass eine solche Regelung der Auslegung bedürfe.

Die Auslegung ergebe, dass die Begriffe "Erwerbsunfähigkeit" und "voraussichtliche dauernde Berufsunfähigkeit" aus der Sozialversicherungsterminologie übernommen worden seien. Da die Versorgungsordnung nicht auf bestimmte Vorschriften des Sozialversicherungsrechts verweise, handele es sich um eine dynamische Bezugnahme auf die Begrifflichkeiten des jeweils geltenden Sozialversicherungsrechts.

Nach der Rentenreform vom 01.01.2001 ist die Rente wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit durch die Rente wegen Erwerbsminderung ersetzt worden. Das BAG urteilte, dass die Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung einer Erwerbsunfähigkeit im Sinne der Versorgungsordnung entspreche. Dies gelte auch dann, wenn der Sozialversicherungsträger diese Rente nur befristet bewilligt, da dies mittlerweile grundsätzlich immer geschieht.

Auch die sonstige Rechtsprechung der Gerichte zeigt, dass die Gestaltung der Regelungen bei einer Invaliditätsleistung präzise erfolgen muss. Insbesondere dann, wenn neben einer Erwerbsminderung noch weitere Kriterien zum Bezug einer Leistung erforderlich sein sollen, wie zum Beispiel das Ausscheiden oder das Erfüllen einer Wartezeit.

➤ Fazit:

Viele Versorgungsordnungen wurden nicht an die Begrifflichkeiten des neuen Rechts der Erwerbsminderungsrenten angepasst. Dadurch sind diese Versorgungsordnungen ungenau geworden und müssen ausgelegt werden. Das birgt für das Unternehmen das Risiko, dass eine Auslegung im Sinne des Sozialversicherungsrechts nicht mehr dem entspricht, was ursprünglich beabsichtigt war. Dies kann unter Umständen zu erweiterten Ansprüchen der Versorgungsberechtigten führen. Es ist daher sinnvoll, diese Versorgungsordnungen zu überarbeiten und Unklarheiten zu beseitigen.

Susanne Kayser-Dobey, Rechtsanwältin, Fachbereich Recht | Steuern |
Versorgungsträgermanagement bei Longial



[Zurück zur Übersicht](#)