

Ausgabe: IV. Quartal 2007



- newsletter -

## **bAV im Blick**

- ein Service der Longial GmbH -

**Zum Inhalt:**

- I. RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz – arbeitsrechtliche Auswirkungen auf die bAV**
- II. Altersgrenzenanpassung bei versicherungsgestützten bAV-Systemen**

**Impressum**

**E-Mail und Web:**

info@longial.de, www.longial.de

**Herausgeber:**

Longial GmbH

**Redaktion:**

Dr. Ralf Kieser, Ines Klinger

**Longial GmbH**

Postfach 10 35 65, 40026 Düsseldorf  
Telefon 02 11 49 37-76 00, Telefax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35, 22297 Hamburg  
Telefon 0 40 63 76-21 32, Telefax 0 40 63 76-44 46

## I. RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz – arbeitsrechtliche Auswirkungen auf die bAV

Im Rahmen der Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) wird das Betriebsrentengesetz an zwei Stellen geändert. Bei der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften ist zukünftig grundsätzlich der Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze und nicht mehr die Vollendung des 65. Lebensjahres der maßgebliche Zeitpunkt, sofern in der Versorgungsordnung nicht ein früheres, festes Endalter vorgesehen ist oder die Ausnahmeregelung für besonders langjährig Versicherte greift. Bei der Regelung zur vorzeitigen Inanspruchnahme von Altersleistungen entfällt ebenfalls die Bezugnahme auf die Vollendung des 65. Lebensjahres.

Die arbeitsrechtlichen Auswirkungen auf bestehende Versorgungswerke hängen in erster Linie davon ab, ob die Versorgungsordnung eine feste oder eine dynamische Altersgrenze vorsieht. Sieht eine Versorgungsordnung eine dynamische Altersgrenze vor, die auf die Regelaltersgrenze in der gRV Bezug nimmt, ergibt sich kein Handlungsbedarf. Aber auch beim Vorliegen einer festen Altersgrenze ergibt sich allein durch die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gRV noch kein Handlungsbedarf für die bAV, da für die Berechnung der Anwartschaften auch eine vor der Erreichen der Altersgrenze in der gRV liegende Altersgrenze herangezogen werden darf. Wie nachfolgend gezeigt, sind jedoch Problemfälle denkbar.

Ist eine feste Altersgrenze vereinbart, so hat der Arbeitnehmer bei Erreichen dieser Altersgrenze trotz der Anhebung der Regelaltersgrenze in der gRV einen Anspruch darauf, seine ungekürzte betriebliche Versorgungsleistung zu erhalten.

Denkbar ist aber auch, dass ein Arbeitnehmer über die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus arbeitet. Für diese Fälle sollte die Versorgungsordnung daraufhin überprüft werden, ob der Bezug einer Altersleistung an das

Ausscheiden aus dem Unternehmen geknüpft ist, um den gleichzeitigen Bezug von Rente und Entgelt zu vermeiden. Ferner ist bei einem Fortarbeiten fraglich, ob sich die Zeiten nach dem Erreichen der festen Altersgrenze leistungserhöhend für den Arbeitnehmer auswirken. Dies wird regelmäßig anzunehmen sein, wenn die Versorgungsordnung keine entsprechende Limitierung der anrechnungsfähigen Dienstzeit enthält. Umgekehrt stellt sich bei einer derartigen Limitierung die Frage, ob hier eine Diskriminierung wegen Alters nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Pauschale Aussagen sind hier kaum möglich, da es auf die im Einzelfall gewählte Versorgungssystematik und die damit verfolgten Ziele ankommt. In diese Einzelfallprüfung ist auch einzubeziehen, ob dem Arbeitnehmer für die spätere Inanspruchnahme zumindest ein „Zuschlag“ gewährt werden sollte.

Eine Anpassung der Altersgrenzen bestehender Versorgungszusagen ist bei Individualzusagen nur mit Zustimmung der Versorgungsberechtigten möglich. Bei Individualzusagen mit kollektivrechtlichem Bezug und bei Versorgungszusagen, die auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, gelten die allgemeinen Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Änderung von Versorgungszusagen, so dass eine Anhebung der Altersgrenze für den Bestand nur bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen möglich ist und regelmäßig den Preis eines hohen administrativen Aufwands aufgrund einer Splittung der Rentenstämme nach sich ziehen dürfte. Änderungen für Neuzugänge sind dagegen unproblematisch möglich.

*(Bernd Wilhelm, Rechtsanwalt)*

## II. Altersgrenzenanpassung bei versicherungsgestützten bAV-Systemen

Was bisher die seltene Ausnahme darstellte – Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus – wird künftig vielleicht nicht zum Regelfall, aber wohl doch zur Normalität. Daher tun Unternehmen mit versicherungsgestützten bAV-Systemen gut daran, sich für künftige Neuzugänge durch die Verwendung von Tarifen mit Abruf- oder Verlängerungsoptionen auf flexiblere Formen des Übergangs in den Ruhestand einzustellen. Ob dabei auch das „formelle“ Pensionsalter einer Versorgung auf 67 angehoben werden soll, muss im Einzelfall geprüft werden. Hier sind personalwirtschaftliche Aspekte (z. B. Signalwirkungen, Anreize zur Früh- oder Spätverrentung) ebenso zu bedenken wie die für versicherungsgestützte Systeme typische Funktion des „formellen“ Pensionsalters als Bezugspunkt, an den die Leistungen bei Tod oder Berufsunfähigkeit anknüpfen.

In jedem Fall müssen aber für Neuzugänge und für den Bestand Vorkehrungen getroffen werden, damit auch die Weiterarbeit über das bisherige Pensionsalter hinaus versorgungstechnisch sinnvoll abgebildet wird. Auch wegen der arbeitsrechtlichen Beschränkungen lauern die größeren Probleme hier regelmäßig im Bestand. Abhängig vom Durchführungsweg, vom Zusagetypus (Beitrags- oder Leistungsorientierung) und von der Mittelherkunft (Entgeltumwandlung oder Arbeitgeberfinanzierung) können unterschiedliche Lösungsansätze nahe liegen. Angesichts der Reichhaltigkeit der bAV-Systemlandschaft können nachfolgend nur Beispiele aufgegriffen werden. Einer Lösung im konkreten Fall sollte immer eine sorgfältige Analyse der Versorgungsordnung vor dem Hintergrund der personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Erwartungen des Unternehmens vorausgehen.

### ***Direktversicherung (Altzusagen mit Pauschalversteuerung)***

In den meisten Fällen handelt es sich hier um Kapitallebensversicherungen, oft mit einer Abrufphase zwischen Alter 60 und 65, deren Auszahlung im Erlebensfall steuerfrei bleibt. Da eine einmalige Kapitalleistung der Versorgung im gesamten Ruhestand dient und nicht nur Erwerbseinkommen für eine bestimmte Zeit ersetzt, spricht nichts dagegen, den bisherigen Fälligkeitstermin auch in den Fällen beizubehalten, in denen der Berechtigte über das Alter 65 hinaus weiterarbeitet.

### ***Pensionskasse und Direktversicherung (Neuzusagen)***

Die steuerliche Begünstigung (§ 3 Nr. 63 EStG) gilt nur für Rentenversicherungen. Eine Rentenzahlung parallel zu Aktivenbezügen lässt sich nur schwer in Einklang mit dem Versorgungszweck der bAV bringen. Sinnvoll ist daher eine entsprechende Verlängerung der Versicherungsdauer jedenfalls in den Fällen, in denen der Berechtigte tatsächlich über das 65. Lebensjahr hinaus weiterarbeitet. Eine Dauerverlängerung im gesamten Bestand, etwa auf Alter 67, kann zu arbeitsrechtlichen Problemen führen, wenn als deren Folge die zuvor ab Alter 65 versprochene Leistung absinkt. Ein solcher Effekt könnte durch veränderte Kosten- oder Risikoanteile in der Prämie eintreten.

### ***Rückgedeckte Zusagen***

Bei Leistungszusagen folgt die Rückdeckung den etwaigen Änderungen, die unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Einschränkungen an der Versorgungsregelung vorgenommen werden.

Bei beitragsorientierten Zusagen bietet sich eine Dauerverlängerung an, für welche die Ausführungen im vorstehenden Abschnitt entsprechend gelten.