

Mark Walddörfer und Bernd Wilhelm, LL.M., RA

Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung

Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung nach der BAG-Rechtsprechung

Das BAG hat mit Urteil vom 15.5.2012 (3 AZR 11/10) entschieden, dass eine vor der Einführung der Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 2008 geschaffene Versorgungsordnung, die den Renteneintritt mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht, im Regelfall dynamisch dahingehend auszulegen ist, dass statt des 65. Lebensjahrs nunmehr die individuelle Regelaltersgrenze des betroffenen Mitarbeiters in der gesetzlichen Rentenversicherung maßgeblich ist. Das Urteil hat Auswirkungen auf unterschiedliche Fragestellungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Die wesentlichen rechtlichen und aktuariellen Auswirkungen werden im Folgenden dargestellt und durch Beispielfälle erläutert.

I. Urteilsgründe

Das BAG hat sich in seinem Urteil vom 15.5.2012 – 3 AZR 11/10¹ erstmals mit der Frage beschäftigt, wie eine feste Altersgrenze von 65 Jahren in einer Versorgungsordnung auszulegen ist, die vor dem 1.1.2008 erteilt wurde. Hintergrund ist, dass zum 1.1.2008 das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz (RVAGAnpG) in Kraft getreten ist und damit die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben wird. Das Gericht prüfte im zugrunde liegenden Fall, ob bei der Versorgungsordnung auf den ausdrücklichen Wortlaut und damit auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abzustellen ist oder ob die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gemeint sei.

Das BAG hat sich nicht der bisher in der Literatur überwiegend vertretenen Meinung angeschlossen². Diese hatte bislang vertreten, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gerade nicht automatisch dazu führt, dass auch in betrieblichen Versorgungsordnungen die Altersgrenze von 65 Jahren als dynamischer Verweis auf die Regelaltersgrenze zu verstehen ist. Durch das aktuelle Urteil hat das BAG der bisherigen Mindermeinung im Schrifttum den Vorzug gegeben, sodass die Auslegung der Versorgungszusage in der Regel zu einem „Mitwandern“ der Altersgrenze führt³. Die Benennung des 65. Lebensjahres stellt nach Auffassung des BAG eine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung dar. Das Urteil bezieht sich zunächst auf die Ermittlung von unverfallbaren Anwartschaften beim vorzeitigen Ausscheiden.

II. Wie wirkt sich das Urteil auf die betriebliche Altersversorgung aus?

Wie im Folgenden zu zeigen ist, kann die Entscheidung allerdings weitreichende Auswirkungen bei vielen Fragen der bAV haben. Nach

Auffassung der Verfasser gibt es aber auch einige Fallkonstellationen, in denen nach derzeitigem Stand die Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung überschaubar bleiben dürften (vgl. III.).

Wie bereits eingangs dargelegt, war der Gegenstand des Urteils die Frage, ob eine Altersgrenze, die auf die Vollendung des 65. Lebensjahres für den Eintritt des Versorgungsfalls abstellt, wörtlich oder als dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verstehen ist. Im Bereich individualrechtlicher Versorgungszusagen erfolgt die Auslegung nach den Bestimmungen der §§ 133, 157, 242 BGB⁴. Das bedeutet, der wirkliche Wille ist zu erforschen und die Versorgungszusagen sind nach Treu und Glauben so auszulegen, wie die Verkehrssitte es erfordert. Dagegen sind Betriebsvereinbarungen als kollektivrechtliche Versorgungszusagen nach der Rechtsprechung des BAG wie Gesetze auszulegen⁵ und unterliegen einer Rechtskontrolle durch die Gerichte. Hier darf insbesondere auch nach dem Sinn und Zweck der kollektivrechtlichen Regelung gefragt werden⁶. Aus diesem Grund kann der Arbeitgeber oder können die Vertragsparteien gemeinsam bekräftigen, dass bei Erteilung der Versorgungszusage ein anderer maßgeblicher Wille zugrunde lag, und dass mit der Altersgrenze 65 gerade keine Verknüpfung zwischen bAV und gesetzlicher Rentenversicherung hergestellt werden sollte. In diesem Fall hätten die unter II. dargestellten Auswirkungen für den Arbeitgeber keine Bedeutung.

1. Ermittlung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

Unmittelbare Auswirkungen hat das Urteil bei der Ermittlung der Höhe von so genannten unverfallbaren Anwartschaften nach § 1b Abs. 1 BetrAVG. Eine unverfallbare Anwartschaft liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer, dem eine betriebliche Altersversorgung zugesagt wurde, nach Eintritt der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen aus dem Unternehmen ausscheidet⁷.

Nach der Grundregel der Ermittlung der Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG findet grundsätzlich das zeitratierliche Verfahren Anwendung⁸. Das bedeutet, dass die im Versorgungsfall zur Altersgrenze erreichbare Anwartschaft in dem Verhältnis

1 BAG v. 15.5.2012 – 3 AZR 11/10, BB 2012, 2630 m. BB-Komm. Reichenbach, DB 2012, 1756.

2 Cisch/Kruij, BB 2007, 1162, 1163; Reichenbach/Grünekle, DB 2007, 2234, 2235; Steinmeyer, in: Erfk, 12. Aufl. 2012, § 2 BetrAVG, Rn. 5, Rolfs, NZA, 2011, 540, 541.

3 Höfer, BetrAVG, 12. Aufl. 2011, Bd. I., Rn. 3119-5, Höfer/Witt/Kuchem, BB 2007, 1445, 1450.

4 Höfer, BetrAVG, 12. Aufl. 2011, Bd. I., Rn. 224.

5 BAG, 11.6.1975 – 5 AZR 217/74, BB 1975, 1252.

6 Höfer, BetrAVG, 12. Aufl. 2011, Bd. I., Rn. 262.

7 Im Fall einer arbeitgeberfinanzierten bAV muss der Arbeitnehmer im Ausscheidzeitpunkt das 25. Lebensjahr vollendet haben und die Versorgungszusage muss mindestens fünf Jahre bestanden haben (§ 1b Abs. 1 BetrAVG) bzw. die Übergangsregelung des § 30f BetrAVG greift; Anwartschaften aus Entgeltumwandlung sind von Beginn an unverfallbar (§ 1b Abs. 5 BetrAVG).

aufrechterhalten wird, welches der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur maximalen Betriebszugehörigkeit bis zum Versorgungsbeginn entspricht⁹. Die Anwendung des Urteils führt dazu, dass sich die maximale Betriebszugehörigkeit erhöht. Somit verkleinert sich der Faktor mit dem der erreichbare Anspruch multipliziert wird und es kommt zunächst zu einer Verringerung der unverfallbaren Anwartschaft. Nicht übersehen werden sollte allerdings, dass je nach Gestaltung der Zusage die Verlängerung der Dienstzeit wiederum zu einer Erhöhung des erreichbaren Versorgungsanspruchs führen kann (vgl. Beispielsfall unter IV. 2.).

Sofern nicht das oben beschriebene zeiträtterliche Verfahren zur Anwendung kommt, sondern Spezialregelungen für einzelne Durchführungswege oder Zusagearten der Grundregel vorgehen¹⁰, führt das Urteil zunächst nur dazu, dass die unverfallbare Anwartschaft zu einem späteren Zeitpunkt fällig wird, sofern in diesen Fällen der Anwendungsbereich eröffnet ist (vgl. dazu III.)

Fraglich ist, ob das Urteil auch die Ermittlung von unverfallbaren Anwartschaften betrifft, die in der Vergangenheit bereits abgeschlossen wurden. Da der Entscheidung die Frage zugrunde liegt, wie eine Altersgrenze, die auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellt, seit Inkrafttreten des RVAGAnpG auszulegen ist, kann man davon ausgehen, dass auch die Ermittlung unverfallbarer Anwartschaften betroffen ist, bei denen das Ausscheiden nach dem 1.1.2008 stattfand. Ausscheidungsfälle, die bis zum 31.12.2007 eingetreten sind, dürften dagegen in aller Regel nicht von diesem Urteil erfasst sein. Der Grund hierfür liegt in § 2 Abs. 5 BetrAVG. Dieser regelt, dass bei der Berechnung des Teilanspruchs Veränderungen der Versorgungsregelung und der Bemessungsgrundlage für die Leistung der bAV außer Betracht bleiben, soweit sie nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers eintreten. Eine Veränderung der Versorgungsregelung dürfte nach dem BAG-Urteil nicht in Betracht kommen, weil das BAG davon ausgeht, dass die Altersgrenze von 65 Jahren als Synonym für die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung steht und somit die Versorgungszusage nicht geändert würde. Allerdings dürfen im Fall des § 2 Abs. 5 BetrAVG auch die Bemessungsgrundlagen nicht verändert werden. Als Bemessungsgrundlagen gelten alle rechnerischen Größen zur Bestimmung des Leistungsumfangs¹¹. Das heißt, die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse sind anhand der Versorgungszusage im Zeitpunkt des Ausscheidens so zu ermitteln, wie sie für einen zu diesem Zeitpunkt eingetretenen Versorgungsfall gegolten hätten¹². Bei Ausscheidungsfällen bis zum 31.12.2007 galt jedoch als Regelaltersgrenze die Vollendung des 65. Lebensjahres. In diesen Fällen kann nachträglich nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die Leistungen zu verändern sind.

2. Ermittlung der Höhe bei Eintritt des Versorgungsfalls

Nach dem BAG-Urteil tritt bei einer vor dem 1.1.2008 erteilten Versorgungsordnung im Rahmen der Auslegung das Erreichen der Regelaltersgrenze an die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres. Somit ist grundsätzlich davon auszugehen, dass das BAG eine Verschiebung des Leistungszeitpunktes für zulässig erachtet.

Zwar bezieht sich das BAG in der Urteilsbegründung zunächst auf Gesamtversorgungssysteme und stellt hierzu fest: „Gerade bei Gesamtversorgungssystemen, [...], wird man im Wege der Auslegung regelmäßig nicht zu dem Ergebnis kommen, dass der Arbeitgeber die Betriebsrente bereits zu einem Zeitpunkt zahlen will, in dem eine Rente aus der

gesetzlichen Rentenversicherung noch nicht beansprucht und damit auch nicht angerechnet werden kann.“ Daraus könnte man – isoliert betrachtet – ableiten, dass das Urteil nur diesen engen Bereich der Gesamtversorgungssysteme erfasst, die regelmäßig eine reine Leistungszusage zum Gegenstand haben. Bei Gesamtversorgungssystemen wird die Ergänzungsfunktion der bAV so ausgestaltet, dass Versorgungsleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung direkt mit den Leistungen aus der bAV verknüpft werden. Das heißt, die Leistungen werden zum selben Zeitpunkt und unter denselben Voraussetzungen fällig¹³. Da hier der Verpflichtungsumfang stark von äußeren Faktoren abhängig ist, sind derartige Gesamtversorgungssysteme in den letzten Jahren kaum noch eingerichtet worden. Gleichzeitig argumentiert das BAG aber, dass nach der Gesetzesbegründung die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung auch in den Systemen der betrieblichen Altersversorgung nachvollzogen werden soll¹⁴. Die hierbei gewählte allgemeine Formulierung „Systeme der betrieblichen Altersversorgung“ spricht jedoch eher dafür, dass die zuvor genannten Gesamtversorgungssysteme lediglich der Untermauerung der Argumentation dienen und das BAG grundsätzlich dazu neigt, dass durch die Auslegung der Versorgungszeitpunkt unabhängig von der Zusageart auf das Erreichen der Regelaltersgrenze verschoben wird.

Konkret heißt dies, dass z.B. auch für die beitragsorientierte Leistungszusage die Leistung zukünftig nicht mehr mit Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt werden muss, sondern dass auch hier die Möglichkeit besteht, die Versorgung bis zur Regelaltersgrenze fortzusetzen und mit Vollendung des 65. Lebensjahres allenfalls eine vorzeitige Altersrente gewährt werden muss, wenn die entsprechenden Leistungsvoraussetzungen im Einzelfall vorliegen. Dies geht allerdings im Gegenzug mit der Verpflichtung des Arbeitgebers einher, auch weiterhin Beiträge zu leisten. Fraglich ist, ob der Arbeitgeber bei einer Herabsetzung des Versorgungsbeginns seine Beitragszahlungen in Anbetracht des längeren Beitragszahlungszeitraums herabsetzen kann. Dagegen könnte sprechen, dass dies unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten zu einer Diskriminierung von jüngeren Mitarbeitern führen könnte. Denn nach §1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG verpflichtet sich der Arbeitgeber bei einer beitragsorientierten Leistungszusage, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. Das heißt, der Arbeitgeber verpflichtet sich, für einen bestimmten Zeitraum einen bestimmten Beitrag zu leisten¹⁵. Will der Arbeitgeber also die Altersgrenze 65 als Verweis auf die Regelaltersgrenze verstehen, so wird er auch weiterhin Beiträge leisten müssen.

Grundsätzlich gilt dies auch für die Beitragszusage mit Mindestleistung. Da aber nach der Legaldefinition des § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG die Beitragszusage mit Mindestleistung nur in den Durchführungsweisen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds gelten kann, wird das Urteil für die Direktzusage als unmittelbaren Durchführungsweg keine praktische Auswirkung haben (vgl. auch unten III.3.).

8 Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, 5. Aufl. 2010, § 2, Rn. 16.

9 Langohr-Plato, Betriebliche Altersversorgung, 5. Aufl. 2010, Rn. 413.

10 Vgl. hierzu Darstellung bei Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, 5. Aufl. 2010, Rn. 19.

11 Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, 5. Aufl. 2010, § 2, Rn. 403.

12 BT-Drucks. 7/1281, Teil B zu § 2 Abs. 5, 26.

13 Ahrend/Förster/Rößler, Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung, 28. Aufl. 2011, Bd. I, 1. Teil, Rn. 321, Langohr-Plato, Betriebliche Altersversorgung, 5. Aufl. 2010, Rn. 258.

14 BT-Drucks. 16/3790, 31.

15 Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, 5. Aufl. 2010, § 1, Rn. 83.

Auch bei der Berechnung der Leistungshöhe stellt sich wieder die Frage der Rückwirkung. Man wird davon ausgehen können, dass alle Renten erfasst sind, die ab dem 1.1.2008 zu laufen begonnen haben. Renten, die bereits vor dem 1.1.2008 liefen, dürften nicht betroffen sein. Zwar greift hier, anders als bei der Ermittlung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft, § 2 Abs. 5 BetrAVG nicht unmittelbar, aber der Rechtsgedanke dürfte übertragbar sein. Die Rückforderung überzahlter Versorgungsleistungen aus der Vergangenheit ist rechtlich im Rahmen der Verjährungsgrenzen des § 195 BGB möglich¹⁶, kann aber praktisch zu Problemen führen. Allerdings dürfte es bei Altersrenten, deren Rentenbeginn bereits länger zurückliegt, keine großen Auswirkungen geben, da die Anhebung der Regelaltersgrenze erst für Geburtsjahrgänge ab 1947 greift. Die Auswirkungen können jedoch von größerer Bedeutung sein bei vorzeitig eingetretenen Leistungsfällen der Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung.

3. Ermittlung der Höhe des Ehezeitanteils bzw. des Ausgleichswerts

Da hier der Versorgungsberechtigte wie ein mit unverfallbaren Anwartschaften Ausgeschiedener behandelt wird, gelten grundsätzlich die Ausführungen zu II.1. entsprechend.

4. Ermittlung der Höhe für die Rückstellungen der Handels- und Steuerbilanz

Im Bereich der Direktzusagen sind handelsbilanziell Rückstellungen zu bilden. Diese sind nach §§ 249, 253 Abs. 1 S. 2 HGB in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages anzusetzen¹⁷. Wenn ein Arbeitgeber aufgrund des BAG-Urteils eine Anhebung der Altersgrenze vornimmt, wird sich der Erfüllungsbetrag verändern. Dies gilt für alle noch offenen Bilanzen und Jahresabschlüsse. Hier sollte also zum nächsten Bilanztermin Klarheit darüber bestehen, ob der Arbeitgeber weiterhin an der Altersgrenze 65 festhalten will oder eine Angleichung an die Regelaltersgrenze wünscht.

Auch für die Ermittlung der steuerlichen Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG hat das Urteil Auswirkungen. Wenn der Arbeitgeber das Urteil nicht umsetzen will, ist auch hier eine Klarstellung zu empfehlen. Letztlich ist derzeit unklar, ob die Finanzverwaltung bei einer fehlenden Klarstellung durch den Arbeitgeber davon ausgeht, dass weiterhin 65 gilt, wie schriftlich niedergelegt, oder grundsätzlich dem Arbeitgeber der „mutmaßliche Wille“ unterstellt wird, mit der Altersgrenze 65 die Regelaltersgrenze in der GRV gemeint zu haben. Im Rahmen der Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hatte das BMF bislang im Einklang mit der herrschenden Auffassung in der Literatur vertreten, dass bei der Ermittlung des Teilwertes einer Pensionsanwartschaft grundsätzlich weiterhin auf das vertraglich vereinbarte Pensionsalter abzustellen sei und nur bei einem Verweis auf die Regelaltersgrenze eine Anpassung zu erfolgen habe¹⁸.

Wenn das BMF aufgrund der BAG-Entscheidung grundsätzlich davon ausgeht, dass bei Versorgungsordnungen, die vor dem 1.1.2008 erteilt wurden, auf die Regelaltersgrenze verwiesen wird, so müsste der Arbeitgeber die Pensionsrückstellungen regelmäßig steuerlich teilweise auflösen. Letztlich wäre hier eine Klarstellung durch das BMF wünschenswert. Dies kann natürlich erst recht gelten, wenn der Arbeitgeber sich bewusst für eine Anwendung des Urteils entscheidet.

5. Ermittlung der Bemessungsgrundlage für den PSVaG

Die Höhe des PSV-Beitrags leitet sich aus dem steuerlichen Teilwert ab, sodass das oben Gesagte gilt.

III. Stehen die Auswirkungen in Abhängigkeit von weiteren Faktoren?

1. Zeitlicher Anwendungsbereich

Nur Versorgungsregelungen, welche vor dem 1.1.2008 in Kraft getreten sind und die feste Altersgrenze von 65 Jahren aufweisen, können von dem Urteil betroffen sein. Fraglich ist, ob für die Anwendbarkeit nicht sogar auf den Zeitpunkt der Verkündung im Bundesgesetzblatt abgestellt werden kann. Dagegen könnte zum einen der Wortlaut des Urteils sprechen. Denn hier wird auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des RVAGAnpG abgestellt. Andererseits enthält der Tenor des Urteils die weite Formulierung, dass die Versorgungsordnung „vor dem RVAGAnpG“ entstanden sein muss. Sicherlich kann man argumentieren, dass das Inkrafttreten gerade nicht nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt erfolgte, sondern erst zum 1.1.2008 und dass deshalb der Gesetzgeber bewusst einen Übergangszeitraum schaffen wollte, in dem noch ein Bestandsschutz eintritt. Dieser Argumentation könnte man folgen, wenn nach dem Inkrafttreten des RVAGAnpG eine frühere Altersgrenze in der bAV nicht mehr möglich wäre. Da aber auch nach Inkrafttreten des RVAGAnpG betriebliche Versorgungsordnungen weiterhin von der Regelaltersgrenze abweichende und somit auch frühere Altersgrenzen enthalten können, kann man letztlich nur sicher sagen, dass Versorgungszusagen, die zumindest ab dem 1.1.2008 mit der festen Altersgrenze von 65 Jahren erteilt wurden, nicht mehr in den Anwendungsbereich des Urteils fallen. Man kann aber nicht ausschließen, dass der Anwendungsbereich bereits verschlossen ist, wenn eine Versorgungsordnung nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt erteilt wurde. Denn spätestens zu diesem Zeitpunkt konnte die Anhebung der Regelaltersgrenze als bekannt vorausgesetzt werden.

Nicht betroffen sind jedenfalls alle Versorgungszusagen, die eine abweichende Altersgrenze (z.B. Vollendung des 60. oder 63 Lebensjahres) vorsehen. Aus diesem Grund ist auch davon auszugehen, dass sich das Urteil nicht auf Zurechnungszeiten auswirkt, die abweichend vom 65. Lebensjahr in der Versorgungsordnung genannt sind (Beispiel: bei Eintritt von Invalidität sieht die Versorgungsordnung eine fiktive Zurechnung der Dienstzeit bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres vor). Daneben werden in Versorgungsordnungen häufig auch weitere Altersgrenzen wie z.B. Mindest- oder Höchstaltersgrenzen für die Teilnahme an der Versorgungsordnung genannt. Auch diese dürften nicht unmittelbar von dem vorgenannten Urteil betroffen sein. Fraglich ist jedoch, inwieweit diese im Lichte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes noch zulässig sind.

2. Persönlicher Anwendungsbereich

Da das BAG in seiner Entscheidung davon ausgeht, dass die Auslegung nur für Versorgungsordnungen gelten solle, spricht dies grundsätzlich dafür, dass hiervon nur Versorgungsregelungen mit kollektivem Bezug erfasst sind und nicht individuell ausgehandelte Versor-

16 Palandt-Heinrichs, 68. Aufl. 2009, Rn. 5.

17 Kozikowski/Schubert, in: Beck Bil.-Komm., 8. Aufl. 2012, § 249, Rn. 7 m.w. N.

18 BMF, 5.5.2008, BStBl. I 2008, 569.

gungszusagen. Denn hier käme es wohl auch auf die Willensbildung des Arbeitnehmers an. Ob diese Auffassung in jedem Fall zutreffend ist, kann derzeit nicht mit Sicherheit gesagt werden.

Zumindest wenn es sich um Einzelzusagen für Personen handelt, die nicht in der GRV pflichtversichert sind wie Vorstände einer Aktiengesellschaft¹⁹ oder beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer von GmbHs, die auf Antrag aus der gesetzlichen Rentenversicherung befreit worden sind, sprechen u.E. gute Gründe dafür, dass hier kein Verweis auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gewünscht war.

3. Durchführungsweg

Es stellt sich die Frage, ob für die mittelbaren Durchführungswege die gleichen Auswirkungen gelten wie für die Direktzusage.

Grundsätzlich kann man vertreten, dass in diesen Fällen das Urteil ebenfalls auf die arbeitsrechtlich zugrunde liegende Versorgungszusage Anwendung findet. Fraglich ist jedoch, ob das Urteil auf ein etwaig bestehendes Versicherungsverhältnis wirkt. Allerdings wird hier im Hinblick auf das arbeitsrechtliche Grundverhältnis argumentiert werden können, dass sich die Vertragsparteien für die Durchführung der betrieblichen Versorgungsordnung eines Dritten bedienten und dieser nach den Vorgaben der Vertragsparteien die bAV umgesetzt hat.

Handelt es sich bei dem Dritten um ein Lebensversicherungsunternehmen oder eine Pensionskasse, so war § 1 VVG a.F. zu entnehmen, dass es sich bei der Lebensversicherung um einen gegenseitigen Vertrag handelt, aufgrund dessen der Versicherungsnehmer die vereinbarte Prämie zu zahlen hätte und das Lebensversicherungsunternehmen die vereinbarte Leistung zu erbringen habe. Diese Definition ist zwar heute nicht mehr im VVG verankert, hat aber nach allgemeiner Ansicht noch Gültigkeit²⁰. Man kann daher im Ergebnis festhalten, dass die zu leistenden Beiträge in Abhängigkeit von den biometrischen Daten einer bestimmten Leistung gegenüberstehen. Diesem liegt eine entsprechende versicherungsmathematische Kalkulation zugrunde, die sich auf einen festen Zeitpunkt bezieht. Insofern kann man bei diesen versicherungsförmigen Durchführungswegen die Auffassung vertreten, dass durch die Einschaltung eines externen Versorgungsträgers ein konkretes Endalter gewollt war. Zudem kommt es bei Versicherungslösungen häufig vor, dass nicht allgemein ein festes Endalter, sondern ein genaues Datum angegeben wird, ab dem die Leistung zu erfolgen hat. Auch dies spricht gegen die Auslegung, dass die Vertragsparteien hier eine dynamische Verweisung gewollt haben könnten.

In gleicher Weise kann u.E. bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse für eine beitragsorientierte Leistungszusage ab dem 1.1.2001 argumentiert werden, wenn in diesen Fällen die Leistung durch den zugrunde liegenden Versicherungsvertrag bestimmt werden und aus den Leistungsplänen bzw. der Satzung der Unterstützungskasse hervorgeht, dass die Leistungen sich ausschließlich nach den Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung richten. Denn nach der Rechtsprechung des BAG richtet sich der Inhalt der arbeitsvertraglichen Versorgungszusage regelmäßig danach, was die Satzung und der Leistungsplan der Unterstützungskasse vorsehen²¹. Allerdings sind bei der rückgedeckten Unterstützungskasse reine Leistungszusagen oder beitragsorientierte Leistungszusagen, die vor dem 1.1.2001 erteilt wurden und auf die das Quotierungsverfahren noch weiterhin Anwendung findet, von dieser Argumentationsmöglichkeit ausgenommen.

IV. Praktische Umsetzung

Im Folgenden wollen wir mögliche Auswirkungen des Urteils anhand eines Beispiels verdeutlichen. In der betrieblichen Praxis werden dabei – wie vorstehend erläutert – folgende Vorgänge im Vordergrund stehen:

- die Berechnung der (vorgezogenen) Altersrente,
- die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft bei Ausscheiden,
- die steuer- und handelsbilanzielle Bewertung der Versorgungsverpflichtungen.

Wir wollen diese Fälle sowohl anhand von typischen Einzelbeispielen als auch – im Hinblick auf die bilanzielle Bewertung – anhand eines Musterbestandes untersuchen.

Zur Verdeutlichung betrachten wir eine typisierte Versorgungsordnung, deren Kernelemente so oder in ähnlicher Ausprägung in der betrieblichen Praxis häufig anzutreffen sind.

Versorgungsordnung A: die klassische Leistungszusage

Hierbei gewährt der Arbeitgeber dem versorgungsberechtigten Mitarbeiter Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Die Leistung im Falle der Alters- bzw. Invaliditätsversorgung wird in Höhe von **0,5% des zuletzt bezogenen Gehaltes für jedes anrechenbare Dienstjahr** gewährt.

Anrechenbar sind die vollen Dienstjahre ab dem Eintritt in das Unternehmen bis zum jeweiligen Eintritt des Versorgungsfalles (Alter, Invalidität oder Tod).

Bei Bezug einer vorzeitigen Altersrente (vor der jeweiligen maßgeblichen Altersgrenze) reduziert sich die Leistung um 0,4% für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezuges.

Im Falle des Todes eines Versorgungsberechtigten erhält ein überlebender Ehegatte/Lebenspartner eine Hinterbliebenenversorgung in Höhe von 60% der Rente, die der Versorgungsberechtigte bezogen hat oder bezogen hätte, wenn zum Zeitpunkt des Todes Invalidität eingetreten wäre.

Für die nachfolgenden Einzelberechnungen betrachten wir *Herrn Max Mustermann*, der – solange nicht ausdrücklich etwas anderes gesagt wird – durch folgende Daten gekennzeichnet sein soll:

Geschlecht	männlich
Geburtsdatum	4.10.1965
Diensteintritt	1.7.1987
Gehalt	4500 Euro monatlich
Anrechenbare Dienstjahre bei Altersgrenze 65	43
bei Altersgrenze 67	45

1. Berechnung der (vorgezogenen) Altersrente

Herr Mustermann hatte seine Lebensplanung – nicht zuletzt auf Grundlage seiner betrieblichen Versorgungszusage – auf einen Renteneintritt im Alter 65 ausgelegt. Ohne Berücksichtigung zukünftiger Gehaltssteigerungen konnte er vor dem Urteil mit einer Altersrente gemäß *Versorgungsordnung A* in Höhe von

$$43 \cdot 0,5\% \cdot 4500 \text{ Euro} = 967,50 \text{ Euro}$$

¹⁹ § 1 S. 4 SGB VI.

²⁰ Schneider, in: Prölls/Martin, VVG, 28. Aufl. 2010, Vor § 150, Rn. 1.

²¹ BAG, 15.2.2011 – 3 AZR 35/09; BB 2011, 3068.

rechnen. Das entspricht 21,5% seines zuletzt bezogenen Einkommens. An dieser Relation ändern auch seine zukünftigen Einkommenssteigerungen nichts mehr, in jedem Fall hätte sein Betriebsrentenniveau bei 21,5% seines letzten Einkommens gelegen.

Nach der neuen Rechtslage jedoch „verwandelt“ sich seine Altersrente zu diesem Zeitpunkt in eine *vorzeitige* Altersrente, da die Regelaltersgrenze für Mitarbeiter mit Geburtsjahrgang 1965 bei 67 Jahren liegt. Nun sind nach *Versorgungsordnung A* für 24 Monate versicherungsmathematische Abschläge zu berücksichtigen. Seine Rente im Alter 65 ermittelt sich somit gemäß

$$43 \cdot 0,5\% \cdot 4500 \text{ Euro} \cdot (1 - 24 \cdot 0,4\%) = 874,62 \text{ Euro}$$

Im Ergebnis erhält Herr Mustermann lebenslang eine um 9,6% niedrigere Rente.

Falls Herr Mustermann jedoch seine Lebensplanung ändert und ohne Berücksichtigung zukünftiger Gehaltssteigerungen bis zum Erreichen seiner aktuellen Regelaltersgrenze betriebstreu bleibt, kann er seine Betriebsrente durch zwei zusätzliche Dienstjahre erhöhen. Dies wirkt sich auf die Berechnung seiner Altersrente folgendermaßen aus:

$$45 \cdot 0,5\% \cdot 4500 \text{ Euro} = 1012,50 \text{ Euro}$$

Herr Mustermann erhöht seine Altersrente also in diesem Fall um 45,00 Euro. Bemerkenswert hierbei ist, dass die Reduzierung seiner Altersrente wegen vorzeitigem Bezuges um zwei Jahre mit 92,88 Euro mehr als doppelt so hoch ausfällt wie die Erhöhung der Leistung aufgrund von zwei zusätzlichen Dienstjahren.

2. Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft

Auch auf die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft nach dem Ausscheiden aus den Diensten des zusagenden Arbeitgebers wirkt sich die aktuelle BAG-Rechtsprechung vielfach negativ für die Versorgungsberechtigten aus.

Im Falle der *Versorgungsordnung A* ist bei der Berechnung der aufrecht zu erhaltenden Anwartschaft § 2 Abs. 1 BetrAVG maßgeblich, mithin ist das *zeitratierliche* oder *m/n-tel-*Verfahren anzuwenden. Demnach besteht ein Anspruch mindestens in Höhe des Teils der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht. Die in § 2 Abs. 1 S. 1 Halbsatz 2 BetrAVG enthaltene Beschränkung auf eine in der Versorgungsregelung genannte feste Altersgrenze anstelle der Regelaltersgrenze läuft nunmehr im Falle der „festen Altersgrenze 65“ ins Leere. Für Herrn Mustermann bedeutet dies im Falle des Ausscheidens zum 31.10.2012

	„vor“ BAG-Urteil	„nach“ BAG-Urteil
zugrunde zu legende Altersgrenze	65	67
Dienstzeit bis Altersgrenze	43 Jahre	45 Jahre
Anspruch ohne vorheriges Ausscheiden	967,50 Euro	1012,50 Euro
tatsächliche Betriebszugehörigkeit	304 Monate	304 Monate
mögliche Betriebszugehörigkeit	520 Monate	544 Monate
zeitratierlicher Faktor	0,5891	0,5588
unverfallbare Anwartschaft	569,95 Euro	565,78 Euro

Einerseits erhöht sich Herrn Mustermanns Anspruch zum Zeitpunkt der zugrunde zu legenden Altersgrenze, andererseits verringert sich jedoch der *zeitratierliche* Faktor. Im Ergebnis verbleibt bei Herrn Mustermann nunmehr eine geringere aufrechtzuerhaltende Anwartschaft als dies vor dem BAG-Urteil der Fall gewesen wäre.

Es sind jedoch auch Leistungsgestaltungen denkbar, die andere Ergebnisse zeigen. Die vorgestellten Zahlen spiegeln die konkret zugrunde gelegte *Versorgungsordnung A* wider.

Im Falle einer beitragsorientierten Leistungszusage bzw. einer Entgeltumwandlungszusage ist zur Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft § 2 Abs. 5a BetrAVG maßgeblich. Demnach bleibt die zum Zeitpunkt des Ausscheidens erreichte Anwartschaft aufrecht erhalten, falls die Zusage nach dem 31.12.2000 erteilt wurde. In diesen Fällen bleibt die aktuelle BAG-Rechtsprechung also ohne Auswirkungen auf die unverfallbaren Ansprüche. Lediglich der Zeitpunkt des Leistungsfalles verschiebt sich entsprechend.

3. Auswirkungen auf die bilanzielle Bewertung der Pensionsverpflichtungen

Allgemein kann davon ausgegangen werden, dass aufgrund des vorliegenden BAG-Urteils materielle Änderungen bei der Berechnung der Pensionsrückstellungen in den Bilanzen der Unternehmen eintreten werden. Bei der bilanziellen Bewertung spielen sowohl die zugrunde liegende Altersgrenze als auch das rechnermäßig angesetzte Bewertungsalter eine Rolle. Bezüglich letzterem steht dem Bilanzierenden Unternehmen ein Wahlrecht zu. Im Folgenden werden die Auswirkungen des BAG-Urteils auf die Bewertung von Pensionsrückstellungen näher ausgeführt, um im Anschluss anhand eines Musterbestands die Größenordnung der zu erwartenden Änderungen im Falle des gewählten Beispiels darzustellen.

Betroffen von einer geänderten Bewertung sind hierbei die aktiv beschäftigten Versorgungsberechtigten und möglicherweise die unverfallbar ausgeschiedenen Anwärter, die nach dem 31.12.2007 aus dem Unternehmen ausgeschieden sind. Nicht betroffen hingegen sind die Empfänger von Leistungen (Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrentner einschließlich der Waisen) sowie mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedene Anwärter, die vor dem 1.1.2008 aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.

Die Berücksichtigung einer unmittelbaren Versorgungszusage erfolgt in der Steuerbilanz eines Unternehmens mittels des sog. Teilwertes nach § 6a Abs. 3 EStG unter Berücksichtigung eines Rechnungszinses von 6%. Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) veröffentlicht zur Sicherstellung einer einheitlichen Anwendung durch die Finanzverwaltung mittels allgemeiner Verwaltungsvorschriften Richtlinien und Hinweise zur Anwendung einzelner Steuergesetze. Im Falle des § 6a EStG handelt es sich dabei um die Einkommensteuer-Richtlinie (EStR), ergänzt um die sog. Einkommensteuer-Hinweise (EStH). Gemäß R 6a Abs. 11 EStR 2008 ist bei der Ermittlung des Teilwertes grundsätzlich das vertragliche Pensionierungsalter zu berücksichtigen. Es handelt sich hierbei regelmäßig um die „feste Altersgrenze“, die in der jeweiligen Versorgungsordnung genannt wird. Darüber hinaus lässt das BMF zwei Wahlrechte zu. Im ersten Wahlrecht kann von einem höheren Pensionierungsalter ausgegangen werden, wenn das Unternehmen mit einer Beschäftigung des Arbeitnehmers bis zu diesem Alter rechnet. Dieses erste Wahlrecht spielt in der betrieblichen Praxis jedoch nur eine untergeordnete Rolle, so-

dass es im Weiteren nicht mehr untersucht werden soll. Das zweite Wahlrecht gestattet, mit Rücksicht auf § 6 BetrAVG²², den Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Pensionierungsalter anzunehmen. Das zweite Wahlrecht spielt in der betrieblichen Praxis hingegen eine große Rolle, da es regelmäßig ausgeübt wird. Der Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist überwiegend das Alter 63²³.

In der Handelsbilanz ist die Pensionsrückstellung gemäß § 253 Abs. 1 S. 2 HGB mit dem nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrag und unter Berücksichtigung eines marktnahen Rechnungszinses²⁴ anzusetzen. Zumeist stimmt das rechnungsmäßige Pensionierungsalter in der Handelsbilanz mit dem in der Steuerbilanz überein. Die nachfolgenden Ausführungen gelten somit in analoger Weise auch für die Handelsbilanz.

Sieht die Versorgungsordnung also die „feste Altersgrenze 65“ vor, und hat das Unternehmen keines der Wahlrechte ausgeübt, so verschiebt sich das bisher für die Rückstellungsberechnung berücksichtigte Pensionierungsalter entsprechend. Die dynamische Auslegung bedeutet, dass für Anwärter der Jahrgänge ab 1964 von einem Pensionierungsalter von 67 Jahren auszugehen ist. Für Anwärter der Jahrgänge 1947 bis 1963 ist die Regelaltersgrenze nicht mehr ganzzahlig (Ausnahme: für den Jahrgang 1958 liegt die Regelaltersgrenze exakt bei 66 Jahren). Da die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik jedoch auf eine Berechnung in vollen Jahren ausgerichtet sind, stellt sich die Frage, von welchem Pensionierungsalter für die genannten Jahrgänge auszugehen ist. Naheliegender ist eine kaufmännische Rundung, sodass folgende Pensionierungsalter angesetzt werden könnten:

Geburtsjahrgang	Pensionierungsalter
bis 1952	65 Jahre
1953 bis 1961	66 Jahre
ab 1962	67 Jahre

Dies deckt sich auch mit der Verwaltungsanweisung in R 6a Abs. 8 EStR für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer.

Hat das Unternehmen jedoch vom zweiten Wahlrecht Gebrauch gemacht, so bleibt es bei dem ursprünglich berücksichtigten Pensionierungsalter, regelmäßig also beim Alter 63.

Folgende Effekte sind bei der Bewertung der Pensionsverpflichtungen daher zu berücksichtigen:

a) Auswirkung auf die vorgezogene Rentenhöhe

Hat das bilanzierende Unternehmen das zweite Wahlrecht ausgeübt, bleibt das rechnungsmäßige Pensionierungsalter und somit die Finanzierungsdauer der Versorgungsverpflichtung unverändert. Aufgrund der höheren versicherungsmathematischen Abschläge verringert sich die zu bewertende vorzeitige Altersleistung, in unseren Beispielen um bis zu 9,6%. Es wird offensichtlich, dass in diesen Fällen mit einer Reduzierung der Pensionsrückstellung zu rechnen ist. Über die Höhe der Einsparungen gibt das Beispiel am Ende dieses Abschnitts eine Indikation.

b) Die Rolle des Bewertungsendalters

Hat das Unternehmen hingegen vom zweiten Wahlrecht keinen Gebrauch gemacht, so treten zwei gegenläufige Effekte auf. Zum einen

verschiebt sich mit dem Pensionierungsalter auch die Finanzierungsdauer des Versorgungsversprechens um bis zu zwei Jahre. Zu einem gegebenen Bilanzstichtag genügt also allein schon wegen des Zinsverlustes eine geringere Rückstellung, um die erwartete Versorgungsleistung zu erfüllen. Biometrische Effekte treten zwar hinzu, spielen jedoch im Vergleich zum Zins eine eher untergeordnete Rolle. Zum anderen jedoch erhöht sich die Rentenleistung im Pensionierungsalter, da sich die anrechenbare Dienstzeit um bis zu zwei Jahre verlängern kann. Bei Versorgungsordnungen, die eine absolute Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit (z. B. 25 Jahre) vorsehen, kann dieser Effekt ggf. sehr niedrig ausfallen, ist dies jedoch nicht der Fall, schlägt er vollständig durch.

Wir schließen dieses Kapitel mit der Musterberechnung eines Unternehmens. Zum Stichtag 31.12.2011 bestehen rd. 1.000 Verpflichtungen, von denen rd. 63% auf aktive Anwärter, 6% auf unverfallbar ausgeschiedene Anwärter und 31% auf Leistungsempfänger entfallen. Der Aktivenbestand ist gemischt und für den Neuzugang offen, sodass alle Jahrgänge vorhanden sind. Es gelte die *Versorgungsordnung A* unserer vorstehenden Beispiele, mithin eine klassische Leistungszusage. Wir berechnen vier alternative Szenarien, die die Unterschiede durch das zu berücksichtigende Pensionierungsalter sowie mit und ohne Ausübung des zweiten Wahlrechtes veranschaulichen. In den Szenarien *ohne Ausübung des Wahlrechtes* werden dabei die Effekte der längeren Finanzierungsdauer und der höheren Altersrente erkennbar, während in den Szenarien *mit Ausübung des Wahlrechtes* der Effekt der höheren Abschläge sichtbar wird. Die Szenarien sind:

- PA 65 ohne Wahlrecht (1)
Rechtslage vor dem BAG-Urteil (die feste Altersgrenze ist stets 65). Kein Wahlrecht wurde ausgeübt, mithin ist das rechnungsmäßige Pensionierungsalter 65.
- PA 67 ohne Wahlrecht (2)
Rechtslage nach BAG-Urteil (die Altersgrenze ist als Regelaltersgrenze zu interpretieren). Kein Wahlrecht wurde ausgeübt, mithin liegt das rechnungsmäßige Pensionierungsalter jahrgangsabhängig zwischen 65 und 67.
- PA 65 mit Wahlrecht (3)
Rechtslage vor BAG-Urteil (die feste Altersgrenze ist stets 65). Ausübung des 2. Wahlrechtes, mithin ist das rechnungsmäßige Pensionierungsalter i. d. R. 63.
- PA 67 mit Wahlrecht (4)
Rechtslage nach BAG-Urteil (die Altersgrenze ist als Regelaltersgrenze zu interpretieren). Ausübung des 2. Wahlrechtes, mithin ist das rechnungsmäßige Pensionierungsalter i. d. R. 63.

Der steuerbilanziellen Bewertung liegen die Vorschriften des § 6a EStG zugrunde, während für die handelsbilanzielle Bewertung ein Rechnungszins von 5,14%, ein Gehaltstrend von 2,0% und ein Rententrend von 1,5% berücksichtigt wurde. Bewertet wurde nach dem Anwartschaftsbarwertverfahren²⁵. Beiden Bewertungen lagen die Richttafeln 2005 G von Klaus Heubeck zugrunde.

²² Hierin ist das Recht des Arbeitnehmers festgeschrieben, bei Bezug einer (vorzeitigen) Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch die (vorzeitige) Betriebsrente verlangen zu können.

²³ Vgl. § 236 SGB VI.

²⁴ Vgl. § 253 Abs. 2 HGB i.V.m. RückAbszinsV.

²⁵ PUC-Methode i. S. v. IAS 19.

	Steuerbilanz	Handelsbilanz	Erreichbare Ansprüche im Pensionierungsalter
PA 65 ohne Wahlrecht (1)	25.898.265 Euro	37.355.155 Euro	419.464 Euro
PA 67 ohne Wahlrecht (2)	24.870.181 Euro	35.934.798 Euro	436.418 Euro
PA 65 mit Wahlrecht (3)	26.124.453 Euro	37.413.401 Euro	359.423 Euro
PA 67 mit Wahlrecht (4)	25.091.111 Euro	35.825.208 Euro	329.118 Euro

In den Szenarien (1) und (2), in denen das vertragliche Pensionierungsalter berücksichtigt wurde, erkennt man zunächst ein Ansteigen der erreichbaren Ansprüche der aktiv Beschäftigten von rd. 419 TEuro auf 436 TEuro, mithin um 4%. Die steuer- und handelsbilanzielle Rückstellung der Anwärter sinkt dagegen aufgrund der längeren Finanzierungsdauer um rd. 5,4%, wohingegen die Bewertung der Leistungsempfänger unverändert bleibt, sodass bezogen auf den gesamten Bestand eine Reduktion von rd. 4% eintritt.

In den Szenarien (3) und (4) mit Ausübung des Wahlrechtes – mithin der unveränderten Berücksichtigung des vorgezogenen Pensionierungsalters – wird deutlich, dass sich die erreichbaren Ansprüche und damit einhergehend auch die hierfür zu bildende Rückstellung aufgrund der höheren versicherungsmathematischen Abschläge deutlich verringern. Die erreichbaren Ansprüche der Anwärter reduzieren sich insgesamt um rd. 8,4%, die zu bildenden Rückstellungen um rd. 4%. Die hier nur beispielhaft gezeigten Größenordnungen hängen selbstverständlich neben der zugrunde liegenden Versorgungsordnung noch von weiteren Faktoren ab. Zu nennen wären u.a. das Verhältnis von Anwärtern zu Rentenempfängern, die Verteilung der Jahrgänge innerhalb des Anwärterbestandes oder Sondereffekte etwa aufgrund von Altersteilzeit.

Im Ergebnis kann jedoch festgehalten werden, dass sich die neue BAG-Rechtsprechung tendenziell zulasten der Versorgungsberechtigten auswirkt. Dies geht mit einer entsprechenden Entlastung beim zuzagenden Arbeitgeber einher. Dabei kann es durchaus zu nennenswerten Größenordnungen kommen.

Mit Blick auf die ertragswirksame Erfassung der neuen Rechtslage ist festzustellen, dass in der steuerlichen Gewinn- und Verlustermittlung eine Reduzierung der Zuführung zur Pensionsrückstellung, in einzelnen Fällen möglicherweise auch ein Ertrag aus der Auflösung von Pensionsrückstellungen zu erfassen ist. In beiden Fällen ist der Effekt unmittelbar ergebniswirksam.

In Bezug auf die handelsbilanzielle Erfolgsrechnung werden die Effekte im Personalaufwand²⁶ in den sog. Aufwendungen für Altersversorgung sichtbar, die sich auch hier in Einzelfällen in Erträge aus der Rückstellungsauflösung wandeln können.

V. Zusammenfassung

1. Beim Urteil des BAG vom 15.5.2012 handelt es sich um ein Auslegungsurteil. Danach kann die Altersgrenze von 65 bei Versorgungsordnungen, die vor dem 1.1.2008 erteilt wurden, grundsätzlich als Verweis auf die Regelaltersgrenze gesehen werden. Es steht dem Arbeitgeber bzw. den Vertragsparteien jedoch frei zu bekräftigen, dass mit der Altersgrenze von 65 gerade keine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gewollt war.
2. Die Anwendung des BAG-Urteils hat unter anderem Auswirkungen auf die Ermittlung der Höhe von unverfallbaren Anwartschaften

beim vorzeitigen Ausscheiden, die Ermittlung der Leistungshöhe im Versorgungsfall, die Ermittlung des Ehezeitanteils und Ausgleichswerts im Versorgungsausgleichsverfahren und die Ermittlung der Höhe der Rückstellungen für die Handels- und Steuerbilanz. Je nach Gestaltung der Versorgungsordnung kann es bei der Bildung der Rückstellungen zu deutlichen Einsparungen kommen.

3. Grundsätzlich können alle Zusagearten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung betroffen sein.
4. Bei mittelbaren Durchführungswegen, bei denen die Leistungen von einem Versicherungsunternehmen oder einer Pensionskasse erbracht werden, bestehen regelmäßig gute Gründe dafür, dass die Vertragsparteien durch die Einschaltung des Lebensversicherungsunternehmens oder der Pensionskasse gerade keine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze beabsichtigten. Das gleiche kann bei rückgedeckten Unterstützungskassen gelten, wenn im Rahmen einer ab dem 1.1.2001 erteilten beitragsorientierten Leistungszusage für die Leistungshöhe ausschließlich die Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung maßgeblich sind.
5. Das Urteil hat keine Auswirkungen auf alle Versorgungsordnungen, die nach dem 1.1.2008 in Kraft getreten sind und als Altersgrenze auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellen. Unabhängig vom Inkrafttreten der Versorgungsordnung findet das Urteil keine Anwendung auf Versorgungsordnungen, die eine von der Vollendung des 65. Lebensjahres abweichende Altersgrenze haben. Die Anwendbarkeit auf echte Einzelzusagen ist ebenfalls zweifelhaft und im Einzelfall zu prüfen.

// Autoren

Mark Walddörfer, Aktuar DAV/Sachverständiger IVS, ist Geschäftsführer der Longial GmbH, Düsseldorf. Er ist dort für die Bereiche Aktuariat, Versorgungsträger, Bewertungen, Gutachten und Prognosen verantwortlich.



Bernd Wilhelm, LL.M., ist Rechtsanwalt und Leiter des Fachbereichs Recht, Steuern, Versorgungsträgermanagement der Longial GmbH, Düsseldorf. Er berät zu Rechts- und Steuerfragen der betrieblichen Altersversorgung.



²⁶ Vgl. § 275 Abs. 2 Nr. 6 lit. b) HGB im Falle des Gesamtkostenverfahrens.