
Presseinformation der Longial GmbH

Düsseldorf, 29. September 2021



[300dpi](#)

Quelle: Longial

bAV bei Teilzeit

Augen auf bei der Gestaltung der Versorgungsordnung

Immer häufiger landet die Frage nach der Berechnung der Betriebsrente bei Teilzeitbeschäftigung vor Gericht. Meist gerät dabei die Versorgungsordnung in den Fokus. Denn es gibt eine Vielzahl an Regelungen und Gestaltungsmöglichkeiten zu berücksichtigen – entsprechend leicht kann es zu Fehlern kommen. Bei älteren Versorgungswerken fehlt oft eine Regelung dazu. Michael Hoppstädter, Geschäftsführer der Longial, informiert über die wichtigsten Punkte anhand eines Beispiels.

Keine Benachteiligung durch Teilzeit!

Einer der wichtigsten Grundsätze bei der Berechnung einer bAV für einen Teilzeitbeschäftigten lautet: Es darf zu keiner Benachteiligung kommen. Dies gewährleistet das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 4 Abs. 1 TzBfG). „Das heißt“, erläutert Michael Hoppstädter, „dass ein Arbeitnehmer in Teilzeit eine Leistung, beispielsweise die bAV, in dem Umfang erhalten muss, der anteilig der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Dies wird als zeitanteiliges oder zeiträtierliches Prinzip bezeichnet.“

bAV: Leistung für Betriebszugehörigkeit

Zwar ist eine bAV auch eine zum Arbeitsentgelt gehörende Leistung. „Doch während ein Arbeitnehmer sein Gehalt unmittelbar für seine Arbeitsleistung erhält, ist die bAV eine Versorgung, die sich Beschäftigte durch die Betriebszugehörigkeit im gesamten Arbeitsverhältnis verdienen“, so der Longial Geschäftsführer. Daher ist es aus rechtlicher Sicht möglich und auch geboten, ein Versorgungsniveau nach den Verhältnissen während der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zu bemessen.

Höhe der bAV abhängig vom Beschäftigungsgrad

Daher kommt bei der Berechnung der Betriebsrente eines Teilzeitbeschäftigten das zeitanteilige Prinzip ins Spiel: Für jeden Monat der Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters wird festgestellt, mit welchem Beschäftigungsanteil er beschäftigt war – ausgehend von einer Vollzeitbeschäftigung. Anschließend wird die Summe dieser Beschäftigungsgrade gebildet und durch die Anzahl der Monate geteilt. Das Ergebnis ist der Gesamtbeschäftigungsgrad.

Beispiel für die Berechnung des Gesamtbeschäftigungsgrades

| von | bis | Beschäftigungsgrad | Monate | Gewichtet |
|----------|------------|--------------------|--------|-----------|
| 1.1.1990 | 31.12.2009 | 100 Prozent | 240 | 240,00 |
| 1.1.2010 | 31.12.2016 | 75 Prozent | 84 | 63,00 |
| 1.1.2017 | 31.08.2021 | 55 Prozent | 56 | 30,80 |
| Summe | | | 380 | 333,80 |

Der Gesamtbeschäftigungsgrad beträgt hier 87,842 Prozent (333,8/380) und wird bei der Berechnung der zukünftigen Betriebsrente zugrunde gelegt. Sieht die Versorgungszusage beispielweise 10 Euro Betriebsrente pro Dienstjahr vor, dann sind es im obigen Beispiel für den Teilzeitbeschäftigten 8,78 Euro pro Dienstjahr.

Vorsicht bei Begrenzung der versorgungsfähigen Dienstzeit

Besondere Bedeutung bekommt der Gesamtbeschäftigungsgrad bei Versorgungszusagen, die eine Begrenzung der versorgungsfähigen Dienstzeit vorsehen. Hier gehen die Teilzeitbeschäftigten häufig davon aus, dass die versorgungsfähige Dienstzeit entscheidend ist. Unterstellt man für das obige Beispiel, dass diese Zeit auf 25 Jahre (300 Monate) begrenzt ist, dann argumentieren Teilzeitbeschäftigte oft, dass mit 333,8 Monaten die versorgungsfähige Dienstzeit sogar überschritten ist – und demnach der Arbeitgeber die maximale Betriebsrente zahlen muss. „Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in den letzten Jahren mehrmals betont, unter anderem auch im Urteil vom 23.3.2021 (Az. 3 AZR 24/20), dass zunächst der Höchstrentenanspruch eines Vollzeitmitarbeiters zu ermitteln ist. Darauf ist dann der individuelle Gesamtbeschäftigungsgrad der einzelnen Teilzeitbeschäftigten anzurechnen“, betont Hoppstädter. Im obigen Beispiel also 10 Euro x 25 Jahre x 87,842 Prozent = 219,61 Euro.

Was gehört in eine Versorgungsordnung?

„Eine aktuelle und rechtlich sichere Versorgungsordnung gewährleistet, dass Arbeitnehmer über die vereinbarten Konditionen zur bAV ausführlich informiert sind, und bewahrt Arbeitgeber vor späteren Rechtsstreitigkeiten“, so der Longial Experte. Wichtig dabei: Die Regelungen zur Teilzeit sollen eindeutig klarstellen, was wirklich gewollt ist und wie das zeiträtierliche Prinzip konkret umgesetzt wird. Daher ist es empfehlenswert, in einer Versorgungsordnung anhand von Beispielen die Berechnungen zur Höhe darzulegen. Sowohl Arbeitnehmer mit wechselndem als auch mit gleichbleibendem Teilzeitgrad sind dabei zu berücksichtigen. Versorgungsordnungen, die eine sogenannte „gespaltene Rentenformel“ verwenden, also die Betriebsrentenanwartschaften für Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze (BBG) und oberhalb der BBG unterschiedlich bemessen werden, sollten klarstellen, wie die Berechnung für Teilzeitkräfte hier erfolgt. Michael Hoppstädter betont abschließend: „Die unterschiedlichen Regelungen dürfen im Ergebnis nicht zu einer Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern führen.“

Anzahl der Anschläge (inkl. Leerzeichen): 4.768

Über Longial

Die Longial GmbH mit Sitz in Düsseldorf und weiterem Standort in Hamburg versteht sich als der spezialisierte Dienstleister für Lösungen rund um die Altersversorgung von Unternehmen und Versorgungseinrichtungen: eigenständig und neutral, mit ganzheitlichem Beratungsansatz, höchster Kundenorientierung und langjähriger Erfahrung. Von der Beratung bei Neueinrichtung oder Restrukturierung der betrieblichen Altersversorgung über versicherungsmathematische oder betriebswirtschaftliche Bewertungen bis hin zur vollständigen Abwicklung aller administrativen Prozesse, dem kompletten Informationsmanagement und der Erstellung und Umsetzung von Finanzierungskonzepten: Die derzeit 85 Mitarbeiter bieten den Firmenkunden von Longial maßgeschneiderte, integrierte bAV-Lösungen auf höchster Qualitätsstufe. Weitere Informationen: www.longial.de