



Firmenvorsorge - Info Vertrieb

BAG zur außerplanmäßigen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze 2003: Auswirkungen auf Versorgungsordnungen

- Dezember 2009 -

In vielen betrieblichen Versorgungswerken, die Leistungszusagen enthalten, bestimmt sich die Rentenleistung als Prozentsatz nach dem letzten Gehalt vor Eintritt des Versorgungsfalles („endgehaltsbezogene Zusagen“). Um sämtlichen Arbeitnehmern ein ähnlich hohes Gesamt-Versorgungsniveau zu bieten, werden für Gehaltsteile oberhalb der BBG oftmals höhere Prozentsätze für die Rentenleistung als für Gehaltsbestandteile unterhalb BBG zugesagt („gespaltene Rentenformel“).

Am 21. April 2009 hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) u. a. in einem Urteil (3 AZR 695/08) mit der Frage auseinandergesetzt, welche Auswirkungen die außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung (nachfolgend BBG) im Jahr 2003 auf Leistungszusagen mit gespaltener Rentenformel haben können. Das BAG hat dazu nun in einem Urteil Stellung genommen.

1. Hintergründe des Urteils

Anlass der Entscheidung ist § 275c SGB VI¹, der die BBG für das Jahr 2003 auf 61.200 Euro jährlich (5.100 Euro monatlich) festlegt, obgleich für jenes Jahr ursprünglich lediglich eine Erhöhung auf 55.200 € jährlich (4.600 Euro monatlich) vorgesehen war². Da der erhöhte Wert für 2003 gem. § 275c Abs. 3 SGB VI auch Ausgangswert für die Bestimmung der BBG 2004 war, wirkt sich die einmalige außerplanmäßige Erhöhung der BBG des Jahres 2003 für die Fortschreibung der BBG seitdem erhöhend aus.

Diese außerplanmäßige Erhöhung der BBG kann bei gespaltenen Rentenformeln je nach konkreter Ausgestaltung der Zusage und Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles eine erhebliche Reduzierung der Rentenleistung zur Folge haben. In einem der vom BAG entschiedenen Fälle betrug die Rentenleistung des Berechtigten - auf der Grundlage der tatsächlichen BBG des Jahres 2006 ermittelt - 634,00 Euro brutto. Wäre die außerordentliche Erhöhung der BBG nicht erfolgt, wäre die Leistung um 221,87 Euro höher gewesen.

2. Der Sachverhalt

Dem Urteil 3 AZR 695/08 liegt eine Leistungszusage in Form einer Gesamtzusage zu Grunde. Sie wurde als dienstzeitabhängige Endgehaltszusage ausgestaltet und enthält

¹ Art. 2 Nr. 4 des Gesetzes zur Sicherung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23. Dezember 2002 (BGBl I 2002 S. 4637).

² Gem. § 3 Abs. 11 der Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2003 vom 17. Dezember 2002 (BGBl I 2002 S. 4561).



eine gespaltene Rentenformel. Der Kläger erhält seit dem 1. Februar 2006 eine Altersrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und von der Beklagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Höhe von monatlich 634,00 Euro brutto. Diesen Betrag hatte die Beklagte u. a. auf Grund der BBG des Jahres 2006 ermittelt. Der Kläger verlangte bezüglich seiner betrieblichen Altersversorgung so gestellt zu werden, als sei die außerordentliche Erhöhung der BBG nicht erfolgt.

3. Die Entscheidung des BAG

3.1 Leitsätze des Urteils

„Versorgungsordnungen mit einer ‚gespaltenen Rentenformel‘ sind durch die außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze um 500 EUR im Jahre 2003 nach § 275 c SGB VI regelmäßig lückenhaft geworden und entsprechend dem ursprünglichen Regelungsplan zu ergänzen.

Danach berechnet sich die Betriebsrente ohne Berücksichtigung der außerplanmäßigen Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze. Von dieser Rente ist sodann der Betrag in Abzug zu bringen, um den sich die gesetzliche Rente (GRV) infolge höherer Beitragszahlungen erhöht hat.“

3.2 Kurze Bewertung des Urteils

Grundlage der Entscheidung ist die Annahme, dass in Fällen einer Zusage mit gespaltener Rentenformel durch die außerplanmäßige Erhöhung der BBG eine Regelungslücke im Versorgungsvertrag entstanden ist. Diese Regelungslücke sei durch ergänzende Vertragsauslegung gem. §§ 133, 157 BGB zu schließen.

- a) Das BAG sieht die außerordentliche Anhebung der BBG im Jahre 2003 als Ursache dafür, dass die VO planwidrig unvollständig geworden ist. Sinn und Zweck einer gespaltener Rentenformel sei es, den im Einkommensbereich über der BBG bestehenden erhöhten Versorgungsbedarf über die hierfür vorgesehene höhere Leistung abzudecken. Die Verwendung des Begriffs „BBG“ weise darauf hin, dass die Parteien das in § 159 f. SGB IV zum Ausdruck kommende Prinzip, die Anhebung entsprechend der tatsächlichen durchschnittlichen Lohn- und Gehaltsentwicklung vorzunehmen, in ihre Willensbildung einbezogen hätten. Die außerplanmäßige Anhebung stelle eine Durchbrechung dieses Prinzips dar und führe dazu, dass durch die Bezugnahme auf die BBG das Versorgungsziel verfehlt werde. Denn die Einkommensbestandteile, die ursprünglich oberhalb BBG lagen, würden nun nur mit einem niedrigeren Versorgungsprozentsatz berücksichtigt. Dies führe zu erheblichen Versorgungseinbußen, solange noch keine entsprechende Verbesserung der Ansprüche aus GRV gegenüberstehe.

Dieser Argumentation des BAG kann u. E. nur teilweise zugestimmt werden.



- aa) Der Regelungsplan der Parteien war es, für die Entgeltbestandteile oberhalb BBG eine erhöhte Versorgungsleistung zu vereinbaren. Dadurch wollten sie dem erhöhten Versorgungsbedarf bzgl. der Gehaltsbestandteile oberhalb BBG, dem keine Ansprüche aus GRV gegenüberstehen, Rechnung tragen.
- Dazu haben sie die Höhe der Versorgungsleistung u. a. auch an die Höhe der BBG gekoppelt. Die Tatsache, dass sie keine konkrete Regelung für den Fall einer außerplanmäßigen Erhöhung der BBG getroffen haben, bedeutet aber u. E. nicht zwingend, dass sie dies nicht geregelt haben. Die Auslegung des Vertrags könnte auch dahin führen, dass die Anknüpfung an die BBG ein unbedingtes „Wohl und Wehe“ des Schicksals der Versorgungsleistung bzgl. der BBG bedeuten sollte.
- bb) Hinzu kommt, dass die Parteien durchaus Bestimmungen für den Fall einer unvorhergesehenen Änderung der BBG getroffen hatten. Sie hatten die Möglichkeit, einer Änderung der BBG jenseits der bis 2003 bestehenden Systematik also durchaus in Erwägung gezogen, indem sie bspw. für diesen Fall einen Widerrufsvorbehalt für den Arbeitgeber vereinbarten. Die Auswirkungen einer derartigen Entwicklung auf die Leistungshöhe regelten sie zwar nicht. Das könnte vor dem Hintergrund des benannten Widerrufsvorbehalts u. E. jedoch auch dafür sprechen, dass die Leistungshöhe stets von der tatsächlichen BBG - gleich welche Entwicklung sie nimmt - abhängig sein sollte.
- c) Liegt eine Regelungslücke vor, so ist der Vertrag ergänzend auszulegen. Grundlage dafür ist der hypothetische Parteiwille. Es ist darauf abzustellen, was in angemessener Abwägung der Interessen redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn sie Bestimmungen zu den nicht geregelten Punkten getroffen hätten.
- aa) Das Gericht führt dazu aus, dass bei Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben die Parteien eine Regelung getroffen hätten, nach der die außerordentliche Anhebung der BBG bei der Berechnung der Betriebsrente unberücksichtigt geblieben wäre. Lediglich die gem. Sozialversicherungs-Rechnungsgrößenverordnung 2003 ursprünglich geplante BBG (s. o.) sei zu berücksichtigen. Eine derartige Regelung sei am besten geeignet, den der VO zu Grunde liegenden Regelungsplan zu verwirklichen und das Regelungsziel zu erreichen.
- bb) Auch dieser Ansicht kann u. E. nicht unbesehen gefolgt werden. Denn sie basiert auf der Annahme, dass der Wille der Parteien darauf gerichtet gewesen wäre, das Risiko einer Änderung des gesetzlichen Rahmens voll dem Arbeitgeber aufzuerlegen.



Die Parteien haben jedoch in der VO insbesondere durch den Widerrufsvorbehalt (s. o.) zum Ausdruck gebracht, dass der Arbeitgeber das Risiko einer außergewöhnlichen Veränderung der BBG gerade nicht (voll) tragen sollte. Zum anderen wäre die Annahme des BAG selbst ohne Widerrufsvorbehalt problematisch. Denn Zusagen auf bAV sind in der Regel Bruttozusagen. D. h., das Risiko einer Änderung des steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen gesetzlichen Rahmens trägt - sofern kein entgegenstehender Wille der Parteien ersichtlich ist - u. E. grundsätzlich der Arbeitnehmer.

- cc) Selbst wenn im Übrigen davon ausgegangen werden könnte, dass der tatsächliche bzw. hypothetische Willen der Parteien darauf gerichtet war, von der soeben dargestellten Regel abzuweichen, so kann daraus nicht zwingend geschlossen werden, dass nun der Arbeitgeber das gesamte Risiko allein tragen sollte. Genau das unterstellt aber das BAG.

4. Handlungsbedarf für den Arbeitgeber?

Die Entscheidung des BAG entfaltet Rechtskraft nur für den entschiedenen Rechtsstreit. Das heißt, es besteht u. E. keine allgemeine arbeitsrechtliche Pflicht, eine VO entsprechend der in den Urteilen dargestellten Grundsätze anzupassen. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass die Arbeitsrichter bei Rechtsstreitigkeiten mit einem ähnlichen Sachverhalt der Rechtsprechung des BAG insoweit folgen werden.

4.1 Erste Konstellation: Es bestehen bereits Sonderregelungen

In den vom BAG entschiedenen Fällen war auf die außerplanmäßige Erhöhung der BBG von den Parteien noch nicht reagiert worden. Deswegen gelangte das Gericht zu der Annahme, es liege eine Regelungslücke vor. D. h. u. E. im Umkehrschluss, dass bei Bestehen entsprechender Sonderregelungen, eine Regelungslücke nicht existiert. Denn die Parteien haben dann eine Vereinbarung darüber getroffen, welche Folgen die außerplanmäßige Erhöhung der BBG haben soll. Die Sonderregelung ergänzt also die Versorgungszusage und geht nach dem Grundsatz der Privatautonomie einer richterlichen Rechtsfortbildung grundsätzlich vor.

Voraussetzung für diese Schlussfolgerung ist aber, dass die Ergänzung der Zusage wirksam zu Stande kam. Die Frage, ob das der Fall ist, beurteilt sich nach der Wirkung des Eingriffs auf die Versorgungssituation des Berechtigten. Verbessert sich seine Situation, ist die Änderung regelmäßig wirksam, sofern nicht andere Vorschriften, bspw. Tarifvertragliche, entgegenstehen. Ob eine Änderung für den Versorgungsberechtigten eine Verbesserung ist, bestimmt sich in den Fällen, in denen die Leistungshöhe betroffen ist, grundsätzlich nach den allgemeinen Grundsätzen, d. h. in der Regel durch einen Barwertvergleich. Dabei



spricht u. E. vieles dafür, dass in diesem Zusammenhang ein Vertrauen des Berechtigten darauf, dass sich eine außerplanmäßige BBG-Erhöhung nicht negativ auf seine Ansprüche auswirken würde, nicht entwickeln und somit insoweit auch kein Besitzstand entstehen konnte.

4.2 Zweite Konstellation: Es bestehen (noch) keine Sonderregelungen

Wurden noch keine Sonderregelungen im Hinblick auf die außerplanmäßig erhöhte BBG geschaffen, so erscheinen zwei Wege möglich.

- a) Entschließen sich die Parteien, nachträglich eine Sonderregelung zu schaffen, so bestünde nach der Logik des BAG eine Regelungslücke nicht mehr. Dabei obläge es den Parteien, den Inhalt einer solchen Regelung festzulegen. Da u. E. einiges dafür spricht, dass ein Besitzstand des Berechtigten nicht besteht (s. o. 4.1) könnte bei konsequenter Fortführung der Argumentation des BAG auch eine wirksame Regelung ausreichend sein, die lediglich bestimmt, dass eine Regelungslücke bzgl. der außerplanmäßigen Erhöhung der BBG nicht besteht. Alternativ könnte wohl geregelt werden, dass die Parteien die unverändert fortbestehende Versorgungsregelung als angemessen betrachten.

Falls eine Regelung in Erwägung gezogen werden sollte, die über das soeben Dargestellte hinausgeht, so könnte bspw. mit einem Stufenplan gearbeitet werden, der durch zeitlich gestreckte Abstufung einerseits berücksichtigt, dass die Auswirkungen der außerplanmäßigen BBG-Erhöhung umso schwächer werden, je später der Versorgungsfall - von 2003 an gerechnet – eintritt, und zum anderen die aus der GRV erhöhte und gegenzurechnende Rente von 2003 aus gesehen ansteigt, sich also mit fortschreitendem Zeitablauf der Nachteil des Versorgungsberechtigten immer stärker mindert.

- b) Es könnte aber auch gänzlich von einer Sonderregelung abgesehen werden. Das hätte zunächst den Vorteil, dass keine zusätzlichen Belastungen für den Arbeitgeber entstünden. Sollte ein Berechtigter Ansprüche geltend machen, könnte von Fall zu Fall entschieden werden. Allerdings ist zu beachten, dass bei einer Entscheidungspraxis, die einem gewissen planmäßigen Handeln unterliegt und die mehrere Berechtigte betrifft u. U. ein Anspruch der restlichen Berechtigten auf Gleichbehandlung entstehen kann.

4.3 Weitere Fragen

- a) Das BAG hat sich nicht zur Frage geäußert, ob die nach 2003 erteilten Versorgungszusagen ebenfalls von der in dem Urteil dargestellten Thematik erfasst werden können. Da die Zusagen zu einem Zeitpunkt erfolgten, als die BBG schon außerplanmäßig erhöht war, ist der Versicherungsvertrag



unter diesen Umständen zustande gekommen. Es spricht u. E. viel dafür, dass eine Regelungslücke deswegen nicht bestehen kann.

- b) Auch die Frage, ob beitragsorientierte Zusagen mit gespaltener Beitragsformel (unterschiedlich hohe Beiträge für Entgelt unterhalb/oberhalb BBG) von den vom BAG aufgestellten Grundsätzen betroffen sein könnten, wurde vom Gericht nicht erörtert.

Zwar bestehen strukturelle Unterschiede zu den (in der Entscheidung zu beurteilenden) Leistungszusagen. Dennoch sinkt durch die außerplanmäßige erhöhte BBG auch bei beitragsorientierten Zusagen die Leistung. Denn die Erhöhung der BBG bewirkt ein Absinken der Beiträge, die der Arbeitgeber aufwendet. Dadurch sinkt im Ergebnis auch die Leistung. Deswegen ist es u. E. nicht ausgeschlossen, dass die Arbeitsgerichte hier im Grundsatz dieselben Maßstäbe anlegen könnten, wie an klassische Leistungszusagen.

Die außerplanmäßige Erhöhung wirkt sich bei beitragsorientierten Zusagen allerdings weniger stark aus. Denn die vor 2003 erworbenen Anwartschaften werden - anders als bei der klassischen Leistungszusage - nicht tangiert, da die Gehaltsdynamik durch regelmäßige Beiträge abschließend berücksichtigt und die Höhe der Leistung nicht endgehaltsabhängig ist. Die geringeren Leistungseinbußen könnten in vielen Fällen dazu führen, dass eine Regelungslücke nach den Maßstäben des BAG nicht vorliegt. Denn wie oben gezeigt, ist dafür Voraussetzung, dass der ursprüngliche Regelungsplan nicht mehr erreicht werden kann. Sind aber die Leistungseinbußen so gering, dass sie die Aufrechterhaltung des Lebensstandards nicht beeinträchtigen, ist auch der Regelungsplan in der Regel nicht gefährdet. Je nach Gestaltung der Zusage und Entgelthöhe des jeweiligen Berechtigten sowie des Zeitpunkts seines Eintritts in den Ruhestand ist jedoch auch hier nicht auszuschließen, dass es in Einzelfällen zu einer Leistungseinbuße kommen kann, die ein Gericht zu der Annahme einer Regelungslücke und deren Füllung veranlassen könnten.

4.4 Handels- und steuerbilanzielle Rückstellungen

Hat der Arbeitgeber wirksame Sonderregelungen zum Ausgleich der Nachteile der außerplanmäßigen BBG-Erhöpfung geschaffen, gelten insoweit keine Besonderheiten.

Gibt es noch keine Sonderregelungen, sollen solche aber geschaffen werden, die den Berechtigten zumindest einen teilweisen Ausgleich gewähren, so sind handelsbilanziell für die daraus (künftig) entstehenden Mehrverpflichtungen Rückstellungen zu bilden. Steuerbilanziell muss für die Bildung von Rückstellungen das Schriftlichkeitserfordernis des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG beachtet werden. Je nach konkreter Ausgestaltung der Regelung und der Zusagen kann sich der steuerlich gem. § 6a Abs. 3 Nr. 2 EStG für die Leistungsempfänger relevante Barwert und der für die Anwärter gem. § 6a Abs. 3 Nr. 1 EStG relevante Teilwert durch die Sonderregelung erhöhen.



Sollen keine Sonderregelungen geschaffen werden, würde sich die Bildung von Rückstellungen in der Handelsbilanz nach der Wahrscheinlichkeit einer Verpflichtung zur Zahlung des erhöhten Betrages richten (Klagerisiko). In der Steuerbilanz würden Rückstellungen für den erhöhten Betrag mangels Zusage und insbesondere Schriftform nicht gebildet werden können.

5. Ergebnis

Das hier besprochene Urteil des BAG enthält argumentative Angriffsflächen. Das betrifft sowohl das Vorliegen einer Regelungslücke in der VO, als auch das Füllen derselben. Zwar entfaltet die Entscheidung Rechtskraft nur für den entschiedenen Rechtsstreit. Für die Frage, ob sich für die Arbeitgeber ein Handlungsbedarf ergibt, ist aus heutiger Sicht aber davon auszugehen, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit den Ansichten des BAG in ähnlich gelagerten Fällen folgen wird.

Bestehen in einem Unternehmen endgehaltsbezogene Leistungszusagen mit gespaltener Rentenformel, so liegt u. E. eine Regelungslücke dann nicht (mehr) vor, wenn sie durch entsprechende, wirksame Sonderregelungen bereits geschlossen wurde. Existieren solche Sonderregelungen zurzeit noch nicht, können sie – mit verschiedenen Inhalten – auch nachträglich geschlossen werden. Eine weitere Handlungsoption kann auch darin bestehen, keine Sonderregelung zu schaffen. Dann ist allerdings nicht auszuschließen, dass Berechtigte Ansprüche auf Grundlage des besprochenen Urteils geltend machen. U. U. könnten sich die darin aufgestellten Grundsätze auch auf beitragsorientierte Zusagen mit gespaltener Beitragsformel beziehen.

Vor diesem Hintergrund empfehlen sich folgende Prüfungsschritte:

- Bestehen im Unternehmen Versorgungsregelungen mit gespaltener Rentenformel bzw. gespaltenem Beitragsaufwand?
- Wurde bereits eine wirksame, ergänzende Regelung zur außergewöhnlichen BBG-Erhöhung getroffen?
- Falls nicht, soll dies nachgeholt werden? Welchen Inhalt soll eine solche Vereinbarung haben?
- Falls keine Ergänzungsregelung besteht oder geschlossen werden soll: Wie soll mit Anspruchstellern umgegangen werden, die sich auf die o. g. Urteile des BAG berufen?
- Je nach Einschätzung des Risikos: Sollen entsprechende Rückstellungen in den Bilanzen gebildet werden (hier ist eine Abstimmung mit dem Wirtschaftsprüfer zu empfehlen)?

Mit freundlichen Grüßen
Dr. Mathias Ulbrich, LL.M.
Rechtsanwalt
Leiter Abteilung Recht bAV