

BAG-Urteil zur betrieblichen Altersgrenze 65: Mehr Chance als Risiko



Carsten Hölscher,
Principal, Aon Hewitt GmbH

Am 15. Mai 2012 verfügte das Bundesarbeitsgericht, dass die feste Altersgrenze 65 für betriebliche Versorgungswerke in der Regel mit der gesetzlichen Regelaltersgrenze mitwandere, also schrittweise auf 67 Jahre angehoben werde. Das überraschte viele Experten, war die gängige Meinung doch, dass die neue gesetzliche Bestimmung die betrieblichen Regelungen nicht automatisch berührt, es sei denn, es wäre explizit auf die gesetzliche Altersgrenze Bezug genommen. Entsprechend groß ist die Skepsis gegenüber der Entscheidung, zumal viele nicht erfasste Sachverhalte Fragen aufwerfen. Doch tatsächlich bietet das BAG-Urteil mehr Chancen als Risiken.

Ungeklärte Fragen

Viele Versorgungswerke in Deutschland stellen explizit auf das Alter 65 ab. Das BAG interpretiert dies nun als Bezugnahme auf die gesetzliche Altersgrenze und begründet so eine dynamische Auslegung des an sich abweichenden Wortlauts. Von dieser Auslegungsregel sind Versorgungswerke mit abweichenden Altersgrenzen nicht erfasst. Darüber hinaus gibt es allerdings viele Fallgestaltungen, die ungeklärt sind, z. B. wenn für das Unternehmen ein Tarifvertrag gilt, der weiterhin das Alter 65 als eine arbeitsvertragliche Altersgrenze vorsieht. Besonders brisant ist die Problematik, wenn neben der Versorgungszusage vertragliche Regelungen mit externen Versorgungsträgern bestehen. Wurde ein Versorgungsplan, der auf 65 Jahre abzielt, versichert, verlängert sich dieser Vertrag nicht automatisch mit der Altersgrenze. Eine Anpassung wiederum würde steuerliche und technische Probleme aufwerfen. Gilt hier also gegebenenfalls eine Ausnahme von der Rechtsprechung? Problematisch ist also nicht das, was das BAG entschieden hat, sondern was es offen gelassen hat.

Urteil in Praxis weitgehend noch nicht umgesetzt

Knapp ein Dreivierteljahr nach der Urteilsfindung haben nach einer Untersuchung von Aon Hewitt nur etwa 13 Prozent der betrachteten Unternehmen die neuen Regelungen in der betrieblichen Praxis umgesetzt. Der Großteil der Betriebe hat bisher entweder noch keine Entscheidung getroffen (51 Prozent) oder sich explizit für eine Beibehaltung der bisherigen Altersgrenze ausgesprochen (35 Prozent). In kleinen Unternehmen dürften die Zahlen noch weitaus höher liegen. Viele warten einfach ab, bis der erste Mitarbeiter über das 65. Lebensjahr im Unternehmen verbleibt.

Anstoß für Demografiewandel im Unternehmen

Viele Unternehmensvertreter stehen dem Urteil auch aufgrund der Erfahrungen aus der Vergangenheit skeptisch gegenüber. Entscheidungen wie die zur Witwenrente oder auch im Barber-Fall haben zu deutlichen Mehrkosten für die Unternehmen geführt. Neben diesen allgemeinen Bedenken, immer wieder neuen Kostenrisiken durch die Rechtsprechung ausgesetzt zu sein, befürchtet man zudem eine „neue Abhängigkeit von der Sozialversicherung“ in Form einer „Gesamtversorgung durch die Hintertür“. Doch tatsächlich gibt das BAG-Urteil den Anstoß, den demografischen Wandel für die Zukunft zu gestalten. Durch den späteren Renteneintritt wird die seit

der Einführung vieler Versorgungsordnungen gestiegene Lebenserwartung zumindest zum Teil ausgeglichen. Können auch aus der betrieblichen Altersversorgung ungekürzte Leistungen erst nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von zuletzt 67 Jahren bezogen werden, setzt das zusätzliche Anreize für eine Verlängerung der Karriere im Unternehmen – und reduziert so mögliche Personalengpässe und verhindert den frühzeitigen Verlust von Know-how-Trägern.

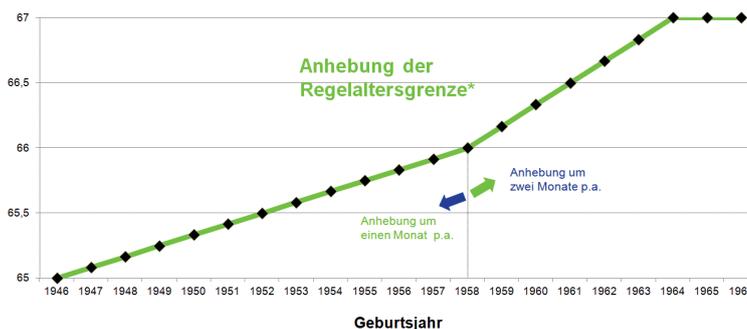
Gelegenheitsfenster nutzen

Es lohnt sich also durchaus, das „Window of Opportunity“ für die Anpassung der betrieblichen Altersgrenzen zu nutzen. Da der Anstoß von außen kommt, ist es sicher einfacher, die Arbeitnehmervertreter ins Boot zu holen. Zumindest sollte man sie auf keinen Fall übergehen, auch wenn, abgesehen von einigen offenen Gestaltungsspielräumen, keine betriebliche Mitbestimmung besteht. Zudem müssen keine arbeitsrechtlichen Besitzstände gewahrt bleiben. Darüber können auch Mitarbeiter erfasst werden, die bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, da es sich nicht um eine Änderung, sondern eine Auslegung einer bereits bestehenden Regelung handelt.

Reagieren Unternehmen nicht auf das BAG-Urteil und warten einfach ab, riskieren sie, das Gelegenheitsfenster verstreichen zu lassen. Das Belassen der Altersgrenzen bei 65 Jahren stellt eine Änderung der Versorgungsordnung dar. Nicht geklärt ist, ob dies durch eine „betriebliche Übung“ beziehungsweise konkludentes Verhalten geschehen kann. Stellt das Unternehmen beispielsweise seine Unverfallbarkeitsbescheide weiterhin so aus, als würde das Alter 65 gelten, kann es so unabsichtlich eine Entscheidung für diese Altersgrenze dokumentieren. Offen ist aber, wie schnell die Prozesse umgestellt werden müssten, um dies zu vermeiden. Will sich ein Unternehmen mehr Zeit zum Abwägen einräumen, ist die Verwendung von Vorbehalten in den neuen Bescheiden ratsam. Eine aktive Entscheidung sollte aber in absehbarer Zeit getroffen werden. ■

Die Entscheidung in aller Kürze

„Mitwandern“ der betrieblichen Altersgrenze 65



* Gemäß RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007

BAG-Rechtsprechung zur dynamischen Altersgrenze | März 2013

AON Hewitt