

Die Betriebsrente kommt mit 65 – oder auch nicht

Das gesetzliche Renteneintrittsalter steigt auf 67 Jahre. Was wird aus anderen Altersvorsorgemodellen?

ama. FRANKFURT, 12. Juni. Seit 1916 bedeutet der 65. Geburtstag für Arbeitnehmer die Grenze zwischen Berufsleben und Rente. Seit Anfang dieses Jahres heißt es: Gearbeitet wird künftig bis zum 67. Lebensjahr – von 2012 an wird das neue gesetzliche Rentenalter stufenweise in die Praxis umgesetzt. Das bedeutet nicht nur ein längeres Erwerbsleben für Arbeitnehmer, sondern auch mehr Arbeit für Arbeitgeber: Sie müssen prüfen, ob und welche Altersgrenzen sie in ihre Verträge aufgenommen haben.

Das gilt vor allem für betriebliche Altersvorsorgemodelle. Manche Vereinbarungen sind jahrzehntealt, viele gelten für Mitarbeiter, die längst woanders arbeiten, und zum Teil sprechen die Versorgungsordnungen ausdrücklich von der Altersgrenze 65. Es herrscht ein Wildwuchs der Versorgungsformen, so dass sich nicht pauschal sagen lässt, wie welches Unternehmen reagieren sollte.

„Es gibt aber kaum eine Versorgungsordnung ohne Anpassungsbedarf“, sagt Joachim Bangert, Vorstandsmitglied von Auxilion, einem Beratungsunternehmen für die betriebliche Altersvorsorge. Zwar seien große Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern meistens gut vorbereitet. „Aber gerade mittelständische Betriebe reagieren zu langsam.“

Das hat auch Christian Rolfs, Rechtsprofessor an der Universität Bielefeld, beobachtet. „Viele Unternehmen machen sich überhaupt nicht klar, dass der Wech-

sel kommt und was er für sie bedeutet.“ Das gelte sowohl für die betriebliche Altersvorsorge als auch für allgemeine Arbeitsverträge. „Ich habe Verträge aus diesem Jahr zu Gesicht bekommen, die 65 als Altersgrenze vorsehen.“

Wo liegt das Problem? Der Regelfall der betrieblichen Altersvorsorge, so Joachim Bangert, ist eine fixe Leistungszusage des Arbeitgebers, kein beitragsorientiertes Modell. Und die Zusagen enthalten selten eine dynamische Verweisung auf das geltende Rentenalter. Viele sprechen ausdrücklich vom 65. Geburtstag als Fälligkeitszeitpunkt. „Es ist rechtlich nicht geklärt, ob der Arbeitgeber jenseits dieser Grenze seine Zusage anpassen muss, und wenn ja, in welcher Höhe“, sagt Joachim Bangert. Dabei sei die Frage auch bilanz- und steuerrechtlich relevant. Viele Unternehmen könnten bald nicht mehr verlässlich kalkulieren, wie viel ihre Versorgungszusagen sie wann kosten werden. Die Juristen warnen vor dem Szenario, dass der Arbeitnehmer von 65 an sein Gehalt weiter bezieht – und zugleich die versprochene Pensionszusage einfordert. Oder dass ehemalige Mitarbeiter sich aus Mallorca melden und auf ihre unverfallbare Anwartschaft für die Altersversorgung pochen. Sie haben keinen Grund, sich verträgen zu lassen.

Wie Gerichte darüber entscheiden, ist schwer absehbar. Der erste Schritt ist, die Verträge und die Versorgungsordnung zu interpretieren. Zwar dürfte am Wortlaut – „65. Lebensjahr“ – wenig zu deuten sein.

Aber vielleicht haben die Vertragsparteien die 65 als Synonym für das jeweilige Rentenalter genutzt? „Schließlich galt die Zahl fast 100 Jahre lang, sie ist im allgemeinen Sprachgebrauch als Grenze zur Rente etabliert“, sagt Rechtsprofessor Rolfs. Die Parteien hätten sich etwas dabei gedacht, nicht 55 zu vereinbaren. Mit diesem Argument könnte ein Gericht vielleicht rechtfertigen, dass der Arbeitgeber seine Zusage zwei Jahre später einlöst.

Die Richter könnten auch eine „Störung des Geschäftsgrundlage“ des Versorgungsvertrags annehmen. Diese Formel nutzen Juristen, wenn sich Umstände, die die Vertragspartner zur Grundlage ihrer Absprache gemacht haben – hier das Rentenalter 65 –, sich später unerwarteterweise so schwerwiegend verändern, dass es für einen Beteiligten unzumutbar wäre, den Vertrag umzusetzen. Die Arbeitgeber könnten dann verlangen, dass ihre Zusage an die neue Rechtslage angepasst wird.

„Ich halte es nicht für wahrscheinlich, dass die Gerichte diesen Weg gehen“, sagt Christian Rolfs. „Sie dürften das Vertrauen des Arbeitnehmers in seine Pensionszusage für wichtiger halten als das Vertrauen des Arbeitgebers in die bisherige Altersgrenze.“ Für eine Vertragsanpassung müsse man zudem klären, wer das Risiko dafür trägt, dass sich die Umstände ändern. Und wer trägt das Risiko für ein höheres Rentenalter? Besser also, die Entscheidung nicht nur den Gerichten zu überlassen. Arbeitgeber sollten den Status ihrer Versorgungsmodelle prüfen.

„Einseitig kann der Arbeitgeber seine Zusage aber nicht ändern, und die Mitarbeiter sind grundsätzlich nicht verpflichtet, über eine Anpassung der Versorgungsordnung zu verhandeln“, sagt Christian Hoefs, Arbeitsrechtsanwalt in der Kanzlei Hengeler Mueller. Es sei denn, die Geschäftsgrundlage der Versorgungsordnung ist entfallen oder sie enthält eine Revisionsklausel. Danach kann der Arbeitgeber neue Verhandlungen verlangen, wenn sich seine wirtschaftliche Situation oder die rechtlichen Verhältnisse ändern.

Je größer das Unternehmen, desto sinnvoller ist es auch, den Betriebsrat einzubinden. „Das ist ohnehin Pflicht, wenn das Versorgungsmodell auf einer Betriebsvereinbarung beruht oder eine Vielzahl von Mitarbeitern betrifft“, sagt Hoefs. Die könne der Arbeitgeber einseitig kündigen.

Ein bisschen für einige zu ändern geht aber nicht. Wer als Arbeitgeber eine beitragsorientierte Leistungszusage abgegeben hat, kann nicht festlegen, dass er für Mitarbeiter vom 65. Lebensjahr an keine weiteren Beiträge zahlt. Diese direkte Unterscheidung nach dem Lebensalter wäre ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. „Langfristig sind beitragsorientierte Modelle die beste Lösung“, sagt Joachim Bangert. Sie ließen sich vergleichsweise leicht verlängern. Und es könnte ja sein, dass die Grenze von 67 nicht wieder 90 Jahre lang hält. Vielleicht kehrt sie bald zurück zu ihrer Ursprungsmarke von 1889. Damals lag sie bei 70 Jahren.