

BAV-Info-Blatt Nr. 3

Hat mein Ex-Arbeitgeber die Höhe meiner Betriebsrente richtig berechnet oder unberechtigterweise gekürzt?

Ein Arbeitnehmer mit einem Versorgungsversprechen, der sein Anstellungsverhältnis bei seinem Arbeitgeber beendet, hat gem. § 1b i.V.m. § 2 BetrAVG einen Anspruch darauf, dass seine sog. erdienten Anwartschaften erhalten bleiben. Dafür muss dieser nachweisen können, dass er die notwendigen Fristen erfüllt hat. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, so spricht man von unverfallbaren Anwartschaften. Sind diese Voraussetzung nicht erfüllt, so spricht man von verfallbaren Anwartschaften.

Unverfallbare Anwartschaften sind nicht zu verwechseln mit sog. Wartezeiten, die der Arbeitgeber in der Versorgungsordnung vorschreibt, bis der Arbeitnehmer in den Kreis der Versorgungsberechtigten aufgenommen wird (vgl. 9.5.1). Nach Ablauf der Wartezeit entsteht erst ein Anspruch nach Ablauf einer vorgegebenen Frist. Bei der Unverfallbarkeit ist der Anspruch bereits entstanden und soll erhalten bleiben.

Bei Versorgungsversprechen, die durch den Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung finanziert wurden, bedarf es keiner Berechnung. Diese sind gemäß § 1b Abs. 5 BetrAVG immer unverfallbar.

- **Berechnung der Anwartschaften dem Grunde nach**

Bei der Berechnung ist zu unterscheiden zwischen dem Anspruch dem Grunde, der in § 1b geregelt ist und dem Anspruch der Höhe nach, der in § 2 BetrAVG geregelt ist. Der Wortlaut der Rechtsnorm des § 1b Abs. 1 Satz 2 BetrAVG ist klar und eindeutig.

Maßgebend für die Berechnung ist das Datum des Dienstbeginns, das als Eintrittsdatum (m) sowie das Datum des Dienstendes, das als Austrittsdatum (n) bezeichnet wird. Sagt ein Arbeitgeber in dieser Zeitspanne ein Versorgungsversprechen zu, so gilt das Versorgungszusage als erteilt. Dem Arbeitgeber verbleibt jedoch ein Entscheidungsspielraum, ob er die Einzelzusage ausdrücklich erteilen oder nicht.

Jedoch sind bei der Prüfung die Fristen in § 30 f BetrAVG zu beachten. § 1b Abs. 1 BetrAVG nennt nur die aktuellen Fristen. Die Übergangsvorschrift differenziert nach dem Zeitpunkt der Erteilung des Versorgungsversprechens mit der Folge, dass die Fristen zwischen 5 und 10 Jahren betragen und das maßgebliche Alter von 35. auf das 25. herabgesetzt wurde. Dabei geht der Gesetzgeber davon aus, dass die Betriebszugehörigkeit gerade der jüngeren Mitarbeiter geringer ist als früher. Deshalb wurde die sog. Portabilität, d.h. die Übertragbarkeit zwischen den Arbeitgebern gemäß § 4 BetrAVG erleichtert.

Ein Problem bei der Berechnung der Unverfallbarkeit erscheint dann, wenn die Betriebszugehörigkeit unterbrochen wird. Diese Unterbrechung kann z. B. bei einem Erziehungsurlaub erfolgen. Da das Arbeitsverhältnis von Beginn bis Ende des Erziehungsurlaubs ruht, ist es rechtlich zulässig, dass der Arbeitgeber in einer Versorgungsordnung oder einer Einzelzusage festlegt, dass der Arbeitnehmer während seiner Abwesenheit keine weiteren Anwartschaften erdienen kann.

Keine Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit liegt beim Betriebsübergang gem. § 613 a BGB vor. Mit dem Übergang der Arbeitsverhältnisse gehen auch die Versorgungsanwartschaften über.

- **Berechnung der Anwartschaften der Höhe nach**

Zur Berechnung des Anspruches, den der ausgeschiedene Arbeitnehmer bei seinem bisherigen Arbeitgeber erreicht hat, ist gemäß § 2 BetrAVG der Quotient von 2 Zeitabschnitten zu ermitteln. Dabei ist der erdiente Anspruch (Diensteintritt bis zum Dienstaustritt) zum erdienbaren Anspruch (Diensteintritt bis zum vertraglichen Pensionierungsalter) zu ermitteln. Mit diesem Quotienten wird dann die zugesagte Alters- oder Invalidenrente oder das Versorgungskapital gekürzt. Dabei wird das Jahr mit 360 Tagen einheitlich bewertet.

Als Pensionierungsalter ist das Datum zu berücksichtigen, dass in einer Einzelzusage oder in einer Versorgungsordnung - mit dem 60., 63. oder dem 65. Lebensjahr oder mit dem Termin der Fälligkeit festgelegt ist, zudem der Arbeitnehmer seine gesetzliche Rente erhalten kann.

Zudem sind Abschläge zu prüfen, die der Arbeitgeber für den vorzeitigen Bezug der Rente zwischen dem 60. und dem 65. vorgesehen hat. Eine sog. doppelte Kürzung ist also zulässig.

Besondere Vorsicht ist geboten, wenn der Arbeitgeber eine gekürzte Anwartschaft nochmals kürzen möchte. Dies kann dann der Fall sein, wenn im Rahmen einer Neuordnung des Versorgungswerkes erdiente Anwartschaften zum Stichtag bereits abgerechnet werden, als wenn der Arbeitnehmer ausgeschieden wäre und dann für die restliche Dienstzeit eine erneute Kürzung vorgenommen wird. Dieses ist unzulässig. Dies gilt auch bei gehaltsabhängigen Zusagen, wenn der Arbeitgeber nicht nur den bis zum Ablösungstichtag erdienten, errechneten Besitzstand, sondern darüber hinaus auch die weitere Entwicklung des Besitzstandes entsprechend einer individuellen Gehaltsentwicklung garantiert hat.

Nachdem Stichtagsprinzip sind gem. § 2 Nr. 5 Satz 1 BetrAVG die Verhältnisse maßgebend, die zu diesem Zeitpunkt gegolten haben. Deshalb bleiben zukünftige Gehaltssteigerungen sowie Veränderung der Versorgungsregelungen grundsätzlich unberücksichtigt.

Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage sind deshalb die Beiträge zu betrachten, die vom Zeitpunkt der Zusage bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber einbezahlt wurden. Daraus ergibt sich dann die unverfallbare Anwartschaft gem. § 2 Absatz 5. Dadurch soll sichergestellt werden, dass bei Versorgungsregelungen, bei denen der Arbeitgeber Zusatzbeiträge zur Entgeltumwandlung geleistet hat, diese mitverwaltet werden

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung ist die Leistung als unverfallbare Anwartschaft zu bestimmen, die sich aus dem planmäßig entstandenen Versorgungskapital infolge der geleisteten Beiträge eingeeben hat.

- **Verlängerung der Dienstzeiten durch Anrechnung von Vor- und oder Nachdienstzeiten im Rahmen einer vertraglichen Vereinbarung**

Sollten die dafür notwendigen Fristen nicht erfüllt sein, so kann der Arbeitgeber die Erfüllung der Fristen trotzdem schuldrechtlich zusichern und dabei auch sog. Vor- und Nachdienstzeiten anrechnen, damit die gesetzlichen Fristen erfüllt sind. Unter Vordienstzeiten versteht man solche, die der Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber als verfallbare Anwartschaften erdient hat, die jedoch nicht übertragen werden konnten. Sog. Nachdienstzeiten sind solche, die der Arbeitnehmer benötigt hätte, um die gesetzlichen Fristen zu erfüllen.

In der betriebsrentenrechtlichen Praxis ist zu beobachten, dass Arbeitgeber bei der Einstellung von Leitenden großzügig mit der Anrechnung von sog. Vordienstzeiten sind, dann aber im Rechtsstreit mit dem vorzeitig Ausgeschiedenen nicht mehr festhalten wollen. Dabei geht es dann um die Auslegung des zumeist unklaren Wortlautes der Zusage. Ein solcher Rechtsstreit endet zumeist mit einem Vergleich.

Gegenüber dem PSVaG hat eine solche Vereinbarung keine Wirkung, da dieser gem. § 7 Abs. 1 BetrAVG nur an die gesetzlichen Fristen gebunden ist.

gez. Dr. Metz

Stand: 06/2023