

Endgehaltsbezogene Zusage mit gespaltener Rentenformel

Teilzeit in der bAV

Mit einem Urteil hat das BAG seiner bisherigen Rechtsprechung zur proportionalen Teilhabe von Teilzeitbeschäftigten in der bAV ein weiteres Urteil hinzugefügt. Ausschlaggebend für die Berücksichtigung einer Teilzeitbeschäftigung bei der Berechnung der Betriebsrente sind die Regelungen der jeweiligen Versorgungsordnung. Hierbei besteht für den Arbeitgeber ein relativ weites Gestaltungsermessen.

GLEICHBEHANDLUNG UND PROPORTIONALITÄT

Nach § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, sofern sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung nicht rechtfertigen. Einem Teilzeitbeschäftigten ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung nach dem sog. Prinzip der Proportionalität mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. § 4 Abs. 1 TzBfG stellt eine besondere Ausprägung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes entsprechend Art. 3 Abs. 1 GG dar (BVerfG, Beschl. v. 27.11.1997 – 1 BvL 12/91, NZA 1998, S. 247).

PROPORTIONALITÄT IM BEREICH DER BAV

Auf den ersten Blick lässt sich das Gebot, Teilzeitkräften eine Leistung zeitanteilig zukommen zu lassen, relativ einfach umsetzen. Bei der bAV spielen jedoch eine Reihe von Komponenten zusammen, die durchaus zu komplexeren Fragestellungen führen können, welche die Rechtsprechung fortlaufend beschäftigt. Seit längerem wird insbesondere der Umgang mit Teilzeitkräften bei Zusagen mit gespaltener Rentenformel diskutiert. Dies sind Pensionszusagen, bei denen sich bspw. der Aufwand zur Berechnung von jährlichen Rentenbausteinen oder auch unmittelbar die Höhe der Versorgungsleistung für Einkommensbestandteile unter- und oberhalb einer bestimmten Grenze (z. B. der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, BBG) unterscheidet. Für die Berechnung von Versorgungsleistungen sind bei derartigen Zusagen grundsätzlich zwei Berechnungswege denkbar:

Variante A: Zunächst wird die Versorgungsleistung auf Basis eines fiktiven Vollzeitgehalts berechnet und diese im Anschluss dem individuellen Teilzeitgrad entsprechend gekürzt.

Variante B: Die Versorgungsleistung wird unmittelbar auf Basis des Teilzeitgehalts berechnet.

Diese Berechnungsansätze können in der Praxis leicht zu erheblichen Unterschieden bei der Ermittlung der Versorgungsleistung führen: Angenommen eine Pensionszusage sieht einen Versorgungsaufwand von 2,5 % für Einkommensbestandteile bis zur BBG und 10 % für Einkommensbestandteile oberhalb der BBG vor. Dann führen die o. g. Berechnungsvarianten im Jahr 2020 für eine Teilzeitkraft, die auf Basis eines Beschäftigungsquotienten von 50 % ein monatliches Teilzeiteinkommen von 5.175 Euro bezieht, zu folgendem Ergebnis: Variante A: Das fiktive Vollzeiteinkommen beträgt in diesem Fall 10.350 Euro/Monat und die BBG 6.900 Euro/Monat. Für das fiktive Vollzeitgehalt ergibt sich ein Versorgungsaufwand von monatlich 517,50 Euro (= 2,5 % × 6.900 + 10 % × (10.350 – 6.900 Euro)) und auf Basis des Beschäftigungsquotienten von 50 % letztlich ein monatlicher Versorgungsaufwand i. H. v. 258,75 Euro (50 % × 517,50 Euro).

Variante B: Da das Teilzeiteinkommen von 5.175 Euro/Monat unterhalb der BBG liegt, beträgt der Versorgungsaufwand nur 2,5 % von 5.175 Euro, also mit 129,38 Euro/Monat gerade einmal die Hälfte des Wertes, welcher sich nach Variante A ergeben hätte.

Bereits im Jahr 2012 hat sich das BAG anhand der Luft-hansa-Versorgung mit einer ähnlich gelagerten Zusage befasst und die Berechnung des Arbeitgebers entsprechend Variante B bestätigt (Urt. v. 11.12.2012 – 3 AZR 588/10, NZA 2013, S. 572). Seitdem war die Frage, ob die Berechnungsvariante B zulässig ist, für Pensionszusagen, bei welchen jährlich ein Versorgungsbaustein (Rente oder Kapital) auf Basis des jeweiligen Einkommens ermittelt wird, weitgehend geklärt. Es bestand jedoch noch eine gewisse Unsicherheit, ob dieser Berechnungsansatz auch bei endgehaltsabhängigen Zusagen Anwendung finden darf. Diese Frage wurde nunmehr sowohl durch das BAG als auch durch den EuGH gleichlautend beantwortet.

AUSGANGSFALL

Der Entscheidung des BAG vom 3.6.2020 (3 AZR 480/18, NZA 2020, S. 1245) lag eine endgehaltsabhängige Zusage mit einer gespaltener Rentenformel zugrunde. Als ruhegeldfähiges Einkommen legte die Beklagte grundsätzlich den höchsten Durchschnittsbetrag des Einkommens

fest, welches in drei Kalenderjahren innerhalb der letzten fünf vollen Kalenderjahre der anrechnungsfähigen Dienstzeit erzielt worden war. Dieses Einkommen wurde bei ständiger oder zeitweiser Teilzeitbeschäftigung zunächst auf Basis einer fiktiven Vollzeitbeschäftigung ermittelt und anschließend entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während der anrechnungsfähigen Dienstzeit gemindert. Diese umfasste die gesamte Tätigkeitszeit des Versorgungsberechtigten bei der Gesellschaft, maximal jedoch 35 Jahre. Das Ruhegeld ermittelte sich aus 0,6 % des ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens unterhalb des Durchschnittsbetrags der BBG für die letzten drei Kalenderjahre vor dem Ausscheiden der Klägerin zzgl. 2,0 % des ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens oberhalb dieses Durchschnittsbetrags. Die Zusage ermöglichte einen vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres und sah für diesen Fall eine Kürzung des Ruhegelds um 0,25 % für jeden vollen Monat des Rentenbezugs vor Vollendung des 60. Lebensjahres vor. Im konkreten Fall schied die am 3.4.1965 geborene Versorgungsberechtigte, die am 1.1.1990 in das Unternehmen eingetreten war, am 31.5.2014 aus. Das ruhegeldfähige Einkommen betrug auf Basis einer 50%igen Teilzeitbeschäftigung 59.584 Euro p. a. und der durchschnittliche Teilzeitgrad während der gesamten Betriebszugehörigkeit betrug 71,50 %. Der Arbeitgeber berechnete hieraus wie folgt eine Anwartschaft auf vorgezogene Altersrente ab 55 (Tabelle 1).

Die Versorgungsberechtigte wandte sich gegen diese Berechnung und forderte, dass die Berechnung zunächst auf Basis des fiktiven Vollzeiteinkommens durchzuführen sei, bevor die so berechnete Rente mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad gekürzt werden dürfe und die vorgezogene Altersrente 55 somit 1.340,00 Euro betragen müsse (Tabelle 2).

DIE INSTANZGERICHTE

Das Arbeitsgericht hatte sich in dem Verfahren an den EuGH gewandt und u. a. nachgefragt, ob die von der Versorgungsordnung vorgenommene Berechnung, die vorrangige Ermittlung eines ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad, mit § 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung vom 6.6.1997 über Teilzeitarbeit im Anhang der RL 97/81/EG des Rates vom 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die RL 98/23/EG des Rates vom 7.4.1998 geänderten Fassung und mit Art. 2 der RL 2006/54 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5.7.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen vereinbar sei. Der EuGH hatte dies mit klaren Worten bejaht (Urt. v. 13.7.2017 – C-354/16). Man sehe keinen Anlass zur Beanstandung, wenn das Einkommen im Rahmen einer gespaltener Rentenformel vorab mit dem Teilzeitgrad gewichtet werde. Der Arbeitgeber wolle hierdurch Lücken ergänzen, die im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung für Einkommensbestandteile oberhalb der BBG entstehen würden. Soweit

TABELLE 1

Fiktives Vollzeiteinkommen	59.584 Euro p. a./50 % = 119.168 Euro p. a.
Durchschnittlicher Teilzeitgrad	71,50 %
Rentenfähiger Jahresverdienst	85.205,12 Euro p. a.
BBG	67.600,00 Euro p. a.
Rente je Dienstjahr	0,6 % × 67.600,00 Euro + 2 % × (85.205,12 Euro – 67.600,00 Euro) = 757,70 Euro p. a.
Berechnung der vorgezogenen Altersrente im Alter 55 ohne Berücksichtigung des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Unternehmen	
Anrechnungsfähige Dienstzeit bis Alter 55	364 Monate
Vorgezogene Altersrente 55 ohne Abschlag	364/12 × 757,70 Euro/12 = 1.915,30 Euro/Monat
Abschlag für den vorgezogenen Rentenbezug	(59 Monate à 0,25 %): 14,75 %
Rente 55 ohne Berücksichtigung des vorzeitigen Ausscheidens:	1.915,30 × (1 – 14,75 %) = 1.632,79 Euro/Monat
Berücksichtigung des vorzeitigen Ausscheidens	
Betriebszugehörigkeit bis zum Ausscheiden	293 Monate
Mögliche Betriebszugehörigkeit bis Alter 65:	484 Monate
m/n-tel-Regelung:	293/484 = 60,54 %
Anwartschaft auf vorgezogene Altersrente 55	60,54 % × 1.632,79 Euro = 988,44 Euro/Monat

TABELLE 2

Rentenfähiger Jahresverdienst	119.168,00 Euro p. a.
BBG	67.600,00 Euro p. a.
Rente je Dienstjahr	0,6 % × 67.600,00 Euro + 2 % × (119.168,00 – 67.600,00) = 1.436,96 Euro p. a.
Anrechnungsfähige Dienstzeit bis Alter 55	364 Monate
Durchschnittlicher Teilzeitgrad	71,50 %
Abschlag für den vorgezogenen Rentenbezug (siehe oben)	14,75 %
m/n-tel (siehe oben):	60,54 %
Rente 55	364/12 × 1.436,96/12 Euro × 71,50 % × (1 – 14,75 %) × 60,54 % = 1.340,00 Euro/Monat (gerundet)

das Einkommen aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung unterhalb der BBG liege, könnten derartige Lücken jedoch nicht entstehen, da diese Einkommensbestandteile durch die gesetzliche Rentenversicherung abgedeckt seien. Dieser Sichtweise ist zuzustimmen, da sich bei einer der Forderung der Klägerin entsprechenden hochgerechneten Betriebsrente zusammen mit der durch den Arbeitgeber kofinanzierten und durch die Teilzeitbeschäftigung nicht gekürzten gesetzlichen Rente, eine nicht gerechtfertigte Besserstellung der Teilzeitbeschäftigten ergeben würde. Auch die Ermittlung und Anwendung

eines durchschnittlichen Beschäftigungsgrads erscheint dem EuGH als geeignete Methode. Allerdings überlässt er es dem örtlichen Gericht, festzustellen, ob nicht eine andere Ermittlungsmethode im Einzelfall angemessener sein könne.

Sowohl das ArbG Verden (Urt. v. 24.8.2017 – 1 Ca 32/15) als auch das LAG Niedersachsen (Urt. v. 9.8.2018 – 4 Sa 982/17) kamen diesbezüglich zu dem Schluss, dass die Kombination einer endgehaltsbezogenen gespaltenen Rentenformel mit Teilzeit zu einer Diskriminierung der Teilzeittätigen führt, wenn der Berechnung ein einheitlicher Beschäftigungsgrad über die gesamte Dienstzeit zugrunde gelegt wird. Stattdessen müsse man den in § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung statuierten Pro-rata-temporis-Grundsatz auch insoweit zur Anwendung bringen, als eine gesonderte Betrachtung der jeweiligen Zeitabschnitte, während der die Klägerin mit einem wechselnden Teilzeitgrad bzw. vollzeitig für die Beklagte tätig war, hätte erfolgen müssen. Die Instanzgerichte hatten daher eine Gewichtung nach unterschiedlichen Zeitabschnitten als angemessenere Methode vorgenommen und hieraus die Rente ermittelt.

URTEIL DES BAG

Anders als die Vorinstanzen ging das BAG in seinem Urteil vom 3.6.2020 (3 AZR 480/18, NZA 2020, S. 1245) davon aus, dass die vom Arbeitgeber vorgenommene Berechnungsmethode nicht gegen das Benachteiligungsverbot für Teilzeitarbeitnehmer gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG verstößt. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz erlaube eine unterschiedliche Abgeltung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit in quantitativer Hinsicht. Außerdem werde die Versorgung nicht durch bestimmte Dienstjahre erdient, sondern durch die Betriebszugehörigkeit des gesamten Arbeitsverhältnisses. Dies erlaube es, Kürzungen des Versorgungsniveaus nach den Verhältnissen während der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen. Hierin liege kein Verstoß gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz. Der Fall zeigt, dass im System einer gespaltenen Rentenformel die unterschiedliche Gewichtung der Einkommensbestandteile ober- und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze für Teilzeitbeschäftigte je nach Berechnungsansatz deutliche Unterschiede hervorbringt. Dies ist nach Auffassung des BAG jedoch keine unzulässige Ungleichbehandlung wegen der Teilzeit. Die gespaltenen Rentenformel werde auf alle Arbeitnehmer gleich angewendet. Es werde an die Höhe des Einkommens angeknüpft, nicht an die Dauer der Arbeitszeit. Hierdurch werde der Versorgungsbedarf am Ende des Arbeitsverhältnisses abgebildet und dem erreichten Lebensstandard annähernd Genüge getan. Dieser sei sowohl durch das Endgehaltsniveau als auch dadurch gekennzeichnet, in welchem Umfang über das gesamte Arbeitsverhältnis hinweg gearbeitet wurde. Eine gespaltenen Rentenformel gleiche pauschaliert Versorgungslücken aus, welche bei der gesetzlichen Rente für Einkommensbestandteile oberhalb der BBG entstehen. Bei Teilzeitbeschäftigung sei der Anteil des Einkommens unterhalb der BBG typischerweise größer, weshalb die Versorgungslücke geringer ausfalle. Daher sei eine geringere bAV für Teilzeit gerechtfertigt. Unschärfen und Härten im

Einzelfall müssten hingenommen werden. Generalisierungen und Typisierungen seien zulässig, wenn sie nur in geringfügigen und besonders gelagerten Fällen zu Ungerechtigkeiten und Härten führen und nicht in größerem Umfang systemwidrige Benachteiligungen entstehen. Bei einem endgehaltsbezogenen Modell sei es zudem auch für Vollzeitkräfte nicht außergewöhnlich, dass manche Einkommensbestandteile eines Arbeitslebens bei der Betriebsrente nicht berücksichtigt würden. Wenn die Betriebsparteien dies nicht wollten, müssten sie ein anderes Modell, bspw. ein jährliches Bau-steinmodell, wählen.

UNVERFALLBARE ANWARTSCHAFT

Unabhängig von der Teilzeithematik fällt bei der Berechnung der vorgezogenen Altersrente 55 auf, dass die ständige Rechtsprechung des BAG zur Berechnung einer vorgezogenen Altersrente aus unverfallbarer Anwartschaft (vgl. beispielhaft BAG, Urt. v. 23.1.2001 – 3 AZR 164/00) nicht berücksichtigt wurde, nach welcher der folgende Berechnungsweg anzuwenden wäre:

Schritt 1: Ermittlung der Altersrente im Alter 65 unter Berücksichtigung der Begrenzung der anrechnungsfähigen Dienstzeit auf 35 Jahre: $35 \times 757,70 \text{ Euro}/12 = 2.209,96 \text{ Euro}$

Schritt 2: Kürzung aufgrund des vorgezogenen Rentenbezugs:

$2.209,96 \text{ Euro} \times (1 - 14,75\%) = 1.883,99 \text{ Euro}$

Schritt 3: Kürzung aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens: $1.883,99 \text{ Euro} \times 60,54\% = 1.140,57 \text{ Euro}$

Warum sich das in den Urteilsgründen der Gerichte zu diesem Fall nicht findet, ist fraglich. Es steht zu vermuten, dass die vorliegende Konstellation eines möglichen vorgezogenen Rentenbezugs ab Alter 55 als Sonderfall angesehen wurde, der nicht von der Rechtsprechung des BAG zur Berechnung einer vorgezogenen Altersrente aus unverfallbarer Anwartschaft erfasst ist, oder dass diese Fragestellung nicht Gegenstand der Revision war. Da sich zu diesem Punkt keinerlei Ausführungen in den Urteilen der unterschiedlichen Instanzen finden, ist jedenfalls nicht davon auszugehen, dass das BAG seine diesbezügliche Rechtsprechung mit dem vorliegenden Urteil grundsätzlich geändert hat.

FAZIT

Es bestehen keine Bedenken, wenn bei einer endgehaltsbezogenen Zusage mit gespaltenen Rentenformel für Teilzeitkräfte die Berechnung der Betriebsrente auf Basis eines ruhegeldfähigen Einkommens auf Teilzeitbasis erfolgt, sofern dieses Einkommen mit dem über das gesamte Erwerbsleben gemittelten Beschäftigungsgrad ermittelt wird. Da sich sowohl das BAG als auch der EuGH in ihren Begründungen stark auf den unterschiedlichen Versorgungsbedarf für Einkommensbestandteile ober- und unterhalb der BBG gestützt haben, kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Entscheidung bspw. bei einer gespaltenen Rentenformel mit einer vollkommen von der BBG losgelösten Splittinggrenze auch anders ausfallen könnte.

UNSERE AUTOREN



Dr. Brigitte Huber LL.M.

Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Partnerin, maat Rechts-
anwälte, München



Jan Hartloff

Diplom-Mathematiker,
Mitgründer und einer von
vier Geschäftsführern
der H²B Aktiare GmbH,
München

© www.economy-business.de