



## **Mandanteninfo 08/2012: Berücksichtigung von Altersteilzeitarbeit bei der Ermittlung des rentenfähigen Arbeitsverdienstes**

Das BAG hatte mit Urteil vom 17.04.2012 – [3 AZR 280/10](#) – darüber zu entscheiden, ob die Versorgungsordnung einer Firma eine zulässige Regelung enthält, wenn die Höhe des Ruhegeldes vom durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 10 Jahre abhängig gemacht wird und dabei Zeiten der Altersteilzeit mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % berücksichtigt werden.

Der Kläger des Ausgangsverfahrens hatte in den letzten 10 Jahren 6 Jahre Altersteilzeit in Anspruch genommen, was für die Berechnung des betrieblichen Altersruhegeldes zu einem Beschäftigungsgrad von 70 % in den letzten 120 Kalendermonaten geführt hat.

In der vorliegenden Entscheidung hat das BAG Feststellungen getroffen, die dazu führen dürften, dass eine Vielzahl von Firmen ihre Betriebsvereinbarungen/Richtlinien/Policis zur betrieblichen Altersversorgung überprüfen müssen, da sie den aufgestellten Rechtsgrundsätzen nicht ohne weiteres standhalten

Im Einzelfall hat das BAG festgestellt, dass die Versorgungsordnung eine Allgemeine Geschäftsbedingung des Arbeitgebers darstellt, die nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien einheitlich so auszulegen ist, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist. Dabei geht das Gericht zunächst vom Wortlaut der Versorgungsordnung aus, überprüft das Auslegungsergebnis dann am Gesamtzusammenhang der Regelung und der von den Vertragsparteien verfolgten Regelungszwecke, sowie an den jeweils der anderen Seite erkennbaren Interessen der Beteiligten.

Nachdem die aus dem Jahr 1981 stammende Versorgungsordnung keine ausdrückliche Regelung für Altersteilzeitbeschäftigte enthielt und nur Teilzeitbeschäftigung erwähnte, war das Gericht der Auffassung, dass der Wortlaut auch die Altersteilzeitbeschäftigung erfassen könne. Aus dem Sinn und Zweck der Regelung der Versorgungsordnung leitete das BAG jedoch ab, dass die Regelung über Altersteilzeitverhältnisse von der Kürzungsregelung für Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht erfasst sein können, da diese Regelung erkennbar bezwecke, den aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmer durch Maßnahmen der Verdienstsicherung einen bestimmten Lebensstandard zu gewährleisten.

Bei Arbeitnehmern, die zeitweise oder dauerhaft Teilzeitarbeit geleistet haben, sah die Versorgungsordnung vor, dass der rentenfähige Arbeitsverdienst durch Inbezugnahme eines durchschnittlichen Beschäftigungsgrades, der dem Verhältnis der vereinbarten zur vollen tariflichen Regelarbeitszeit im Kalendermonat entsprach, mit dem Vollzeiteinkommen zu multiplizieren war. Diese Regelung, so das BAG, diene dazu, entsprechend dem Verhältnis zwischen der individuellen Arbeitszeit und der tariflichen Vollarbeitszeit den rentenfähigen Arbeitsverdienst zu ermitteln und gehe erkennbar von einem proportionalen Verhältnis zwischen Arbeitszeit und rentenfähigem Arbeitsverdienst aus. Dabei betonte das BAG, dass es grundsätzlich nicht sachwidrig sei, auf den Beschäftigungsumfang während der letzten 10 Jahre des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Dies sei ein Zeitraum, in dem sich der durch den Arbeitsverdienst geprägte Lebensstandard verfestigt.

Da der durch das Arbeitsentgelt geprägte Lebensstandard von Altersteilzeitbeschäftigten jedoch ein anderer sei als der von „normalen“ Teilzeitbeschäftigten, weil deren Vergütung anteilig gekürzt werde, während Altersteilzeitbeschäftigte gerade ein höheres Arbeitsentgelt hätten, in dem die gesetzlichen Aufstockungsleistungen nach [§ 3 Abs. 1 Nr. 1a AlterszeitG](#) und gegebenenfalls zusätzlichen tariflichen und einzelvertraglichen Aufstockungsleistungen den monatlichen Verdienst deutlich erhöhen, sei klar, dass während der Altersteilzeit der erhöhte Lebensstandard prägend sei und nicht wie bei den anderen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern über den Beschäftigungsumfang das proportional gekürzte Arbeitsentgelt. Da das Einkommen der Altersteilzeitbeschäftigten den Umfang der Arbeitszeit nicht in demselben Maße widerspiegelt, wie dies bei anderen Teilzeitbeschäftigten der Fall sei, sei die entsprechende Regelung der Versorgungs-

ordnung nicht anwendbar. Die Vergütung der Altersteilzeitarbeitnehmer sei der Vergütung der Vollzeitarbeitnehmer ähnlicher als der vom Teilzeitbeschäftigten. Aus diesem Grund kam das BAG zu dem Ergebnis, dass sich die betriebliche Altersrente des zuletzt in Altersteilzeit beschäftigten Klägers ohne die für Teilzeitbeschäftigte maßgebliche Bestimmung zum Beschäftigungsgrad errechne und damit ausgehend von einem Vollzeitverdienst im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses zu bestimmen sei. Im konkreten Fall, den das BAG zu entscheiden hatte, führte dies zu einer monatlichen Rentenerhöhung von beinahe hundert Euro pro Monat.

**Praxistipp:**

Den Betriebsräten ist zu empfehlen, ihre betriebliche Altersversorgung vor dem Hintergrund der BAG-Entscheidung vom 17.04.2012 genau unter die Lupe zu nehmen. Den betroffenen Altersteilzeitmitarbeitern ist zu empfehlen, ihre Berechnung der Betriebsrente im Einzelfall daraufhin zu untersuchen, ob ihnen beim ruhegeldfähigen Einkommen nicht wie im Fall des BAG eine Verringerung des Beschäftigungsgrades wie bei andern Arbeitnehmern in Teilzeit zugemutet wurde und damit eine Verkürzung der Betriebsrente stattfindet.