



Info-Brief

Fachvereinigung Direktversicherung

I | 2024

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

schon wieder ist ein Jahr vergangen und die aba-Jahrestagung steht vor der Tür. Da soll auch der jährliche Newsletter der Fachvereinigung Direktversicherung nicht fehlen, mit dem wir Sie zu spannenden Themen rund um die bAV und die Direktversicherung im Besonderen informieren wollen.

Auch in der aktuellen Diskussion über gesetzliche Änderungen und angesichts sozialpolitischer Herausforderungen kann die Direktversicherung wie seit jeher eine zentrale Rolle spielen.

Bei der Verbreitung der bAV leistet die Direktversicherung bereits heute einen wichtigen Beitrag und wird dies auch in Zukunft tun. Die Direktversicherung ist das Mittel der Wahl, wenn es um einen breiten Einsatz in der bAV geht. Wird der bAV bisweilen eine gewisse Komplexität nachgesagt, so hat die Direktversicherung insoweit einen gewissen Vorteil gegenüber anderen Durchführungswegen sowie immer wieder angedachten neuen Modellen. Denn sie profitiert vom Effekt der Wiedererkennung und ist durch einen hohen Standardisierungsgrad, eine bilanzneutrale Einrichtung und eine handliche Verwaltung wie geschaffen für eine Vielzahl an Versorgungen.

Dabei zeigt sie sich gleichwohl flexibel und vielseitig: Neben allen biometrischen Risiken können Garantien unterschiedlicher Höhe ebenso abgebildet werden wie lebenslange Renten- und Kapitalzahlungen. Risiken werden dabei über das Kollektiv der Lebensversicherung gemeinsam getragen und ausgeglichen. Auf die Wichtigkeit bedarfsgerechter Garantien, die eine ausgewogene Balance zwischen Renditechance und Sicherheit bieten, sei an dieser Stelle ebenso hingewiesen wie auf die Wichtigkeit einer lebenslänglichen Rente im Hinblick auf die stetig steigende Lebenserwartung und damit verbundene notwendige Planungssicherheit. Lebenslange Rentenleistungen sind für eine echte Altersversorgung essenziell wichtig, um im gesamten Rentenalter die Lebenshaltungskosten zu decken. Insgesamt zeigt sich die Direktversicherung gegenüber anderen Modellen und Überlegungen flexibel, etabliert und in vielen Konstellationen überlegen.

Als Fachvereinigung Direktversicherung wollen wir daher den eingeschlagenen Weg weiterverfolgen und auch in Zukunft im aktuellen Diskurs auf die Direktversicherung und ihre vielen Vorteile aufmerksam machen sowie den Stellenwert der Direktversicherung betonen, damit die Beachtung der

Direktversicherung und ihre Rolle bei der weiteren Verbreitung der bAV weiter zunimmt und ihre Einsatzmöglichkeiten noch stärker erkannt und genutzt werden.

In diesem Sinne freuen wir uns, Ihnen unseren Newsletter zu übersenden und Sie wieder über aktuelle und praxisrelevante Themen der bAV mit Bezug zur Direktversicherung zu informieren. Los geht es mit einem kurzen Blick von Dominik Brendle auf das aktuelle Gesetzgebungsverfahren zum Bürokratienteilungsgesetz, das auch die bAV betrifft. Danach wenden wir uns weiteren aktuellen bAV-Themen mit Bezug zur Direktversicherung zu. Zunächst erläutert Rüdiger Bach die Anwendung der Vervielfältigungsregelung nach § 40b EStG a. F. bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers. Danach wirft Kerstin Jeske einen Blick auf die praxisrelevante Frage, ob § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG auch bei Nutzung des Überschussverwendungssystems „erhöhte Startrente“ angewendet werden kann.

In der Folge werden dann einige interessante Entscheidungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung vorgestellt. Zunächst erläutert Michael R. A. Lange das Urteil des BGH vom 31.05.2023 zum Thema interne Teilung und Anwendung von Unisex-Tarifen. Danach betrachtet Prof. Dr. Ulbrich die Entscheidung des BAG vom 20.06.2023, die sich mit der Zulässigkeit eines einseitigen Ersetzungsrechts der Leistungsform (Kapital/Rente) für den Arbeitgeber befasst. In der Folge stellt er das Urteil des BAG vom 09.05.2023 vor, in dem der 3. Senat seine Erwägungen zur Zulässigkeit sog. Jeweiligkeitsklauseln darlegt. Der Rechtsprechungsüberblick endet mit dem Blick Prof. Dr. Ulbrichs auf das Urteil des BAG vom 10.10.2023 zur Frage, ob und inwieweit sog. Ausscheideklauseln in Zusagen auf Invaliditätsversorgung wirksam vereinbart werden können.

Abgerundet wird unser Info-Brief schließlich durch einen Veranstaltungsbericht von Prof. Dr. Ulbrich zum „Berliner bAV-Auftakt“, in dessen Rahmen die aktuellen und zu erwartenden Entwicklungen des bAV-Jahres 2024 diskutiert wurden.

Und nun wünschen wir Ihnen viel Freude bei der Lektüre des Newsletters und freuen uns wie gewohnt über Kommentare, Anregungen und Themenvorschläge.

Ihre

Dr. Heinke Conrads
Leiterin Fachvereinigung Direktversicherung

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|------|-----------------------------|----|
| I. | GESETZGEBUNG | 4 |
| II. | AKTUELLE THEMEN | 6 |
| III. | RECHTSPRECHUNG | 13 |
| IV. | VERANSTALTUNGSBERICHT | 22 |

I. Gesetzgebung

Nachweisgesetz / Bürokratieentlastungsgesetz:

Dominik Brendle, Allianz Lebensversicherung

Das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) soll zahlreiche Änderungen enthalten, die entweder der bereits realisierten Digitalisierung von Sachverhalten Rechnung tragen, oder die Digitalisierungsvorhaben vorantreiben sollen.

Bisheriger Stand

In Bezug auf das Nachweisgesetz geht der Entwurf des BEG IV bisher weiterhin vom deklaratorischen Schriftformerfordernis im Sinne des § 126 BGB aus – lediglich die Verwendung der elektronischen Form im Sinne des § 126a BGB (qualifizierte elektronische Signatur) wird ermöglicht.

Der Gesetzgeber blieb damit zunächst deutlich hinter den rechtlichen Möglichkeiten und den praktischen Ansprüchen zurück, was zu Unverständnis und Unmut bei Unternehmen und Verbänden geführt hat. Auch die aba hat ein entsprechendes Positionspapier abgegeben.

Aktuelle Vorschläge

Die Bundesregierung hat sich nun aber am 21. März 2024, darauf geeinigt, die Schriftform im Nachweisgesetz durch die Textform gem. § 126b BGB zu ersetzen. Es wird also künftig möglich sein, die wesentlichen Vertragsbedingungen in Textform nachzuweisen, sofern das Dokument für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- und Empfangsnachweis erhält. Arbeitsverträge können damit bald digital vereinbart werden. Eine eigenhändige Unterschrift auf Papier, wie es § 126 BGB fordert, ist nur noch notwendig, wenn Arbeitnehmer dies ausdrücklich verlangen oder wenn es das Gesetz ausdrücklich vorschreibt (z.B. § 14 Absatz 4 TzBfG).

INFOBOX

Die Änderung soll nachträglich noch in den bereits am 13. März 2024 beschlossenen Regierungsentwurf für das BEG IV integriert werden.

§ 2 Abs. 4 NachweisG sieht vor, dass die erforderlichen Angaben durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen erbracht werden können. Versorgungsordnungen fallen ausdrücklich nicht unter diese Ausnahmen, obwohl die Ausweitung auf Versorgungsordnung schon im Gesetzgebungsverfahren zum novellierten NachweisG diskutiert wurde, um mittelständische Unternehmen von Bürokratie zu entlasten. Der Entwurf des BEG IV greift dies weiterhin nicht auf.

Ebenso werden die Schriftformgebote des § 4d Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b Satz 2 EStG (Unterstützungskasse) und des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG (Pensionszusage) leider nicht angepasst.

II. Aktuelle Themen

1. Anwendung der Vervielfältigungsregel nach § 40b Abs. 1 und Abs. 2 S. 3 und 4 EStG a.F. bei Ausscheiden aus dem Unternehmen

Rüdiger Bach und Stefan Westphal, R+V Lebensversicherung

§ 40b Abs. 1 EStG in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung bestimmte, dass Beiträge für Direktversicherungen und Zuwendungen an Pensionskassen bis zu Höchstbeträgen von in der Regel jährlich 1.752 EUR einer pauschalen Lohnsteuer von 20 % (zzgl. Soli-Zuschlag und ggf. Kirchensteuer) unterworfen werden können. Die Vorschrift galt für Direktversicherungen und kapitalgedeckte Pensionskassen, ab 2005 erstreckt sie sich nur noch auf nicht kapitalgedeckte Pensionskassen.

Hintergrund

Die alte Gesetzesfassung war nach der bis zum 31.12.2017 geltenden Übergangsregelung in § 52 Abs. 40 S. 1 EStG a.F. weiterhin maßgeblich für alle Versicherungsbeiträge/Zuwendungen, wenn die Direktversicherungs- oder Pensionskassenzusage vor dem 01.01.2005 als sog. Altzusage erteilt worden war.

Seit 2018 kann die Pauschalbesteuerung weiter angewendet werden, wenn vor dem 01. 01.2018 mindestens ein Beitrag an eine Direktversicherung oder eine kapitalgedeckte Pensionskasse nach § 40b Absatz 1 und 2 EStG a.F. pauschal besteuert wurde (§ 52 Abs. 40 EStG). In einem solchen Fall liegen gemäß BMF-Schreiben „Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ vom 12.08.2021 Rdnr. 86 für diesen Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen für die weitere Anwendung des § 40b EStG a. F. sein ganzes Leben lang vor. Vertragsänderungen (z. B. Beitragserhöhungen), Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage, Arbeitgeberwechsel etc. sind unbeachtlich.

Praktische Bedeutung

Scheidet ein Mitarbeiter aktuell aus dem Unternehmen aus, kann der Arbeitgeber für den Mitarbeiter aus Anlass der Beendigung eines ersten Dienstverhältnisses bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zusätzliche pauschalbesteuerte Beiträge in eine bestehende Altzusage über eine Direktversicherung oder eine kapitalgedeckte Pensionskasse unter Anwendung der Vervielfältigungsregel nach § 40b Abs. 2 S. 3 EStG a.F. aufwenden.

INFOBOX

Die Anwendung dieser Vervielfältigungsregelung setzt nicht voraus, dass das Dienstverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers beendet wird. Sie ist auch dann möglich, wenn die beschäftigte Person freiwillig oder wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheidet. Die Vervielfältigungsregelung ist auch bei Entgeltumwandlung zulässig.

Die Vereinbarung über die Anwendung der Vervielfältigungsregelung kann, sobald das Ausscheiden des Mitarbeiters feststeht, getroffen werden. Es sollten jedoch nicht mehr als 12 Monate zwischen Vereinbarung und tatsächlichem Ausscheidetermin liegen. Die tatsächliche Beitragszahlung kann auch noch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen, wenn die Vervielfältigungsregelung spätestens bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde.

Höchstbetrag der Vervielfältigung nach § 40b Abs. 2 S. 3 und 4 EStG a.F.:

Der jährlich pauschalierungsfähige Höchstbetrag von 1.752 EUR wird vervielfacht mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestanden hat. Dieser Betrag vermindert sich gemäß § 40b Abs. 2 S. 4 EStG a.F. um die pauschal versteuerten Beiträge, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird und in den sechs vorangegangenen Jahren erbracht hat. Die Finanzierungsart (Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerfinanzierung) der Beiträge spielt keine Rolle. Das Eintritts- und Ausscheidejahr gelten auch hier jeweils als volle Kalenderjahre. Bei der Bestimmung der Kalenderjahre ist es wichtig darauf zu achten, dass nur die Kalenderjahre mitberücksichtigt werden dürfen, die bei dem aktuellen Arbeitgeber abgeleistet wurden. Zurückgelegte Dienstjahre in anderen Unternehmen, die regelmäßig in einem Konzern bei Jubiläumzahlungen berücksichtigt werden, bleiben bei der Vervielfältigungsregelung außen vor.

Wichtig zu beachten ist auch, dass die Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 S. 3 EStG und die Vervielfältigungsregelung nach § 40b Abs. 2 S. 3 und 4 EStG a. F. sich nicht ausschließen; es erfolgt aber eine Anrechnung.

Beispiel: Vervielfältigung nach § 40b Abs. 1 und 2 S. 3 und 4 EStG a.F.

Arbeitnehmer A scheidet nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit am 31.07.2023 aus dem Dienstverhältnis aus. Für A werden seit 2004 monatliche Beiträge an eine Direktversicherung von 146 EUR entrichtet, die der Arbeitgeber pauschal versteuert. Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses wird daneben eine Abfindung von 20.000 EUR vereinbart.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer die Abfindung in die Direktversicherung einzuzahlen kann die Vervielfältigungsregelung nach § 40b Abs. 2 S. 3 und 4 EStG a. F. angewendet werden.

INFOBOX

Berechnung des pauschalierungsfähigen Volumens:

1.752 EUR x 20 Jahre = 35.040 EUR abzüglich der pauschalierten Beiträge im Jahr 2023 und in den 6 vorausgegangenen Kalenderjahren von 11.534 EUR, nämlich 6 x 1.752 EUR von 2017 bis 2022 + 1.022 EUR (7x 146 EUR) in 2023 = 23.506 EUR.

Der Arbeitgeber kann daher im Rahmen der Nutzung der Vervielfältigungsregel maximal einen Einmalbetrag in Höhe von bis zu 23.506 EUR pauschal mit 20 % versteuern. Wichtig hierbei ist es in der entsprechenden Vereinbarung festzulegen, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die auf den Einmalbeitrag zu entrichtende Pauschalsteuer trägt.

Die Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 S. 3 EStG zur steuerfreien Entgeltumwandlung steht zusätzlich zu der aus § 40b Abs. 2 S. 3 und 4 EStG a. F. zur Verfügung. Allerdings wird der pauschal versteuerte Vervielfältigerbeitrag gemäß § 52 Abs. 4 Satz 24 EStG angerechnet. Der Höchstbetrag für die steuerfreie Zuwendung aus § 3 Nr. 63 S. 3 EStG beträgt 10 x 4 % der BBG der allgemeinen Rentenversicherung (alte Bundesländer), also im Jahr 2023 40 % von 85.200 EUR = 34.080 EUR. Wird vorliegend die Vervielfältigungsregelung des § 40b Abs. 2 S. 3 und 4 EStG a. F. in Höhe von 20.000 genutzt, mindert sich der nach § 3 Nr. 63 S. 3 EStG zur Verfügung stehende Vervielfältiger auf 14.080 EUR (34.080 EUR – 20.000 EUR).

Besteuerung der Versorgungsleistung

Rentenleistungen aus pauschalversteuerten Beiträgen sind als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 Satz 2 Buchst. a) i. V. m. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a), bb EStG mit dem Ertragsanteil zu besteuern.

Kapitalleistungen aus pauschalversteuerten Beiträgen werden nach § 22 Nr. 5 Satz 2 Buchst. b) EStG i. V. m. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG versteuert. Der Unterschiedsbetrag zwischen der Versicherungsleistung und der Summe der auf sie entrichteten Beiträge ist mit dem individuellen Steuersatz zu versteuern. Hat der Vertrag eine Laufzeit von mindestens 12 Jahren und wird die Versorgungsleistung erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt, ist nur die Hälfte des Unterschiedsbetrags zu versteuern. Kapitalzahlungen, die bei Tod fällig werden, sind stets einkommensteuerfrei.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Beiträge im Rahmen der Vervielfältigungsregelung sind vollständig sozialversicherungsfrei, wenn sie aus einer Abfindungszahlung stammen, die ausschließlich als Gegenleistung für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt wird. Ansonsten ist die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge nach den allgemeinen Regelungen für nach § 40 Abs. 1 und 2 EStG a.F. pauschalversteuerte Beiträge zu beurteilen. Dabei ist zu beachten, dass Leistungen aus einer bAV bei gesetzlich Krankenversicherten bis zur BBG der Kranken- und Pflegeversicherung den KV- und PV-Beiträgen unterliegen. Bei Kapitalzahlungen gilt als Berechnungsgrundlage für die Beiträge 1/120 der Leistung als monatlicher Zahlbetrag der Versorgungsbezüge, längstens für 120 Monate.

2. Erhöhte Startrente – die Mischung macht's

Kerstin Jeske, Württembergische Lebensversicherung

Einleitung

Die Verwendung des Überschussverwendungssystems „erhöhte Startrente“ in der Direktversicherung hat den Vorteil, dass die (künftigen) Überschüsse der Rentenphase bereits ab der ersten Rentenzahlung zu höheren Rentenbeträgen für den Versorgungsberechtigten führen.

Im Rahmen einer Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) ist es zweifellos zulässig, die „erhöhte Startrente“ zu verwenden, da diese Zusageform durch § 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG ausdrücklich von der Anpassungspflicht laufender Renten ausgenommen ist. Allerdings ist die BZML mit der letzten Rechnungsinsablenkung zum 1. Januar 2022 für Neuabschlüsse faktisch aus dem Markt verschwunden, weil es für die Versicherer im Niedrigzinsumfeld sehr schwierig ist, die gesetzlich geforderte Mindestleistung zu garantieren.

Umso wichtiger ist deswegen die Frage, ob die „erhöhte Startrente“ auch im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) rechtlich zulässig ist, ohne dass für den Arbeitgeber ein Einstandsrisiko verbleibt. Denn die alternativ in Betracht kommenden „voll-dynamischen Überschussysteme“ ermöglichen spürbare Rentenerhöhungen nur, wenn die Rentenphase lange andauert, der Versorgungsberechtigte also recht alt wird. In der Literatur sind die Meinungen dazu bislang nicht eindeutig (zustimmend *Biedlingmeier*, in: Ulbrich, Praxishandbuch für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten, 2021, Kapitel 8, Rn. 443; *Rolfs* in: Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, 4. Auflage 2022, § 16, Rn. 309; zweifelnd: *Höfer* in: Höfer/de Groot/Küpper/Reich, Betriebsrentenrecht (BetrAVG) – Bd. I: Arbeitsrecht, Werkstand: 29. EL März 2023, § 16 Rn. 409; *Schipp* in: Schlewing u. a., Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung, Stand 5/2023, Teil 14, Rn. 957b).

Gesetzliche Regelung

Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu prüfen.

Diese Anpassungsprüfungspflicht entfällt gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG u.a. in der Direktversicherung, wenn „*ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden*“.

Dem Wortlaut ist nicht zu entnehmen, auf welche Weise „*sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile*“ zur Rentenerhöhung heranzuziehen sind. Dass dem Rentenempfänger sämtliche Überschüsse zustehen müssen (und ihm nicht etwa Teile davon zugunsten des Arbeitgebers oder des Versicherers vorenthalten werden dürfen), ist klar. Auf welche Weise dies geschehen muss, wie die anfallenden Überschüsse also konkret verwendet werden müssen, ist nach dem Wortlaut des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG aber nicht vorgegeben.

Überschussverwendungsarten

Grundsätzlich kommen für die Rentenphase einer Direktversicherung verschiedene Arten der Überschussverwendung in Betracht, die unterschiedlich wirken.

Erfolgt die Überschussbeteiligung im Wege einer „**voll dynamischen Rentensteigerung**“, wird zu Beginn des Rentenbezugs lediglich die vereinbarte Garantierente ausgezahlt, welche sich durch entstehende Überschüsse im weiteren Verlauf nur langsam, aber dafür stetig erhöht.

Bei Nutzung der Überschüsse für „**erhöhte Startrenten**“ ergeben sich – wie bereits erwähnt – dagegen bereits ab der ersten Rentenzahlung höhere Rentenbeträge, wobei diese dann aber im Verlauf eher konstant bleiben. Sinken die aus der Kapitalanlage erzielten Überschüsse zukünftig ab, kann der Zahlbetrag der Rente sogar herabgesetzt werden.

Bei der „**teildynamischen Rentenerhöhung**“ werden die vorstehend beschriebenen Überschussverwendungsarten kombiniert: ein Teil der Überschüsse erhöht die Startrente, der Rest der Überschussbeteiligung wird für eine jährliche Rentensteigerung verwendet.

INFOBOX

Die vorstehend umrissenen Überschussverwendungsarten haben ihre jeweiligen Vorzüge und Nachteile. Wirtschaftlich betrachtet und bezogen auf den gesamten Rentenbezugszeitraum ist die Beteiligung des Rentenempfängers an den Überschüssen dabei jeweils wertgleich, denn immer kommen ihm „*sämtliche (...) Überschussanteile*“ zugute; lediglich der Auszahlungszeitpunkt variiert.

Zeitlicher Aspekt

Die Wirkung einer Überschussverwendungsart im Rahmen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG hängt also stark davon ab, wie die Verwendung in zeitlicher Hinsicht erfolgt.

Deswegen muss die Frage betrachtet werden, ob § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG verlangt, dass eine Rentenerhöhung dauerhaft gewährt wird, oder ob auch befristete bzw. nicht dauerhafte Rentenerhöhungen zulässig sind, also solche, die auch wieder entfallen können, was zu einem Sinken des Zahlbetrags führen kann. Denn nur wenn das Überschussystem die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG erfüllt, entfällt die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG.

Gesetzeswortlaut

Dem Gesetzeswortlaut des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG selbst ist insoweit nichts zu entnehmen.

Soweit vorgegeben wird, es seien die Überschüsse zur Erhöhung „*der laufenden Leistungen*“ zu verwenden, ist dies lediglich – wie in § 16 Abs. 1 BetrAVG – so zu verstehen, dass der Anpassung(sprüfungspflicht) nur laufende Leistungen, nicht aber Kapitaleistungen unterliegen.

Eine zeitliche Bestimmung hinsichtlich der Erhöhung durch Überschüsse – etwa dahingehend, dass dies dauerhaft zu erfolgen hätte – ergibt sich aus dem Wortlaut jedoch nicht.

Auslegung und Rechtsprechung

Die Klärung dieser Frage hat somit durch Auslegung des Gesetzes unter Heranziehung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Zusammenhang mit § 16 Abs. 3 BetrAVG zu erfolgen.

INFOBOX

Grundsatz:

Danach ergibt sich, dass jedenfalls die Kombination aus „erhöhter Startrente“ und „dynamischer Rentenerhöhung“ den Anforderungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG gerecht wird, soweit bestimmte, von der Rechtsprechung aufgestellte Zusatzerfordernisse beachtet werden.

Sinn und Zweck

Sinn und Zweck des § 16 Abs. 1 BetrAVG ist es, für den Rentenempfänger die Geldentwertung seiner laufenden Betriebsrente auszugleichen oder abzumildern. Für Arbeitgeber geht damit zwangsläufig ein hoher Prüfungsaufwand und eine ungewisse Kostenbelastung einher, die sich zudem nicht vorfinanzieren lässt.

Der Gesetzgeber hat darauf mit Einführung der sog. Escape-Klausel (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 und 2 BetrAVG) reagiert, um die Anpassungsverpflichtungen für die Arbeitgeber besser kalkulierbar zu machen, so dass diese Planungs- und Rechtssicherheit gewinnen, was schließlich dem Ziel dient, die bAV zu erhalten und ihre Verbreitung zu fördern (BT-Drs. 13/8011 S. 73). Dies gilt für Arbeitgeber, die eine Direktzusage erteilt haben, ebenso wie für Arbeitgeber, die einen versicherungsförmigen Durchführungsweg nutzen. § 16 Abs. 3 Nr. 1 und 2 BetrAVG sollten in ihrer Wirkung der Kalkulationssicherheit vergleichbar sein.

Die Zwecke Kaufkraftersatz und Kalkulationssicherheit sind demnach bei der vorzunehmenden Auslegung gleichermaßen zu berücksichtigen.

Entscheidungen des BAG

Der 3. Senat des BAG hat sich im Zusammenhang mit der Überschussverwendung einer Pensionskasse mit der hier relevanten Frage befasst, ob sich auch befristete, also nicht dauerhafte Betriebsrentenerhöhungen mit § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG vereinbaren lassen (BAG, Urteil vom 10.12.2019 – 3 AZR 122/18, Rn. 111 bis 115 und Urteil vom 18.02.2020 – 3 AZR 137/19, Rn. 104 – 107). Die Kernaussagen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Es entspricht zwar nicht Sinn und Zweck von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG sowie dem systematischen Zusammenhang und der Entstehungsgeschichte des Gesetzes, wollte man allein vorübergehende Erhöhungen der Betriebsrente für einen Ausschluss der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs.

1 BetrAVG zulassen. Dies folgt schon daraus, dass eine Anpassungsprüfung nach dieser Vorschrift auf eine dauernde Anpassung gerichtet ist, was auch für die Regelungen des § 16 Abs. 3 Nr. 1 und 2 BetrAVG gilt.

- Bei versicherungsförmigen Durchführungswegen ist jedoch die Besonderheit zu beachten, dass sich die Leistungsfähigkeit und die Möglichkeit des Versorgungsträgers, Überschüsse auszukehren, auch nach dessen wirtschaftlicher Lage und dem Aspekt der Planbarkeit richtet. Naturgemäß lassen sich kürzere Zeiträume besser planen als längere.
- Es entspricht deswegen dem Interesse der Betriebsrentner und ist für diesen vorteilhaft (so der Senat mit Urteil vom 03.05.2022, 3 AZR 374/21, Rn. 46), wenn feststehende kurzfristige Überschüsse anfallen als wenn wegen der mit langen Zeiträumen verbundenen Unsicherheiten lediglich geringere (dauerhafte) Überschussbeteiligungen für eine Rentenerhöhung verwendet werden. Dieses Interesse steht neben ihrem Interesse an einer dauernden und sicheren Erhöhung der Betriebsrente zur weiteren Planung ihres Lebensabends.
- Befristete Erhöhungen der Betriebsrente aufgrund einer bestimmten Verteilung von Überschussanteilen sind deshalb dann zulässig, wenn nach den maßgeblichen Versicherungsbedingungen sichergestellt ist, dass dauernde und gegebenenfalls vorübergehende Rentenerhöhungen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Zudem darf der Anteil der nur befristeten Erhöhungen der Betriebsrente nicht unangemessen hoch sein.
- In den entschiedenen Fällen betrug das Verhältnis von befristetem Sonderzuschlag zur Stammrente jeweils 25%. Dies hat der Senat für angemessen gehalten.

Übertragbarkeit der Argumentation

Wenngleich das Überschussystem „erhöhte Startrente“ nicht von vornherein befristet ausgestaltet ist, kann es dennoch – wie oben beschrieben – im Verlauf zu einer Herabsetzung der laufenden Rente kommen. Dann ist die Rentenerhöhung ebenfalls nicht dauerhaft. Somit lassen sich die vorstehenden Feststellungen des BAG auf die hier vorliegende Ausgangsfrage übertragen.

Zusammenfassung

Somit kann also festgehalten werden, dass die Überschussverwendungsform „erhöhte Startrente“ in der Direktversicherung zumindest dann im Rahmen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG genutzt werden kann, wenn sie mit dem System „dynamische Rentenerhöhung“ kombiniert wird und sichergestellt ist, dass die Überschüsse der erhöhten Startrente nicht mehr als 25% der Stammrente betragen.

Das geforderte Verhältnis zwischen dauerhafter und (gegebenenfalls) nicht dauerhafter Rentenerhöhung sowie der Anteil der (gegebenenfalls) nur befristeten Erhöhungen der Betriebsrente lässt sich durch entsprechende Tarifgestaltung sicherstellen.

Wenngleich die konkrete Frage, ob die Gewährung erhöhter Startrenten bei Direktversicherungen unter dem Gesichtspunkt von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG eine zulässige Überschussverwendung darstellt, bislang nicht Gegenstand höchstrichterlicher Rechtsprechung war, kann somit dieses für die Versorgungsberechtigten vorteilhafte Überschussystem also nicht nur in der BZML, sondern auch in der boLZ rechtssicher genutzt werden.

III. Rechtsprechung

1. BGH vom 31.05.2023 – XII ZB 250/20: Die Entscheidung und die Umsetzung der Lebensversicherer

Michael R. A. Lange, Darmstädter Kreis e.V.

Mit Beschluss vom 31.05.2023 hat der Bundesgerichtshof (BGH) über die interne Teilung eines betrieblichen Anrechts, einer Direktversicherung, entschieden.

Die Fragestellungen

Mit seiner Entscheidung geht der BGH erstmalig im Zusammenhang mit der internen Teilung eines Anrechts aus Direktversicherung auf die Frage ein, welche Rechnungsgrundlagen bei der Einrichtung des neuen Anrechts für die ausgleichsberechtigte Person zu verwenden sind: die Rechnungsgrundlagen des zu teilenden Anrechts oder die aktuell gültigen Rechnungsgrundlagen, mit denen neue Versicherungsverträge abgeschlossen werden.

Gleichzeitig entschied der BGH die – bisher höchstrichterlich ungeklärte – Frage, ob für das neu einzurichtende Anrecht weiterhin geschlechtsspezifische Tarife („Bisex-Tarif“) zulässig sind oder ob zwingend geschlechtsneutrale Tarife („Unisex-Tarife“) angewendet werden müssen.

Die Vorgeschichte

Im Rahmen einer Beschwerde über die Teilung von zwei Anrechten aus privaten Berufsunfähigkeitsversicherungen bezog das Oberlandesgericht (OLG) ein im erstinstanzlichen Verfahren übersehenes betriebliches Anrecht in den Versorgungsausgleich ein. Dabei korrigierte das OLG die Teilungsordnung des Versorgungsträgers – des Lebensversicherers – in mehreren Punkten durch Maßgabenanordnungen. Die hinsichtlich des betrieblichen Anrechts ausgleichsberechtigte Person legte hiergegen Rechtsbeschwerde ein.

Die Entscheidung des BGH

Der BGH bestätigte – anknüpfend an seine bisherige Rechtsprechung zur internen Teilung – die Entscheidung des OLG. Im Wesentlichen bedeutet das, dass beim neu einzurichtenden Anrecht der ausgleichsberechtigten Person müssen die Rechnungsgrundlagen der Tarifgeneration der zu teilenden Versicherung angewandt werden.

Weiterhin ist es danach rechtlich nicht zu beanstanden, dass dabei geschlechtsspezifisch kalkulierte Tarife zum Einsatz kommen. Dies entspricht nach Auffassung des BGH europäischem Recht. Insbesondere stünde das nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil vom 01.03.2011 – Rs. C-236/09 – NJW 2011, 907 – Association Belge des Consommateurs Test-Achats).

INFOBOX

Der BGH begründet seine Auffassung – vereinfacht dargestellt – wie folgt:

Aufgrund der „Test-Achats-Entscheidung“ des EuGH darf der Faktor „Geschlecht“ bei Versicherungsverträgen, die ab dem 21.12.2012 neu abgeschlossen werden, nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen. Bis zu diesem Stichtag geschlossene Verträge dürfen dagegen geschlechtsspezifisch kalkuliert sein.

Für alle Versicherungsverträge – also auch für solche, die ab dem 21.12.2012 intern geteilt werden – lautet die Begründung wie folgt:

- Die Einrichtung des neuen Anrechts im Wege der internen Teilung beruht nicht auf einer vertraglichen Vereinbarung, sondern auf einem richterlichen Gestaltungsakt.
- Außerdem lassen die gesetzlichen Vorgaben, bspw. das Gebot der vergleichbaren Wertentwicklung nach § 11 Abs. 1 Nr. 2 Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) für neu eingerichtete Anrechte, keine Veränderung der biometrischen Rechnungsgrundlagen – und damit des Faktors „Geschlecht“ – zu.

Die Umsetzung der Lebensversicherer

Mit seinem Beschluss vom 31.05.2023 stellte der BGH klar, dass seine bisherige Rechtsprechung zu Pensionszusagen gleichermaßen bei versicherungsförmigen betrieblichen Anrechten – und ebenso bei Anrechten der privaten Altersvorsorge – anzuwenden ist.

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) änderte daraufhin mit Datum vom 23.11.2023 seine Muster-Teilungsordnung.

Dabei handelt es sich um unverbindliche Empfehlungen des Verbandes für seine Mitglieder. Diese werden zwar nicht immer in allen Einzelheiten von den Mitgliedsunternehmen umgesetzt, finden in der Branche jedoch weitestgehend Beachtung.

Die in der bisher bestehenden Muster-Teilungsordnung enthaltene Möglichkeit der Anwendung der aktuellen Rechnungsgrundlagen für die Einrichtung des Anrechts der ausgleichsberechtigten Person wurde gestrichen. Vorgesehen ist nur noch die Anwendung der Rechnungsgrundlagen der Tarifgeneration der Versicherung der ausgleichspflichtigen Person.

INFOBOX

Der Darmstädter Kreis ist ein Netzwerk für den Versorgungsausgleich.

Er hat es sich zur Aufgabe gemacht, den im Versorgungsausgleich beteiligten Berufsgruppen wie Richtern, Rechtsanwälten, Rentenberatern, Sachverständigen zum Versorgungsausgleich und auch allen Versorgungsträgern, die sich mit dem Versorgungsausgleich beschäftigen, ein Forum zu bieten, aktuelle Probleme und Gesetzgebungsvorhaben zu diskutieren und über praxistaugliche Lösungen zu sprechen.

Der Darmstädter Kreis veranstaltet jeden Sommer eine Tagung mit namhaften Referenten aus der Praxis des Versorgungsausgleichs.

Die nächste Tagung des Darmstädter Kreises wird am 12.07.2024 in Mainz beim ZDF stattfinden.

Näheres zum Darmstädter Kreis und seinen Aktivitäten entnehmen Sie bitte der homepage <https://www.darmstaedter-kreis.de>.

2. Umstellung einer Zusage auf Altersleistung von Rente auf Kapital durch den Arbeitgeber (BAG vom 20.06.2023 – 3 AZR 231/22)

Prof. Dr. Mathias Ulbrich, HS Schmalkalden, Rentenberater

Worum geht es?

In diesem Urteil geht es um die Frage, ob es zulässig ist, dass ein Arbeitgeber sich in der Zusage vorbehält, die Leistung durch eine andere Leistungsform zu ersetzen und dieses Recht auch wahrnimmt.

Wesentlicher Sachverhalt

In dem von BAG zu entscheidenden Fall hatte eine Arbeitnehmerin eine Zusage auf Altersrente über dem Durchführungsweg Unterstützungskasse erhalten. Im Leistungsplan war folgende Klausel enthalten: „Die Versorgungskasse behält sich vor, anstelle einer laufenden Rente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe der zehnfachen Jahresrente zu zahlen.“

Nach Erreichen der Altersgrenze beantragte die Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber die Zahlung einer Altersrente in Höhe von 1.030,41 € mtl. Der Arbeitgeber teilte ihr daraufhin mit, dass er die Rentenzahlung durch die einmalige Zahlung in Höhe der zehnfachen Jahresrente von 123.649,20 € abgilt. Das aber lehnte die Arbeitnehmerin ab und überwies den vom Arbeitgeber an sie ausgezahlten Kapitalbetrag umgehend an ihn zurück. Sie forderte stattdessen vom Arbeitgeber die Zahlung einer Rente in Höhe von 1.030,41 € mtl.

Entscheidung und Gründe des BAG

Die entsprechende Feststellungsklage der Versorgungsberechtigten war in den Vorinstanzen erfolgreich und auch das BAG gab ihr recht.

Keine Wahlschuld, sondern Ersetzungsbefugnis

Das BAG urteilt zunächst, dass das im Leistungsplan enthaltene Recht, statt Rente ein Kapital zu zahlen, nicht nur der Unterstützungskasse, sondern auch dem Arbeitgeber zusteht. Des Weiteren stellt es fest, dass es sich dabei nicht um eine Wahlschuld des Arbeitgebers (§ 262 BGB) handelt, sondern um eine sogenannte Ersetzungsbefugnis. Denn um eine Wahlschuld handelt es sich nur, wenn der Arbeitgeber mehrere Leistungen schuldet, aber nur eine erbringen muss.

So lag der Fall hier aber nicht. Nach der Zusage (siehe oben) schuldet der Arbeitgeber nicht mehrere Leistungen (Kapital und Rente) zwischen denen er wählen konnte, sondern nur eine Leistung, nämlich die Rente. Darüber hinaus jedoch ergab sich aus der Zusage Recht, des Arbeitgebers, statt der geschuldeten Rente eine andere Leistung, nämlich eine Kapitalzahlung zu gewähren.

Zulässigkeit einer Ersetzungsbefugnis nur bei Wertgleichheit

Fraglich war aber, ob diese Ersetzungsbefugnis zulässigerweise vereinbart und ausgeübt wurde. Leistungspläne von Unterstützungskassen sind grundsätzlich als Allgemeine Geschäftsbedingungen (nachfolgend: AGB) zu betrachten (st. Rspr., siehe bspw. BAG vom 30.1.2019 – 5 AZR 43/18). Deswegen misst das BAG die Zulässigkeit der Ersetzungsbefugnis u. a. an § 308 Nr. 4 BGB, betrachtet es also als einen sog. Änderungsvorbehalt. Danach ist ein einseitiges Änderungsrecht des Arbeitgebers nur zulässig, wenn dieses in Abwägung mit dem Interesse des Arbeitnehmers für diesen zumutbar ist. Von dieser Zumutbarkeit geht das BAG aus, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Ersetzungsbefugnis die typischen Interessen des Arbeitnehmers überwiegt oder ihnen zumindest gleichwertig ist. Voraussetzung dafür ist nach Ansicht des BAG aber mindestens die (Bar-) Wertgleichheit von ersetzender Kapitalleistung und Rentenleistung. Da diese im zu entscheidenden Fall nicht vorlag, war die Klausel unwirksam.

INFOBOX

Folgen für die Praxis

Aus der Entscheidung lässt sich für die Praxis zunächst ableiten, dass die Vereinbarung einer Befugnis des Arbeitgebers, die Leistungsform einseitig zu ersetzen ebenso wie ihre Ausübung wirksam sein kann. Da sie als Änderungsvorbehalt im Sinne des § 308 Nr. 4 BGB zu betrachten ist, muss sie aber für den Versorgungsberechtigten zumutbar sein. Voraussetzung dafür wiederum ist, dass die ersetzende Kapitalleistung mindestens wertgleich zur zugesagten Rente ist, d. h. mindestens deren Barwert erreicht.

3. Ablösung einer Zusage durch Jeweiligkeitsklauseln (BAG vom 09.05.2023 – 3 AZR 226/22)

Prof. Dr. Mathias Ulbrich, HS Schmalkalden, Rentenberater

Worum geht es?

In dieser Entscheidung hatte das BAG zunächst zu entscheiden, inwieweit eine Verweisung in der Zusage auf die jeweils „geltende Versorgungsordnung“ dynamisch oder statisch zu verstehen ist. Darüber hinaus urteilte es, unter welchen Voraussetzungen in eine Zusage auf bAV durch eine Jeweiligkeitsklausel eingegriffen werden kann.

Sachverhalt:

Eine Arbeitnehmerin erhielt durch einen Formulararbeitsvertrag 1994 eine Direktzusage, deren Inhalt sich nach dem beim Arbeitgeber „geltenden Recht“ richten sollte. In der Folge passte der Arbeitgeber die für ihn maßgebliche Versorgungsordnung mehrfach an. Als die Versorgungsberechtigte die Regelaltersgrenze nach der Zusage erreichte, machte sie geltend, dass sich der Inhalt ihrer Zusage nach dem Inhalt der Versorgungsordnung richtet, den diese 1994 hatte. Der Arbeitgeber hingegen war der Ansicht, dass der Inhalt die Versorgungsordnung maßgeblich ist, die bei Erreichen der Regelaltersgrenze durch die Versorgungsberechtigte bestand.

Entscheidung und Gründe

Die Vorinstanzen wiesen die Klage der Versorgungsberechtigten ab. Auch die Revision beim BAG hatte keinen Erfolg, da nach Ansicht des BAG die beanspruchte Versorgungsregelung 1994 gilt für sie nicht mehr galt.

Bezugnahme grundsätzlich dynamisch

Das BAG sah in der Zusage eine dynamische Bezugnahme auf die beim Arbeitgeber jeweils geltenden Regelungen der bAV. Denn der Hinweis auf das Arbeitgeber „geltende Recht“ in der Zusage ist im Regelfall als dynamische Verweisungen zu verstehen (Bestätigung seiner ständigen Rechtsprechung). Sofern keine gegenteiligen Anhaltspunkte bestehen, bezieht sich ein solcher Verweis also auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregelungen (sog. Jeweiligkeitsklausel). Vorliegend gibt es keine Anhaltspunkte, dass die bei Erteilung der Zusage auf die 1994 geltende Versorgungsregelung statisch Bezug genommen werden sollte. Somit richtete sich der Inhalt des Anspruchs der Versorgungsberechtigten nach den aktuellen Versorgungsregelungen des Arbeitgebers.

Jeweiligkeitsklausel als Änderungsvorbehalt

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang aber, dass nach dem BAG davon auszugehen ist, dass der Arbeitgeber mit der Verwendung einer Jeweiligkeitsklausel nur auf eine rechtlich zulässige Regelung verweisen will. Deswegen unterliegt die jeweils aktuelle Zusage einer rechtlichen Kontrolle.

Im vorliegenden Fall war die Zusage Bestandteil eines Formulararbeitsvertrags. Deswegen kommen die Bestimmungen für Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) zur Anwendung, mithin also eine Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB.

Dabei ist die Bezugnahme des Arbeitgebers als Änderungsvorbehalt des Arbeitgebers zu verstehen. Nach § 308 Nr. 4 BGB ist diese aber nur zulässig, wenn das daraus fließende einseitige Leistungsbestimmungsrechts des Arbeitgebers für den Versorgungsberechtigten zumutbar ist.

Zulässigkeit einer Jeweiligkeitsklausel

Die erforderliche Zumutbarkeit liegt im Rahmen einer Jeweiligkeitsklausel nach dem BAG aber nur vor, wenn die jeweiligen Änderungen der Zusage den Grundsätzen von Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit des BAG entsprechen. Handelt es sich um einen Eingriff in die Leistungshöhe, konkretisieren sich diese Grundsätze nach ständiger Rechtsprechung in einem dreistufigen Prüfungsschema (sog. 3-Stufen-Theorie). Danach sind die Besitzstände eines Versorgungsberechtigten unterschiedlich stark geschützt (siehe dazu im Detail: *Böhm* in: Ulbrich, Praxishandbuch für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten, Kapitel 9, Rn. 1ff.).

Auf eine Unverfallbarkeit der Anwartschaften kommt es dabei nicht an. Grundvoraussetzung für die Prüfung der Wirksamkeit einer Jeweiligkeitsklausel ist es aber, dass überhaupt ein Eingriff in die Besitzstände vorliegt, es also zu einer Verschlechterung der Zusage für den Versorgungsberechtigten kommt. Daran fehlte es im vorliegenden Falle aber: Denn die Versorgungsleistung nach der aktuellen Versorgungsordnung des Arbeitgebers war höher als die auf Basis der Versorgungsordnung 1994.

INFOBOX

Folgen für die Praxis

Durch das Urteil bestätigt das BAG seine ständige Rechtsprechung, wonach Zusagen, die auf die „geltende Versorgungsregelung“ Bezug nehmen, grundsätzlich als dynamische Verweisungen zu verstehen sind (sog. Jeweiligkeitsklauseln). Ist eine solche Gestaltung wirksam vereinbart, dann gilt also die jeweils aktuelle Versorgungsordnung des Arbeitgebers.

Voraussetzung dafür ist es aber, dass die jeweilige Änderung der Zusage infolge Jeweiligkeitsklausel wirksam ist. Handelt es sich um Zusagen, die als AGB zu betrachten sind, bestimmt sich das nach §§ 305 ff. BGB. Danach muss die Änderung für den Versorgungsberechtigten zumutbar sein.

Das ist aber nur dann der Fall, wenn die Änderung den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit des BAG genügt. Sofern sie die Leistungshöhe der Zusage betrifft, bestimmt sich das durch die Anwendung der 3-Stufen-Theorie des BAG.

4. Wirksamkeit einer Ausscheideklausel in Zusagen auf Invaliditätsversorgung (BAG vom 10.10.2023 - 3 AZR 250/22)

Prof. Dr. Mathias Ulbrich, HS Schmalkalden, Rentenberater

Worum geht es?

Die Entscheidung befasst sich mit der Auslegung und der Zulässigkeit sog. Ausscheideklauseln. Das sind Bestimmungen einer Zusage, nach denen eine Versorgungsleistung nur gezahlt wird, wenn der Versorgungsberechtigte aus dem Arbeitsverhältnis (oder auch aus dem Erwerbsleben) ausscheidet.

Sachverhalt:

Ein Arbeitgeber versprach seinem Arbeitnehmer durch Gesamtzusage eine Invaliditätsversorgung u. a. mit folgendem Inhalt: *„Ruhegeld erhält der versorgungsberechtigte Mitarbeiter, der wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und aus den Diensten der Kammer ausscheidet.“*

Mit Bescheid vom 06.01.2021 wurde dem Versorgungsberechtigten mit Wirkung ab dem 01.11.2020 eine volle Erwerbsminderungsrenten (nachfolgend: EMR) nach dem SGB VI gewährt und zwar befristet bis zum 31.08.2022. Der Arbeitgeber verweigerte allerdings die Zahlung der Invaliditätsrente, da das Arbeitsverhältnis noch fortbestand. Daraufhin kündigte der Versorgungsberechtigte zum 31.03.2022 und verlangte die Zahlung der Invaliditätsrente ab dem 16.01.2021.

Entscheidung und Gründe

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Auch die Revision beim BAG hatte keinen Erfolg.

Auslegung der Zusage

Zunächst ist das BAG der Ansicht, dass das Erfordernis *„Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis“* auf die rechtliche und nicht nur auf die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist. Die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB komme nicht zur Anwendung, da insoweit keine *„erheblichen Zweifel“* an dieser Auslegung bestehen (die entfernte Möglichkeit eines anderen Ergebnisses genüge nicht).

Mit Blick auf die in der Zusage verwendete Formulierung *„Bezug einer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung“* weist das BAG auf seine ständige Rechtsprechung hin, wonach damit in der Regel auf die jeweils geltenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen verwiesen wird.

Grundsätzliche Zulässigkeit von Ausscheideklauseln auch im Rahmen einer Invaliditätsversorgung

Weiterhin führt das BAG aus, dass Ausscheideklauseln auch mit Blick auf eine Invaliditätsrente grundsätzlich zulässig sind (zur Zulässigkeit im Rahmen einer Zusage auf Altersleistung siehe *Ulbrich*: in *Ulbrich Praxishandbuch betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten*, Kap. 1 Rn. 88 ff.).

Allerdings unterliegen Ausscheideklauseln der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB (sofern es sich wie im zu entscheidenden Fall um AGB handelt). Denn sie charakterisieren nach dem BAG nicht das Wesen des Versorgungsvertrags, sind also keine Hauptleistungspflicht, sondern sind Bestimmungen, die das eigentliche Leistungsversprechen einschränken. Das Ausscheideerfordernis sei keine im Zweck der Zusage notwendig angelegte Beschreibung des eigentlichen Hauptleistungsversprechens, sondern eben eine Einschränkung desselben.

Keine unangemessene Benachteiligung

Im Rahmen dieser Inhaltskontrolle stellen Ausscheideklauseln nach Ansicht des BAG auch dann keine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. dar, wenn als weitere Leistungsvoraussetzung für die versprochene bAV der Bezug einer Erwerbsminderungsrenten nach SGB IV ist. Denn das berechtigte Interesse des Arbeitgebers, keine Doppelleistungen erbringen zu müssen und Planungssicherheit zu haben, ist dem Interesse des Versorgungsberechtigten am Bezug des betrieblichen Ruhegeldes auch bei einem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich zumindest gleichgewichtig.

Zwar wird nach Ansicht des BAG auf den erwerbsgeminderten Versorgungsberechtigten dadurch ein gewisser Druck zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt. Denn nur dann erhält er die Leistungen der bAV. Allerdings betrachte das BAG diesen Druck nicht als unzumutbar. Denn der Versorgungsberechtigte sei nicht etwa gezwungen, über sein Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt verbindlich zu disponieren, zu dem noch gar nicht feststeht, ob er die Voraussetzungen für sein betriebliches Ruhegeld erfüllt oder wie lange der Arbeitgeber für eine Entscheidung über die materiellen Voraussetzungen des Ruhegeldes benötigt. Mit dieser Argumentation grenzt sich das BAG teilweise von der Entscheidung des Senats vom 13.07.2021 (3 AZR 298/20 - NZA 2022, 193) ab.

INFOBOX

Folgen für die Praxis

Für die Praxis lässt sich aus dem Urteil zunächst ableiten, dass nach Ansicht des BAG unter der Voraussetzung „Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis“ in einer Versorgungszusage regelmäßig eine rechtliche (und nicht nur eine tatsächliche) Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint ist. Weiterhin bestätigt das BAG, dass dann, wenn der Begriff „Berufs- und Erwerbsunfähigkeit“ in der Zusage nicht definiert wird, damit regelmäßig ein Bezug auf die jeweils geltenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen zu verstehen ist.

Wichtig ist, dass das BAG Rechtssicherheit dadurch erzeugt, dass es feststellt, Ausscheideklauseln im Rahmen einer Invaliditätsversorgung seien zwar kontrollfähig gem. § 307 ff. BGB, jedoch (auch) in den Fällen, in denen nach der Zusage als weitere Leistungsvoraussetzung die Zahlung einer EMR nach SGB VI vereinbart wird, nicht per se unangemessen benachteiligend. Entscheidend sind hier stattdessen die Umstände des Einzelfalls.

IV. Veranstaltungbericht

Berliner bAV-Auftakt 2024: Die Zukunft der bAV im Dialog¹

Prof. Dr. Mathias Ulbrich, HS Schmalkalden, Rentenberater

Einleitung

Bereits zum achten Mal fand am 01.02.2024 der „Berliner bAV-Auftakt“ unter der Leitung des Verfassers statt, eine eintägige Konferenz wichtiger Vertreter der Politik, der Sozialpartner, der Unternehmen, der Versorgungsträger und weiterer Stakeholder der bAV. Über 150 persönlich geladene Teilnehmer diskutierten auch dieses Mal wieder über aktuelle Fragen und Entwicklungen der bAV. Die Referenten waren in diesem Jahr:

- Peter Görgen, Leiter des Referats Zusätzliche Altersvorsorge, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Marco Herrmann, Vorstand, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes
- Jochen Homburg, Referent Tarifpolitik, Vorstand IG Metall
- Dr. Tanja Machalet, MdB, Fraktion der SPD, Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Soziales
- Stephanie Rachor, Vorsitzende Richterin des 3. Senats, Bundesarbeitsgericht
- Jana Schimke, MdB, Fraktion der CDU/CSU, Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Soziales
- Anja Schulz, MdB, Fraktion der FDP, Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Soziales
- Karsten Tacke, Hauptgeschäftsführer, Pfalzmetall
- Prof. Dr. Mathias Ulbrich, LL.M., HS Schmalkalden, Fakultät für Wirtschaftsrecht
- Marius Wenning, Referent, Versicherungs- und Pensionsfondsaufsicht, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht

Das große Ganze und das BRSG II²

Im Fokus des diesjährigen Berliner bAV-Auftakts standen zunächst die Diskussionen zu den Reformplänen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (nachfolgend: BMAS) für ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II. Dabei wurde deutlich, dass einige Verbesserungen im Bereich der Reinen Beitragszusage (Sozialpartnermodell) geplant sind, bspw. Erleichterungen beim Einschlägigkeitserfordernis gem. in § 24 BetrAVG, sowie im Arbeitsrecht der „herkömmlichen“ bAV, wie die Öffnung von Optionsmodellen gemäß § 20 Abs. 2 BetrAVG für rein betriebliche Lösungen. Auch mögliche gesetzliche Regelungen zu erforderlichen Mindestgarantien für Beitragszusagen mit Mindestleistung und beitragsorientierten Leistungszusagen wurden intensiv diskutiert, wobei allerdings klar wurde, dass das BMAS insoweit keine Neuerungen plant.

¹ Siehe für einen ausführlichen Bericht auch mit Blick auf die von den verschiedenen Stakeholdern vertretenen Positionen: Ulbrich, Pensions.Industries, <https://pensions.industries/von-revolutionen-und-halb-so-wilden/> und <https://pensions.industries/von-geburtshelfern-und-keinen-staatsfonds/>

² Die nachfolgende Wiedergabe der während der Diskussionen geäußerten Meinungen erfolgt ausschließlich im Indikativ.

Im Bereich des Aufsichtsrechts jedoch fasst das BMAS wesentliche Erleichterungen für Pensionskassen und Pensionsfonds bei den Bedeckungsvorschriften und der Kapitalanlage ins Auge. Ein steuerlicher Diskussionspunkt war u. a. die Dynamisierung der Grenze für die Geringverdienerförderung in § 100 BetrAVG.

Aufsichtsrechtlicher Rahmen der RBZ

Mit Blick auf die gewünschte weitere Verbreitung der SPM wurden auch aufsichtsrechtliche Fragen diskutiert. Insbesondere die Rolle der Tarifvertragsparteien im aufsichtsrechtlichen „Genehmigungsprozess“ wurde dabei beleuchtet. Es wurde deutlich, dass aus Sicht der BaFin für die Vorstellungen der Sozialpartner in der Regel aufsichtsrechtliche Lösungen gefunden werden, wobei Kommunikation der aller Beteiligten untereinander essenziell ist.

Blick in den Maschinenraum von SPM Nr. 3

Dazu passend ermöglichte die Tagung Einblicke in die Funktionsweise des über den BVV-Pensionsfonds (BVV-PF) durchgeführten SPM. Damit können bislang unversorgte Arbeitnehmer erreicht werden, ohne in Konkurrenz zu bereits bestehenden Zusagen zu treten, wobei verschiedene Chancen-Risiko-Profile eine differenzierte Ausgestaltung ermöglichen. Bemerkenswert ist weiterhin, dass die nach § 21 Abs. 1 BetrAVG erforderliche Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung des SPM durch einen Sozialpartnerbeirat umgesetzt wird.

IG-Metall und SPM

Aufschlussreich war auch der Bericht über die Entscheidungen des IG-Metall-Gewerkschaftstags, die Errichtung eines SPM zunächst nicht weiterzuverfolgen. Der Grund hierfür liegt in einer grundlegenden Skepsis gegenüber den Kapitalmärkten. Allerdings zeigte sich im Verlaufe des bAV-Auftakts auch, dass die als Alternative dazu ins Auge gefassten freiwillige Zahlungen in die GRV skeptisch zu sehen sind. Im Ergebnis steht aber auch die IG-Metall weiterhin zur bAV und ist von ihrer Sinnhaftigkeit überzeugt.

Pfalzmetall und SPM

Insoweit bestand Konsens mit der Arbeitgeberseite, die die Wichtigkeit der Lebensstandardsicherung über eine kapitalgedeckte bAV betonte. Dabei erscheinen SPM als ideale Möglichkeit, eine Balance zwischen Anlagechancen und Sicherheit zu erzeugen und gleichzeitig die Arbeitgeberhaftung zu minimieren. Allerdings leben SPM auch von großen Kollektiven und sind aus Sicht der Arbeitgeber grundsätzlich Non-Profit-Einrichtungen zu betrachten.

Einig im Ziel, aber unterschiedliche Wege

Aufschlussreich war auch die Diskussion mit den Vertreterinnen der Bundestags-Fraktionen von SPD, FDP und CDU. Zwar waren sie sich einig, dass die bAV eine essenzielle Rolle in der Altersvorsorge spielen muss. Die Ansichten, wie ihr Verbreitung weiter gefördert werden kann, differierten jedoch. Nach Ansicht der SPD müssen tarifliche Lösungen eine entscheidende Rolle spielen, auch in Form von SPM. Der insoweit weitverbreiteten Skepsis sollte mit Information und Beratung begegnet werden.

Dem stimmt auch die FDP zu, wenngleich sich das Konzept von SPM erst noch beweisen muss. Wichtig sind aber auch Verbesserungen der „herkömmlichen“ bAV (bspw. § 100 EStG, Rechtssicherheit bei Garantiehöhen). Das sieht auch die CDU so und weist darüber hinaus auch auf den Abbau bürokratischer Hindernisse hin und auf das Erfordernis einer erleichterten Anwendbarkeit von SPM. Ein weiterer Ansatz könnte es aus Sicht der CDU sein, § 100 EStG zu einer obligatorischen Altersvorsorge auszubauen.

Überblick über die aktuelle Rechtsprechung des BAG

Abgerundet wurde der diesjährige Berliner bAV-Auftakt durch eine interessante Übersicht über die aktuelle Rechtsprechung des 3. Senats des BAG so beispielsweise zu:

- Bündelung von Prüfungsterminen und Berechnungsdurchgriff bei isoliertem Gewinnabführungsvertrag im Rahmen des § 16 Abs. 1 BetrAVG, BAG vom 15.11.2022 – 3 AZR 505/21
- Einseitige Ersetzungsbefugnis des Arbeitgebers, BAG vom 17.1.2023– 3 AZR 501/21
- Umstellung auf Kapitaleistung im Zuge einer Ablösung, BAG vom 20. 6. 2023 – 3 AZR 231/22
- Teilzeitbeschäftigung und endgehaltsbezogene Zusagen, BAG vom 20.6.2023 – 3 AZR 221/22
- Betriebsübergang und endgehaltsbezogene Zusagen, BAG vom 9.5.2023 – 3 AZR 174/22
- Ausschlussklauseln in Zusagen auf Invaliditätsversorgung, BAG vom 10. 10. 2023 – 3 AZR 250/22.

INFOBOX

Der Berliner bAV-Auftakt gab auch in seiner 8. Auflage wieder erkenntnisreiche Einblicke in die Themen, die die bAV aktuell bewegen. Wenn er Anfang 2025 in nächster Auflage stattfindet, könnte das BRSG II bereits in Kraft getreten und könnten weitere SPM geschaffen worden sein. Mit Sicherheit aber wird die bAV wieder genug Gesprächs- und Diskussionsstoff bieten.

aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.

Wilhelmstraße 138 | 10963 Berlin
Telefon 030 3385811-0
E-Mail Leitung-FVDV@aba-online.de

© aba e.V. 2024

Verantwortlich: Dr. Heinke Conrads
Leiterin der
Fachvereinigung Direktversicherungen

Bildnachweis: [shutterstock.com/mediaphotos](https://www.shutterstock.com/mediaphotos)
(Titelseite/Kopfzeile)