

BKK *Extra* 16



Betriebliche Altersversorgung



Betriebliche Altersversorgung als wichtige Säule der Alterssicherung

Die betriebliche Altersversorgung ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Eigenvorsorge eine wichtige Säule der Alterssicherung der Arbeitnehmer. Die betriebliche Altersversorgung stellt hohe Anforderungen an die Arbeitgeber hinsichtlich der Umsetzung im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht.

Grundlegende Änderungen erfährt die betriebliche Altersversorgung durch das im Wesentlichen am 1. Januar 2018 in Kraft tretende „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung“ (Betriebsrentenstärkungsgesetz). Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat Auswirkungen auf quasi alle Rechtsgebiete in Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung, vor allen Dingen auf das Betriebsrentengesetz, das Einkommensteuergesetz und das Sozialversicherungsrecht. Die relevanten Änderungen sind in die einzelnen Kapitel dieser Extra-Ausgabe eingearbeitet. Das Kapitel 4 befasst sich nochmals explizit mit den Neuerungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, sodass der bereits fachkundige Leser sich einen vertiefenden Überblick verschaffen kann.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

Auf ein Wort	3	1.3.3	Räumlicher Geltungsbereich	19	1.8	Leistungspläne/ Zusagearten	32	
1 Betriebliche Altersversorgung im Arbeitsrecht	10	1.3.4	Zeitlicher Geltungsbereich	19	1.8.1	Überblick	32	
1.1	Einleitung	10	1.3.4.1	Rechtskreis West	19	1.8.2	Gesamtversorgungsplan	33
1.2	Begriff, Rechtsgrundlagen, Rechtsnatur	11	1.3.4.2	Rechtskreis Ost	19	1.8.3	Gehaltsabhängige Zusage	34
1.2.1	Begriff der betrieblichen Altersversorgung	11	1.4	Bedingungen für die Leistungsgewährung	20	1.8.4	Festrentenzusage	34
1.2.2	Rechtsgrundlagen	13	1.5	Leistungsformen	20	1.8.5	Kombinationen	34
1.2.2.1	Historie	13	1.6	Leistungsarten	21	1.8.6	Beitragsorientierte Leistungszusage	35
1.2.2.2	Betriebsrentengesetz	14	1.6.1	Altersleistungen	21	1.8.7	Beitragszusage mit Mindestleistung	35
1.2.2.3	Sonstige Rechtsquellen	15	1.6.2	Invalidität	23	1.8.8	Reine Beitragszusage	35
1.2.3	Rechtsnatur	15	1.6.2.1	Sozialversicherungsrechtlicher Begriff	23	1.8.9	Abgrenzung zu anderen Leistungen	36
1.2.4	Zweck und Funktion	16	1.6.2.2	Privatversicherungsrechtlicher Begriff	24	1.9	Durchführungswege in der betrieblichen Altersversorgung	37
1.3	Geltungsbereich	18	1.6.3	Hinterbliebenenleistungen	24	1.9.1	Systematische Einteilung	37
1.3.1	Persönlicher Geltungsbereich	18	1.6.3.1	Leistungen an Witwen und Witwer	25	1.9.2	Direktzusage	37
1.3.1.1	Wortlaut des Gesetzes	18	1.6.3.2	Leistungen an Waisen	26	1.9.3	Unterstützungskasse	37
1.3.1.2	Einschränkung bei Nichtarbeitnehmern	18	1.7	Finanzierungsformen	27	1.9.3.1	Begriff	37
1.3.1.3	Einschränkung durch die Rechtsprechung	18	1.7.1	Arbeitgeberfinanzierte Zusagen	27	1.9.3.2	Kein Rechtsanspruch auf zugesagte Leistungen	38
1.3.1.4	Abgrenzung im Sozialversicherungs- und Steuerrecht	19	1.7.2	Mischfinanzierte Zusagen	27	1.9.3.3	Finanzierung	38
1.3.2	Sachlicher Geltungsbereich	19	1.7.3	Arbeitnehmerfinanzierte Zusagen	27	1.9.3.4	Anlagebestimmungen	38
			1.7.4	Entgeltumwandlungen	27	1.9.3.5	Versorgungsleistungen	39

1.9.4	Direktversicherung	39	1.12.1	Mitbestimmung des Betriebsrats	50	1.13.3.4	Sonderregelungen für Pensionskassen	58
1.9.5	Pensionskasse	40	1.12.1.1	Mitbestimmungspflichtige Entscheidungen	50	1.13.3.5	Sonderregelungen für Pensionsfonds	59
1.9.6	Pensionsfonds	41	1.12.1.2	Mitbestimmungsfreie Entscheidungen	50	1.13.3.6	Sonderregelungen für Unterstützungskassen	59
1.9.6.1	Begriff	41	1.12.1.3	Besonderheiten bei Sozialeinrichtungen	50	1.13.3.7	Festschreibung der Bemessungsgrundlagen	59
1.9.6.2	Finanzierung und Zusagearten	42	1.12.1.4	Verletzung des Mitbestimmungsrechts	51	1.14	Abfindung von Versorgungsansprüchen	60
1.9.7	Kombinationen	42	1.12.2	Mitbestimmung des Sprecherausschusses	51	1.14.1	Abfindungsverbot	60
1.9.8	Subsidiärverpflichtung des Arbeitgebers bei mittelbarer Versorgungszusage	43	1.13	Unverfallbarkeitsbestimmungen	52	1.14.2	Abfindung von Kleinstantwartschaften und -renten	60
1.10	Finanzierung	44	1.13.1	Grundsätzliches	52	1.14.3	Abfindung auf Arbeitnehmerwunsch	60
1.11	Anspruchsgrundlagen	44	1.13.2	Unverfallbarkeit dem Grunde nach (§ 1b BetrAVG)	52	1.14.4	Abfindung im Insolvenzverfahren	60
1.11.1	Erteilung der Versorgungszusage	45	1.13.2.1	Gesetzliche Unverfallbarkeit	52	1.14.5	Höhe der Abfindung	60
1.11.1.1	Einzelzusage	45	1.13.2.2	Vertragliche Unverfallbarkeit	54	1.15	Übertragungsmöglichkeiten (§ 4 BetrAVG)	61
1.11.1.2	Vertragliche Einheitsregelung	45	1.13.3	Unverfallbarkeit der Höhe nach (§ 2 BetrAVG)	54	1.15.1	Übernahme der Versorgungsverpflichtung	61
1.11.1.3	Gesamtzusage	45	1.13.3.1	m/n-tel-Prinzip	54	1.15.2	Einvernehmliche Übertragung eines Kapitalwertes	61
1.11.1.4	Tarifvertrag	45	1.13.3.2	Sonderregelung bei Entgeltumwandlungen und beitragsorientierten Leistungszusagen	56	1.15.3	Mitnahmerecht des Arbeitnehmers (Deckungskapitalübertrag)	62
1.11.1.5	Betriebsvereinbarung	47	1.13.3.3	Sonderregelungen für Direktversicherungen	57			
1.11.1.6	Sprecherausschussgesetz	47						
1.11.1.7	Betriebliche Übung	47						
1.11.1.8	Gleichbehandlungsgrundsatz	48						
1.11.2	Zusagen kraft Gesetzes	49						
1.12	Mitbestimmung	50						

Inhalt

1.15.4	Übertragung bei Unternehmensliquidation	63	1.18.2.6	Pensionsversicherungsverein aG	69	1.19.4.3	Nachholende und nachträgliche Anpassung	73
1.15.5	Übertragungswert	63	1.18.3	Übergangsregelung	69	1.19.5	Wegfall der Anpassungsprüfungspflicht (§ 16 Absatz 3 BetrAVG)	73
1.15.6	Gesetzliche Übertragung	63	1.19	Anpassung (§ 16 BetrAVG)	70	1.19.5.1	Ein-Prozent-Verpflichtung des Arbeitgebers (§ 16 Absatz 3 Nummer 1 BetrAVG)	73
1.15.6.1	Betriebsübergang (§ 613a BGB)	63	1.19.1	Grundsatz (§ 16 Absatz 1 BetrAVG)	70	1.19.5.2	Sonderregelung für Direktversicherung und Pensionskasse (§ 16 Absatz 3 Nummer 2 BetrAVG)	74
1.15.6.2	Spaltung, Verschmelzung, Vermögensübertragung	64	1.19.2	Geltungsbereich	70	1.19.5.3	Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 16 Absatz 3 Nummer 3 BetrAVG)	74
1.16	Auskunft	65	1.19.2.1	Persönlicher Geltungsbereich	70	1.19.6	Entgeltumwandlung	74
1.16.1	Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)	65	1.19.2.2	Sachlicher Geltungsbereich	70	1.19.7	Eigenbeiträge	74
1.16.2	§ 4a BetrAVG	65	1.19.2.3	Zeitlicher Geltungsbereich	71	1.19.8	Tarifvertragliche Regelungen	74
1.17	Auszehrungs- und Anrechnungsverbot (§ 5 BetrAVG)	66	1.19.3	Umfang der Anpassungsprüfungspflicht (§ 16 Absatz 2 BetrAVG)	71	1.19.9	Vertragliche Anpassung	74
1.18	Vorzeitige Inanspruchnahme von Versorgungsleistungen	66	1.19.3.1	Teuerungsausgleich (§ 16 Absatz 2 Nummer 1 BetrAVG)	71	1.20	Insolvenzversicherung (§§ 7 bis 15 BetrAVG)	75
1.18.1	Anspruchsvoraussetzungen	66	1.19.3.2	Nettolohnobergrenze (§ 16 Absatz 2 Nummer 2 BetrAVG)	71	1.20.1	Sicherungspflichtige Durchführungswege (§ 7 Absatz 1 Satz 1 und 2 BetrAVG)	75
1.18.2	Anspruchshöhe	67	1.19.3.3	Prüfungszeitraum und Anpassungszeitpunkt	71	1.20.2	Träger der Insolvenzversicherung	75
1.18.2.1	Grundsätzliches	67	1.19.4	Wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers	72			
1.18.2.2	Besonderheiten bei Limitierungssystemen	68	1.19.4.1	Beurteilungskriterien	72			
1.18.2.3	Direktversicherung	68	1.19.4.2	Besonderheiten im Konzern	72			
1.18.2.4	Pensionskassen und Pensionsfonds	69						
1.18.2.5	Unterstützungskassen	69						

1.20.3	Geltungsbereich	75	1.20.9	Auskunftspflichten	80	2.3	Betriebliche Altersversorgung mit steuerfreien Beiträgen nach § 3 Nummer 63 EStG	94
1.20.3.1	Sachlicher Geltungsbereich	75	1.21	Änderung von Versorgungszusagen	81	2.4	Riester-Förderung	97
1.20.3.2	Räumlicher Geltungsbereich	76	1.21.1	Allgemeines, Besitzstand	81	2.5	Umlagefinanzierte Pensionskassen	98
1.20.3.3	Persönlicher Geltungsbereich	76	1.21.2	Änderung einer individuellen Zusage	81	2.6	Unterstützungskasse	99
1.20.4	Eintritts- und Leistungspflicht	76	1.21.2.1	Einvernehmliche Änderung	81	2.7	Pensionszusage/Direktzusage	104
1.20.5	Sicherungsfälle	77	1.21.2.2	Änderungskündigung	81	2.8	Übertragungen von Versorgungsverpflichtungen auf den Pensionsfonds	106
1.20.6	Sicherungsumfang	77	1.21.2.3	Wegfall der Geschäftsgrundlage und Widerruf	81	2.9	Steuerbegünstigte Einbringung von Abfindungen in eine betriebliche Altersversorgung	107
1.20.6.1	Leistungsbegrenzung (§ 7 Absatz 3 BetrAVG)	78	1.21.2.4	Abändernde Betriebsvereinbarung	83	2.9.1	Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nummer 63 Satz 4 EStG	107
1.20.6.2	Missbrauchsregelung	78	1.21.3	Änderung einer kollektivvertraglichen Zusage	84	2.9.2	Vervielfältigungsregelung nach § 40b Absatz 2 EStG a.F.	108
1.20.6.3	Anpassung	78	1.21.3.1	Neuer Tarifvertrag	84	2.9.3	Umwandlung in eine Pensionszusage	108
1.20.7	Durchführung	79	1.21.3.2	Neue Betriebsvereinbarung	84	2.9.4	Umwandlung in eine Unterstützungskassenversorgung	109
1.20.7.1	Abwicklung über ein Unternehmen der Lebensversicherung (§ 8 Absatz 1 BetrAVG)	79	1.21.3.3	Kündigung der Betriebsvereinbarung	84			
1.20.7.2	Abwicklung über einen Pensionsfonds (§ 8 Absatz 1a BetrAVG)	79	1.21.4	Gerichtliche Kontrolle	85			
1.20.7.3	Abfindung (§ 8 Absatz 2 BetrAVG)	79	2	Betriebliche Altersversorgung im Steuerrecht	87			
1.20.8	Finanzierung	79	2.1	Übersicht	87			
1.20.8.1	Allgemeines	79	2.2	Betriebliche Altersversorgung mit einer pauschalen Besteuerung nach § 40b EStG a.F.	88			
1.20.8.2	Beitragsbemessung (§ 10 Absatz 3 BetrAVG)	80						

2.10	Besonderheiten beim Versorgungsausgleich	109	2.10.7.7	Externe Teilung im Fall einer Direktzusage	114	3.2.1.3	Pensionen	123
2.10.1	Die Reform	109	3	Betriebliche Altersversorgung im Sozialversicherungsrecht	115	3.2.1.4	Versorgung der Abgeordneten, Minister und Parlamentarischen Staatssekretäre	124
2.10.2	Grundsätzliches zum Versorgungsausgleich	109	3.1	Aufwand und Beiträge für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung	115	3.2.1.5	Berufsständische Versorgungsleistungen	124
2.10.3	Ausgleichsfähige Ansprüche	110	3.1.1	Arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung	115	3.2.1.6	Renten der betrieblichen Altersversorgung	124
2.10.4	Teilung der Ansprüche im Versorgungsausgleich	110	3.1.2	Entgeltumwandlung	115	3.2.1.7	Versorgungsbezüge aus dem Ausland	126
2.10.5	Auskunftspflicht der Versorgungsträger	112	3.1.3	Eigenbeiträge	119	3.2.1.8	Kapitalleistungen	126
2.10.6	Externe Teilung	112	3.1.4	Mehrere Durchführungswege	119	3.2.1.9	Kapitalabfindungen	127
2.10.7	Besonderheiten bei der betriebliche Altersversorgung	112	3.1.5	Übertragungen	119	3.2.1.10	Arbeitseinkommen	129
2.10.7.1	Teilung von Invalidenleistungen	112	3.1.6	Umwandlung von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten	120	3.3	Berechnung der Beiträge	129
2.10.7.2	Einbeziehung von Kapitalleistungen	112	3.1.7	Auswirkungen auf das Jahresarbeitsentgelt in der Krankenversicherung	120	3.3.1	Versicherungspflichtige in der KVdR	129
2.10.7.3	Maximierung der externen Teilung	113	3.2	Bezug von Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung	121	3.3.2	Versicherungspflichtige außerhalb der KVdR	130
2.10.7.4	Interne Teilung im Fall einer Unterstützungskasse	113	3.2.1	Beitragspflichtige Einnahmen	122	3.4	Beitragssätze	131
2.10.7.5	Externe Teilung im Fall einer Unterstützungskasse	114	3.2.1.1	Rente/Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, andere Renten	122	3.4.1	Beitragssatz aus der Rente	131
2.10.7.6	Interne Teilung im Fall einer Direktzusage	114	3.2.1.2	Versorgungsbezüge	122	3.4.1.1	Beitragssatz aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen	131
						3.4.1.2	Beitragssatz für freiwillig versicherte Rentner	132

3.4.2	Beitragsatz in der sozialen Pflegeversicherung	132	3.8.2	Allgemeine Hinweise zum Meldeverfahren	136	4.3.5	Steuerliche Behandlung von Zusatzbeiträgen des Arbeitgebers	149
3.4.3	Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung	132	4	Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz	137	4.3.6	Steuerliche Behandlung von fortgeführten Rückdeckungsversicherungen	150
3.5	Tragung der Beiträge	133	4.1	Überblick	137	4.3.7	Ermäßigte Versteuerung bei Abfindung von Kleinbetragsrenten	150
3.5.1	Versicherungspflichtige Rentner	133	4.2	Änderungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG)	138	4.3.8	Kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung nach § 40b a. F.	150
3.5.2	Beitragsuntergrenze für Versorgungsbezüge	133	4.2.1	Einführung von reinen Beitragszusagen	138	4.3.9	Verbesserte Riester-Förderung	150
3.6	Beitragszahlung aus Versorgungsbezügen	133	4.2.2	Tarifgebundenheit	140	4.4	Änderungen im Sozialrecht	151
3.6.1	Allgemeines	133	4.2.3	Portabilität	140	4.4.1	Anrechnung auf die Grundversicherung	151
3.6.2	Zahlstellen mit weniger als 30 beitragspflichtigen Versorgungsempfängern	133	4.2.4	Optionsmodelle	141	4.4.2	Abschaffung der doppelten Verbeitragung bei Riester-bAV	151
3.6.3	Nachträglicher Beitragseinbehalt	134	4.2.5	Verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse	141	4.4.3	SV-Freiheit der Ansparbeiträge	151
3.6.4	Beitragszahlung durch den Versicherten	134	4.2.6	Insolvenzfall	143	4.4.4	Auskunftsanspruch wird gestärkt	152
3.6.5	Mehrere Versorgungsbezüge	134	4.3	Änderungen im Einkommensteuergesetz	143	5	Rechtsquellen	153
3.7	Fälligkeit der Beiträge	135	4.3.1	Höheres steuerliches Fördervolumen	143	Stichwörterverzeichnis	172	
3.8	Maschinelles Zahlstellenverfahren	136	4.3.2	Neue Vielfältigungsregelung	145	Impressum	178	
3.8.1	Verfahrensgrundlagen	136	4.3.3	Nachzahlungen für „Fehljahre“	146			
			4.3.4	Neuer steuerlicher Förderbetrag für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen	146			

1 Betriebliche Altersversorgung im Arbeitsrecht

1.1 Einleitung

Die betriebliche Altersversorgung ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Eigenvorsorge eine weitere Säule der Alterssicherung der Arbeitnehmer.

Die drei Säulen unterscheiden sich wesentlich in Umfang, staatlicher Förderung und Besteuerung. Insbesondere die Basisversorgung aus der ersten Säule, bestehend aus gesetzlicher Rentenversicherung, Beamtenversorgung und berufsständischen Versorgungswerken, sinkt seit Jahren und wird voraussichtlich von derzeit etwa 48 Prozent (im Jahr 2000 waren es noch 53 Prozent) des letzten Nettogehalts weiter auf nur noch ca. 44 Prozent ab dem Jahr 2030 sinken. Für eine ausreichende Versorgung im Alter ist deshalb eine Ergänzung der Basisversorgung durch die staatlich besonders geförderte zweite Säule, bestehend aus Riester-Renten und betrieblicher Altersversorgung, sowie der dritten Säule, bestehend aus allen Formen der ungeforderten privaten Vorsorge, unerlässlich.

Durch das „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) ist die betriebliche Altersversorgung als wesentlicher Teil der zweiten Säule fest im System der sozialen Sicherung verankert worden und gilt heute als wichtiger Baustein im Alterssicherungssystem. Sie erfüllt dort die Aufgabe einer Aufstockung und Ergänzung der Basisversorgung in Form der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie besitzt deshalb nicht nur bei den von ihr begünstigten Arbeitnehmern einen hohen Stellenwert, sondern wird auch von der Sozialpolitik offiziell anerkannt.

Durch das im Juli 2017 beschlossene und ab Januar 2018 in Kraft tretende „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung“ (Betriebsrentenstärkungsgesetz) erfährt das Betriebsrentengesetz wesentliche Änderungen. Insbesondere wird Arbeitgebern die Möglichkeit einer haftungsfreien betrieblichen Altersversorgungszusage (reine Beitragszusage) eingeräumt sowie die Verpflichtung auf Zahlung eines pauschalen Arbeitgeberbeitrags in Höhe von 15 Prozent bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen durch ihre Arbeitnehmer eingeführt.

Durch die Neuregelungen, die Sie in separater und kompakter Form auch im Kapitel 4 finden, sollen v.a. kleinere und mittelständische Betriebe sowie Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen motiviert werden, eine betriebliche Altersversorgung zu vereinbaren. Zwar hatten Ende 2015 fast 18 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine Betriebsrentenansparungskasse bei ihrem aktuellen Arbeitgeber, aber besonders bei kleinen Betrieben und Arbeitnehmern mit geringem Einkommen ist die betriebliche Altersversorgung noch wenig verbreitet. Gerade Niedrigverdiener sollen durch eine durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz neu eingeführte besondere steuerliche Förderung motiviert werden, sich stärker an der betrieblichen Altersversorgung zu beteiligen.

1.2 Begriff, Rechtsgrundlagen, Rechtsnatur

Sozialpolitische, personalwirtschaftliche und steuerliche Aspekte spielen bei der betrieblichen Altersversorgung eine große Rolle. Unabhängig davon sind die Rechtsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung hauptsächlich arbeitsrechtlicher Art. Betriebliche Versorgungsleistungen beruhen stets auf dem mit einem Arbeitgeber begründeten Arbeitsverhältnis.

1.2.1 Begriff der betrieblichen Altersversorgung

Das „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (Betriebsrentengesetz vom 22. Dezember 1974 BGBl. I, 3610), zuletzt geändert durch das „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“ (Betriebsrentenstärkungsgesetz) mit Wirkung zum 1. Januar 2018 enthält eine Legaldefinition des Begriffs betriebliche Altersversorgung in § 1 Absatz 1 Satz 1. Betriebliche Altersversorgung liegt danach vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Invalidität, Tod) zugesagt werden. Das biometrische Ereignis ist bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, bei der Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt und bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers. Diese gesetzliche Begriffsbestimmung der betrieblichen Altersversorgung gilt für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung.

An sie sind auch die Tarifvertragsparteien gebunden. Zudem ist die Legaldefinition Grundlage für die steuerrechtlichen Regelungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung.

Für den Begriff der betrieblichen Altersversorgung ist es gleichgültig, ob es sich um einen privaten oder einen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelt. Auch bei der Zusatzversorgung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst handelt es sich um eine betriebliche Altersversorgung. Für diese Zusatzversorgung gelten allerdings Sonderregelungen, die u. a. die Unverfallbarkeit und die Anpassungsverpflichtung betreffen (§ 18 BetrAVG).

Primär ist die betriebliche Altersversorgung zwar für Arbeitnehmer bestimmt, es können jedoch unter bestimmten Voraussetzungen auch Nichtarbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten, wenn dies aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen geschieht. Ferner ist auch nicht Voraussetzung, dass es sich um Arbeitnehmer handelt, die eine Grundsicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, was allerdings der Regelfall ist. Auch die Altersversorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Vorstandsmitgliedern und Handelsvertretern zählt traditionell zur betrieblichen Altersversorgung, obwohl diese Personen keine Arbeitnehmer und häufig auch nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Für sie gelten dann jedoch strengere konzeptionelle Restriktionen.

Die betriebliche Altersversorgung kann über verschiedene Durchführungswege realisiert werden. Bei der direkten Durchführung ist der Arbeitgeber selbst Träger der betrieblichen

Altersversorgung. Das heißt, er erbringt die zugesagten Leistungen ohne Einschaltung eines selbstständigen Versorgungsträgers (Direktzusage). Bei allen anderen Durchführungswegen werden im Versorgungsfall die Leistungen nicht vom Unternehmen selbst, sondern mittelbar von dritten Institutionen – Unterstützungskassen, Pensionskassen, Lebensversicherern oder Pensionsfonds – erbracht. Der Arbeitgeber ist dem Versorgungsberechtigten in diesen Fällen nur indirekt verpflichtet. Arbeitsrechtlich stellen betriebliche Versorgungsleistungen stets Leistungen des Arbeitgebers dar, auch wenn sie durch eine außerbetriebliche Versorgungseinrichtung erbracht werden. Gleichgültig ist es daher, wer die Versorgungsleistungen erbringt, d. h. ob sie der Arbeitgeber (bei Direktzusagen) selbst gewährt oder eine rechtlich selbstständige Pensionskasse, eine Unterstützungskasse, ein Pensionsfonds oder ein Lebensversicherungsunternehmen (Direktversicherungen). Mit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zum 1. Januar 2018 besteht die Möglichkeit von haftungsfreien Betriebsrentenzusagen nach § 1 Absatz 2 Nummer 2a BetrAVG n. F. durch den Arbeitgeber. Das heißt, dass er selbst gegenüber dem Versorgungsberechtigten außer der Zahlung der vereinbarten Beiträge an die Versorgungseinrichtung keinerlei Verpflichtung in Bezug auf die späteren Rentenleistungen hat. Die Ansprüche der Versorgungsberechtigten richten sich in diesen Fällen ausschließlich gegen die Versorgungseinrichtungen. Diese neuen (alternativen) reinen Beitragszusagen sind jedoch nur innerhalb der Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen möglich. Ausgeschlossen da-

von sind die Durchführungswege Unterstützungskassen und Direktzusagen.

Kein Kriterium für die betriebliche Altersversorgung, wenn auch die Regel, ist die Freiwilligkeit der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung. Ursprünglich waren alle Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eines Arbeitgebers freiwillige Sozialleistungen. Der Arbeitgeber konnte grundsätzlich frei darüber entscheiden, ob und in welcher Form er in seinem Betrieb generell oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen betriebliche Altersversorgung einführt. Nicht erforderlich ist weiterhin für den Begriff der betrieblichen Altersversorgung, dass es sich um eine arbeitgeberfinanzierte Leistung handelt. Damit gehört auch die auf einem Gehaltsverzicht bzw. einer Entgeltumwandlung beruhende Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung, selbst wenn wirtschaftlich gesehen der Arbeitnehmer den Aufwand alleine trägt.

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird eine grundsätzlich verpflichtende Arbeitgeberbeteiligung in Höhe von pauschal 15 Prozent im Falle von Entgeltumwandlungsvereinbarungen für Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen gesetzlich geregelt. Nähere Informationen dazu erhalten Sie im Kapitel 4 dieser Broschüre.

Eigenbeiträge, die der Arbeitnehmer an eine Versorgungseinrichtung im Sinne des BetrAVG leistet (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung), können ebenfalls unter das Betriebsrentengesetz fallen. Die für die Entgeltumwandlung geltenden betriebsrentenrechtlichen Sondervorschriften finden auch

auf Betriebsrenten Anwendung, die durch Eigenbeiträge der Arbeitnehmer finanziert werden. Voraussetzung ist aber, dass die Versorgungszusage des Arbeitgebers die Leistungen aus diesen Eigenbeiträgen umfasst. Ob dies der Fall ist, muss jeweils im Einzelfall anhand der Versorgungsvereinbarung festgestellt werden.

Zudem ist es ohne Bedeutung, aus welchen Anlässen und Motiven eine Versorgungszusage erteilt wird. Entscheidend für das Vorliegen einer betrieblichen Altersversorgung sind allein

- das Versprechen einer Leistung zum Zweck der Versorgung,
- ein den Versorgungsanspruch auslösendes Ereignis wie Alter, Invalidität oder Tod, sowie
- die Zusage an einen Arbeitnehmer durch einen Arbeitgeber aus Anlass des Arbeitsverhältnisses.

Eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung liegt im Übrigen nicht nur dann vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte Leistungen für das Alter, im Falle der Invalidität oder beim Versterben des Arbeitnehmers verspricht (Leistungszusage), sondern nach § 1 BetrAVG auch dann, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zusagt, einen bestimmten Beitrag für die Altersversorgung aufzuwenden (beitragsorientierte Leistungszusage oder Beitragszusage mit Mindestleistung). Bei diesen Zusageformen steht nicht die Leistung, sondern der Versorgungsaufwand im Vordergrund. Auch Leistungen, die ein Arbeitgeber in Erfüllung von Versorgungsausgleichsansprüchen an den geschiedenen Ehegatten seines Arbeitnehmers

erbringt, sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Ab dem 1. Januar 2018 ist es möglich, durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung reine Beitragszusagen zu vereinbaren (§ 1 Absatz 2 Nummer 2a BetrAVG n.F.). Diese aus Sicht des Arbeitgebers haftungsfreien Zusagen (ohne Einstandspflicht) wurden durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz neu in das Betriebsrentengesetz aufgenommen.

Der Zweck der Leistung muss immer die Versorgung beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben sein. Altersversorgungsleistungen werden deshalb grundsätzlich nur dann als betriebliche Altersversorgung anerkannt, wenn sie frühestens mit dem 62. Lebensjahr beginnen. Für Verträge, die vor dem 1. Januar 2012 abgeschlossen wurden, gilt noch die niedrigere Altersgrenze von 60 Jahren (BMF-Schreiben vom 6. März 2012, IV C 3 – S 2220/11/10002). Bei bestimmten Berufsgruppen (z.B. Piloten), bei denen schon vor dem 60. Lebensjahr Versorgungsleistungen üblich sind, können ausnahmsweise betriebliche Versorgungsleistungen schon vor dem 60. bzw. 62. Lebensjahr gewährt werden.

Keine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vererbbarkeit von Ansprüchen und Leistungen vereinbart ist.

Auch Vereinbarungen, nach denen Arbeitsentgelt gutgeschrieben und ohne Abdeckung eines biometrischen Risikos zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis) ggf. mit Wertsteigerungen ausgezahlt wird, sind nicht dem Bereich der

betrieblichen Altersversorgung zuzuordnen, weil hier der Sparvorgang vorrangig ist und nicht mehr von der Absicherung von biometrischen Risiken ausgegangen werden kann.

Die Förderung der betrieblichen Altersversorgung basiert vornehmlich darauf, dass sie – sowohl arbeitgeberfinanziert als auch aus Entgeltumwandlung – innerhalb bestimmter Grenzen erst im Versorgungsfall besteuert (nachgelagerte Versteuerung) und mit Sozialabgaben belastet wird. Die Beiträge bleiben also innerhalb bestimmter Grenzen, die vom gewählten Durchführungsweg abhängig sind, während der Aktivzeit des Arbeitnehmers steuer- und sozialabgabenfrei. Soweit die Steuersätze im Ruhestand niedriger sind als in der Aktivphase und dann auch nur noch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an die Sozialkassen abgeführt werden müssen, können sich daraus zum Teil erhebliche finanzielle Vorteile ergeben.

1.2.2 Rechtsgrundlagen

Die wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen finden sich im Betriebsrentengesetz. Daneben gibt es zahlreiche flankierende steuer- und aufsichtsrechtliche Vorschriften für die jeweiligen Durchführungswege (EStG, KStG, VAG etc.).

1.2.2.1 Historie

Mit dem Betriebsrentengesetz erhielt die historisch gewachsene und weitverzweigte Materie der betrieblichen Altersversorgung erstmals im Jahr 1974 eine gesetzliche Grundlage. Darin wurden gemeinsame Vorschriften zu den Durchführungswegen zusammengefasst, über die die

betriebliche Altersversorgung organisiert werden kann. In den neuen Bundesländern ist das Betriebsrentengesetz am 1. Januar 1992 in Kraft getreten.

Mit dem Gesetz sollte die betriebliche Altersversorgung als notwendige Ergänzung der sozialen Sicherung für die begünstigten Arbeitnehmer sicherer und wirkungsvoller gestaltet werden (BT-Drucksache 7/1281 vom 23. November 1973). Das bedeutete zugleich den ersten Versuch der teilweisen arbeitsrechtlichen Kodifizierung eines Rechtsgebietes, das – abgesehen vom Steuerrecht und vom Betriebsverfassungsrecht – bisher nicht gesetzlich geregelt war, sondern sich auf dem Boden des Privatrechts nach dem Grundsatz der freien vertraglichen Gestaltung entwickelt hatte. Das Gesetz wurde von der Hoffnung und der Erwartung getragen, dass die betriebliche Altersversorgung eine weitere Verbreitung auch bei den Unternehmen findet, deren Mitarbeiter bisher keine betrieblichen Versorgungsleistungen zu erwarten hatten.

Das Betriebsrentengesetz enthält auch heute noch keine umfassende Kodifizierung der betrieblichen Altersversorgung, sondern regelt nur bestimmte Teilbereiche. Die wichtigsten Regelungen betreffen den Begriff der betrieblichen Altersversorgung, den Entgeltumwandlungsanspruch, die Durchführungswege, die Haftung des Arbeitgebers, die Aufrechterhaltung von Versorgungsanwartschaften bei vorzeitiger Beendigung von Arbeitsverhältnissen, das Auszehrungsverbot betrieblicher Renten durch die Anrechnung steigender gesetzlicher Renten und anderer Versorgungsbezüge, die Insolvenzsicherung, die Anpassung, die Abfindung und Übertragung. Da-

her ist auch der Rechtsprechung bis heute ein weiter Spielraum geblieben, den es auszufüllen gilt. Nach 1974 ist eine Fülle von Entscheidungen zu Einzelfragen ergangen, von denen viele über den entschiedenen Fall hinaus grundsätzliche Bedeutung hatten und häufig dem Gesetzgeber als Vorlage für zahlreiche Änderungen des Gesetzes dienten.

Das Betriebsrentengesetz hat im Zuge der Rentenreform 2001/2002 grundlegende Änderungen erfahren. Seit dem 1. Januar 2002 kann grundsätzlich jeder sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinem Gehalt bis zu vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung eingesetzt werden. Dieser Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ist in dem mit dem „Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens“ (Altersvermögensgesetz vom 26. Juni 2001, BGBl. I 1310 – AVmG) eingeführten § 1a BetrAVG geregelt.

Hinzu kamen weitere bedeutsame Änderungen, die der betrieblichen Altersversorgung wichtige Impulse für ihren Ausbau gaben, u. a. kürzere Unverfallbarkeitsfristen, zahlreiche flankierende arbeitsrechtliche Bestimmungen sowie die Einführung des Pensionsfonds als neuem Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung.

Zum 1. Januar 2005 traten erneut Änderungen in Kraft, die der Gesetzgeber im Alterseinkünftegesetz vom 9. Juli 2004 (BGBl. I, 1427) vorgesehen hatte. Hauptziel dieser Gesetzesänderungen

war es, die Mitnahme unverfallbarer Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung von einem Arbeitgeber zum nächsten zu erleichtern. Die Verbesserung der sog. Portabilität trägt dem Umstand Rechnung, dass heute nur noch wenige Arbeitnehmer ihr aktives Erwerbsleben bei einem einzigen Arbeitgeber verbringen. Die Erwerbsbiografien sind zunehmend durch Arbeitsplatzwechsel gekennzeichnet. Dies erforderte nach Auffassung des Gesetzgebers die Beseitigung von Hemmnissen, die der Mitnahme von erworbenen Anwartschaften auf Betriebsrente entgegenstanden.

Zum 1. Januar 2008 trat schließlich das „Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ in Kraft, das die Sozialversicherungsfreiheit auch für Zusagen aus Entgeltumwandlung bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung pro Jahr bis auf Weiteres fortschreibt. Gleichzeitig wurde die Unverfallbarkeitsgrenze von 30 auf 25 Jahre gesenkt, wobei die Versorgungszusage weiterhin fünf Jahre bestanden haben muss.

Am 30. Dezember 2015 wurde das „Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie der EU“ (Richtlinie 2014/50/EU vom 16.4.2014) im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Dadurch wurde die Unverfallbarkeitsfrist für Betriebsrentenanwartschaften für alle Zusagen ab dem 1. Januar 2018 auf drei Jahre (bisher fünf Jahre) abgesenkt. Das Mindestalter für das Erreichen einer unverfallbaren Anwartschaft wurde vom 25. auf das 21. Lebensjahr abgesenkt. Für vorher erteilte Zusagen gilt eine Übergangsregelung: Wenn die Zusage ab dem 1. Januar 2018 drei Jahre be-

standen hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist, ist die Zusage ebenfalls unverfallbar.

Das zum 1. Januar 2018 in Kraft tretende Betriebsrentenstärkungsgesetz erhöht den steuerlichen Förderrahmen für die Durchführungswege Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen und enthält zudem eine neue zusätzliche Förderung für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen. Außerdem wurde die Möglichkeit einer reinen (haftungsfreien) Beitragszusage durch den Arbeitgeber geschaffen.

Ausführliche Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz und seine Auswirkungen auf die verschiedenen Rechtsgebiete der betrieblichen Altersversorgung finden Sie in Kapitel 4.

1.2.2.2 *Betriebsrentengesetz*

Die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes gelten sowohl für arbeitgeberfinanzierte Zusagen als auch für Gestaltungen, bei denen der Arbeitnehmer an der Finanzierung seiner betrieblichen Altersversorgung beteiligt ist (Entgeltumwandlung, Eigenbeiträge), wobei in diesem Falle einige Sonderregelungen gelten.

§ 1 BetrAVG benennt die Voraussetzungen für das Vorliegen von betrieblicher Altersversorgung. Erforderlich sind gem. Absatz 1 die Zusage des Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer, die Einbindung in ein Arbeitsverhältnis, ein biologisches Ereignis als Anlass für die Leistung (Alter, Invalidität, Tod) und die Durchführung über die in § 1b

BetrAVG abschließend benannten fünf Durchführungswege. § 1 Absatz 2 Nummern 3 und 4 BetrAVG bezieht auch Versorgungszusagen aus Entgeltumwandlungen und sog. Eigenbeiträgen in die betriebliche Altersversorgung mit ein. Für das Recht der Entgeltumwandlung gilt der Tarifvorbehalt. Eine Entgeltumwandlung ist gem. § 17 Absatz 5 BetrAVG (ab 2018: § 20 Absatz 1 BetrAVG n.F.) nur möglich, wenn bezüglich des Tarifentgelts eine Öffnungsklausel oder konkrete Regelungen bestehen. Für außertarifliche Zahlungen bestehen naturgemäß im Hinblick auf die Entgeltumwandlung keine tariflichvertraglichen Restriktionen.

Die beitragsorientierte Leistungszusage und die Beitragszusage mit Mindestleistung als zusätzliche Formen, in denen betriebliche Versorgungsleistungen erbracht werden können, werden über § 1 Absatz 2 Nummern 1 und 2 BetrAVG in das Betriebsrentengesetz einbezogen. Neu aufgenommen wurde durch das ab 2018 in Kraft tretende Betriebsrentenstärkungsgesetz der § 1 Absatz 2 Nummer 2a. Hiernach können nun auch Arbeitgeber erstmalig eine reine Beitragszusage durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung für einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung erbringen, ohne dass sie eine (Mindest-) Garantie für die späteren Versorgungsleistungen abgeben müssen.

Mit Ausnahme der reinen Beitragszusage nach § 1 Absatz 2 Nummer 2a besteht unabhängig von dem gewählten Durchführungsweg immer eine arbeitsrechtliche Grundverpflichtung (Versorgungszusage)

des Arbeitgebers zur Erbringung der zugesagten Leistungen (Verschaffungsanspruch).

Hat ein Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung zugesagt, gelten die Regelungen des Betriebsrentengesetzes. Sie sind nach § 17 Absatz 3 Satz 3 BetrAVG (ab 2018: § 19 Absatz 3 BetrAVG n.F.) halbzwingend, d.h. es kann von ihnen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden. Lediglich in Tarifverträgen können gem. § 17 Absatz 3 Satz 1 BetrAVG (ab 2018: § 19 Absatz 1 BetrAVG n.F.) vom Inhalt des § 1a (Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung), §§ 2 bis 5 (Unverfallbarkeits- und Übernahmeregeln, Abfindungs- sowie Auszehrungs- und Anrechnungsverbot), § 16 (Anpassungsprüfungspflicht), § 18a Satz 1 (Verjährungsfrist), §§ 27, 28 BetrAVG (Übergangs- und Schlussvorschriften) abweichende Regelungen auch zum Nachteil des Arbeitnehmers vereinbart werden. Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien erfasst dabei eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ebenso wie eine gemischt arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung und auch eine nur arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Die abweichenden Bestimmungen haben nach § 17 Absatz 3 Satz 2 BetrAVG (ab 2018: § 19 Absatz 2 BetrAVG n.F.) zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist.

Insbesondere § 1a BetrAVG (Entgeltumwandlungsanspruch) ist in einer Vielzahl von Tarifverträgen modifiziert worden bis hin zum vollständigen Ausschluss

oder einer Beschränkung auf steuerlich nicht geförderte Durchführungswege. Darüber hinaus sind in der Praxis tarifvertragliche Regelungen v.a. bei der Unverfallbarkeit und bei der Anpassung nach § 16 BetrAVG von Bedeutung.

1.2.2.3 *Sonstige Rechtsquellen*

Neben dem Betriebsrentengesetz sind bei der Ausgestaltung und der Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung u.a. allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze (Arbeitnehmerschutzprinzip, Vertrauensschutzgedanke, Gleichbehandlung, Gleichberechtigungsgrundsatz), Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sowie tarifvertragliche Bestimmungen zu berücksichtigen. Daneben spielen steuerliche Vorschriften, die zum Teil die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten einschränken, eine große Rolle bei der Ausgestaltung betrieblicher Versorgungssysteme.

Zunehmend wird die betriebliche Altersversorgung durch die für das innerstaatliche Recht verbindliche Rechtsetzung der Gemeinschaftsorgane der Europäischen Union (Verordnungen, Richtlinien etc.) und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) über die Anwendung und Auslegung von Vorschriften des Gemeinschaftsrechts beeinflusst.

Unmittelbare Einwirkungen des Gemeinschaftsrechts auf das nationale deutsche Arbeitsrecht sind bisher in erster Linie der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zuzuschreiben. Weitreichende Folgen für die betriebliche Altersversorgung insbesondere im Hinblick

auf die erheblichen finanziellen Folgelasten hat die Rechtsprechung des EuGH zur Auslegung von Artikel 119 EWG-Vertrag, heute Artikel 141 EG-Vertrag, der die Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Entgelt vorschreibt und auf betriebliche Versorgungsleistungen unmittelbar Anwendung findet. Das europäische Diskriminierungsverbot erstreckt sich auch auf eine mittelbare Diskriminierung, was v.a. Bedeutung erlangt hat im Hinblick auf den Ausschluss von Teilzeitkräften aus einer betrieblichen Altersversorgung oder unterschiedliche Altersgrenzen bei Männern und Frauen in betrieblichen Versorgungssystemen sowie unterschiedlichen Bedingungen bei der Hinterbliebenenversorgung. Am 1. März 2011 hat der EuGH die in Artikel 5 Absatz 2 der Dienstleistungsrichtlinie 2004/113/EG enthaltene Ausnahmeregelung für die Gestaltung von Versicherungstarifen mit Wirkung ab dem 21. Dezember 2012 für ungültig erklärt. Ab diesem Zeitpunkt sind nur noch geschlechtsneutral kalkulierte Tarife (Uni-Sex-Tarife) bei privaten Versicherungsunternehmen zulässig. Auch wenn das Urteil nicht direkt auf die betriebliche Altersversorgung anwendbar ist, geht die überwiegende Zahl der Experten davon aus, dass der EuGH auch für diese Uni-Sex-Zusagen verlangen würde, wenn er ein entsprechendes Vorab-Entscheidungsersuchen zu beantworten hätte. Daher finden seit dem 21. Dezember 2012 nur noch Uni-Sex-Tarife in der betrieblichen Altersversorgung Anwendung.

1.2.3 **Rechtsnatur**

Die Frage, wie die betriebliche Altersversorgung im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis einzuordnen ist, hängt davon ab, inwieweit sie Versorgungs-

oder Entgeltcharakter besitzt. Die Meinungen hierzu reichten in der Vergangenheit vom reinen Versorgungs- bis hin zum reinen Entgeltcharakter. Heute vertritt man einen vermittelnden Standpunkt und geht davon aus, dass die aus Arbeitgeberbeiträgen finanzierte betriebliche Altersversorgung gleichermaßen Versorgungs- und Entgeltcharakter hat. Im Hinblick auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) – zuvor Artikel 141 EG-Vertrag – tritt allerdings der Entgeltcharakter betrieblicher Altersversorgungsleistungen immer mehr in den Vordergrund.

Verstärkt hat diese Entwicklung in jüngster Zeit der mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG) eingeführte Anspruch auf Betriebsrente durch Entgeltumwandlung. Soweit es sich um arbeitnehmerfinanzierte Betriebsrentenleistungen handelt, steht der Entgeltcharakter eindeutig im Vordergrund. Solche Gestaltungen, die 1999 erstmals Eingang in das BetrAVG gefunden hatten, sind mit dem AVmG über den Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung durch den Gesetzgeber gestärkt worden.

Damit wird auch der Grundgedanke der althergebrachten arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung durchbrochen und der Fürsorgegedanke zusätzlich in den Hintergrund gedrängt. Der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, zum Teil über seine Lohnverwendung zu entscheiden und damit eigene Schwerpunkte zu setzen, was die Lohngestaltung angeht. Entgeltumwandlungszusagen sind gesetzlich sofort unverfallbar.

Auch durch neuere aufwandsorientierte Zusagegestaltungen (beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung), die das Anlage- und Zinsrisiko bis auf eine Mindestleistung beim Arbeitnehmer ansiedeln, wird verstärkt auf den Entgeltcharakter der betrieblichen Altersversorgung abgehoben.

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verfolgen den Zweck, einen Beitrag zum Schutz des Arbeitnehmers vor den materiellen Folgen beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu leisten. Ihre Zahlung ist nicht nur abhängig von der erbrachten Betriebstreue, sondern zusätzlich von dem Eintritt eines Versorgungsfalles (Tod, Invalidität, Erreichen der Altersgrenze). Sie haben deshalb auch Versorgungscharakter.

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung stellen eine Gegenleistung für die erbrachte und erwartete Betriebstreue dar, die dem Grunde und der Höhe nach ungewiss ist. Somit stellt sie zwar kein Entgelt im engeren Sinne dar, ist jedoch mit Blick auf die Aufrechterhaltung der bereits verdienten betrieblichen Altersversorgung eine Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag. Dieser Gedanke war im Jahre 1974 u.a. maßgebend für die Einführung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen. Der Gesetzgeber hat es als rechtlich und sozial unvertretbar angesehen, wenn ein Arbeitnehmer bei einem vorzeitigen Ausscheiden überhaupt keine Versorgungsleistungen bei Eintritt des Versorgungsfalles erhält, obwohl er bereits längere Zeit seine Arbeitsleistung erbracht hat. Durch die Unverfallbarkeitsbestimmungen hat das Betriebsrentengesetz ebenfalls den Entgeltcharakter arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung im Grundsatz anerkannt.

Diese grundsätzliche Wertung des Gesetzgebers bezüglich der betrieblichen Altersversorgung zeigt, dass sie im gleichen Maße als schützenswert angesehen werden muss wie der Lohn. Es stellt sich dann sogar die Frage, ob bezüglich der betrieblichen Altersversorgung nicht sogar ein weitergehender Schutz des Arbeitnehmers geboten ist, weil dieser anders als beim Lohn in Erwartung späterer Ruhegehaltesleistungen vorgeleistet hat.

Neben dem Versorgungs- und Entgeltcharakter betrieblicher Versorgungsleistungen wird auch ihr Versicherungscharakter hervorgehoben. Der Umfang der vom Arbeitgeber zu erbringenden Leistung ist wegen der abzusichernden biometrischen Risiken von vornherein ungewiss. Es lässt sich deshalb auch bei betrieblichen Versorgungszusagen keine unmittelbare Beziehung zwischen der Versorgungsleistung und der Betriebstreue herleiten.

1.2.4 Zweck und Funktion

Arbeitsrechtlich ist eine Betriebsrente eine Leistung des Arbeitgebers, die zwar bestimmte Besonderheiten aufweist, aber im Übrigen fest in das Arbeitsverhältnis integriert ist. Zugleich ist die betriebliche Altersversorgung aber auch offizieller Bestandteil des Alterssicherungssystems in der Bundesrepublik, was ihr als betriebliche Sozialleistung eine besondere Bedeutung gibt.

Der für die Sozialversicherung geltende Gedanke des Generationenvertrages lässt sich auf die betriebliche Altersversorgung jedoch nur mittelbar und nur dann übertragen, wenn man unterstellt, dass jedenfalls bei nicht

rückgedeckten unmittelbaren Versorgungszusagen und Zusagen auf Leistungen von pauschal dotierten Unterstützungskassen die an die Betriebsrentner zu erbringenden Leistungen jeweils von der aktiven Belegschaft erwirtschaftet werden müssen.

Einigkeit besteht heute darüber, dass es sich bei betrieblichen Versorgungszusagen weder um ein Leibrenten- noch um ein Schenkungsversprechen handelt. Sie sind auch nicht als vorenthaltener Lohn zu qualifizieren. Vielmehr sollen sie dazu beitragen, den Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wirtschaftlich abzusichern, d.h. sie sind zweckgebunden. Anders als der laufend ausgezahlte Barlohn werden sie nicht im zeitlich unmittelbaren Austauschverhältnis gewährt, sondern sind in ihrer Fälligkeit an bestimmte Ereignisse gebunden (Tod, Invalidität, Alter). Zusätzlich sind sie von weiteren gesetzlichen und vertraglichen Leistungsvoraussetzungen abhängig, die der Arbeitnehmer erfüllen muss, wenn ihm überhaupt eine Leistung zufallen soll. Es besteht also bei Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kein unmittelbarer Bezug zur Arbeitsleistung.

Das dreigliedrige Alterssicherungssystem geht davon aus, dass eine Vollversorgung im Alter, die es ermöglicht, den während des Arbeitslebens erreichten Lebensstandard auch im Ruhestand beizubehalten, durch die gesetzliche Rentenversicherung allein nicht gewährleistet werden kann. Bei jedem Arbeitnehmer – und verstärkt bei Arbeitnehmern mit höherem Einkommen – entsteht im Versorgungsfall eine Versorgungslücke zwischen den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherungsträger und dem letzten Nettoeinkommen, auch wenn man den Gesamtversor-

gungsbedarf wegen des Wegfalls bestimmter berufsbezogener Aufwendungen niedriger als 100 Prozent des letzten Nettoeinkommens ansetzt.

Die Rentenformel, die sowohl die Anpassung der Bestandsrenten an die allgemeine Wirtschaftsentwicklung als auch das jeweilige Rentenniveau bei Rentenbeginn regelt, wird durch die Einfügung eines sog. Nachhaltigkeits- oder Demografiefaktors derart geändert, dass die Nettorente vor Steuern zukünftig in den Jahren 2030 ff. nach 45-jähriger Beitragszahlungsdauer bei durchschnittlichem Einkommenswachstum nur noch zirka 43 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens (Nettorentenniveau) beträgt. Heute beträgt dieser Prozentsatz noch rund 48 Prozent.

Die gesetzlichen Renten wurden zwar schon immer versteuert, jedoch wirkte sich dies bei den meisten Rentnern bis zum Jahre 2004 nicht oder kaum aus, da der Ertragsanteil (Versteuerungsanteil) bis dahin bei durchschnittlich nur ca. 30 Prozent lag (altersabhängig). Bereits seit dem Jahr 2005 wurde der Versteuerungsanteil nicht nur für ab 2005 gewährte Neurenten, sondern auch für alle Bestandsrenten auf 50 Prozent angehoben. Ab dem Rentnerjahrgang 2006 steigt der Versteuerungsanteil von 52 Prozent sukzessive auf 100 Prozent für den Rentnerjahrgang 2040 an. Im Gegenzug werden die Rentenbeiträge der Arbeitnehmer ab dem Jahr 2005 allmählich steuerlich entlastet und letztlich im Jahre 2025 vollständig steuerfrei gestellt (nachgelagerte Besteuerung). Beide Maßnahmen zusammen genommen führen dazu, dass speziell die jüngeren Erwerbstätigen ihre Erwartungen an die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung drastisch reduzieren müssen. Damit steigen

die Versorgungslücken und folglich auch der Auffüllbedarf durch betriebliche Altersversorgung und private Vorsorge in den kommenden Jahrzehnten deutlich an. Ergänzenden Vorsorgemaßnahmen kommen damit eine immer größere Bedeutung zu.

Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung stellen im Regelfall die Basissicherung dar. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung fließen den Arbeitnehmern und ihren Angehörigen zusätzlich zu und sollen gesetzliche Rentenleistungen ergänzen (Ergänzungsfunktion). Dabei orientieren sich die ergänzenden Leistungen der Höhe nach häufig an einem bestimmten Gesamtversorgungsziel, das der Versorgungsberechtigte anstrebt.

Betriebliche Altersversorgung ist mehr als eine reine verzinsliche Kapitalansammlung, über die prinzipiell jederzeit verfügt werden kann (wie z. B. bei klassischer Vermögensbildung zur Altersvorsorge). Vielmehr erfolgt eine Leistungsgewährung regelmäßig erst bei Eintritt eines biologischen Ereignisses (Tod, Invalidität oder Alter); eine vorzeitige Verfügung über die angesparten Versorgungsmittel ist im Regelfall nicht möglich und auch die Vererbbarkeit ist ausgeschlossen. Betriebliche Versorgungssysteme zeichnen sich zudem durch Risikoschutz aus (Todesfall-, Invaliditäts- und Rentenrisiko). Ihre Leistungen müssen den Berechtigten im Leistungsfall sofort zur Verfügung stehen. Darüber hinaus müssen bei Renten die Auszahlungen lebenslang gesichert sein.

Ferner muss die Höhe der Leistungen im Voraus bestimmt oder zumindest bestimmbar sein, um für die Betroffenen Planungssicherheit im Hinblick auf den persönlichen Versorgungsbedarf

zu gewährleisten. Anders als bei einer reinen Kapitalanlage ist nicht allein die Rentabilität der Versorgungsmittel von Bedeutung. Dem Zweck langfristiger Altersversorgungskonzepte entsprechend spielt auch das Anlage-, Zins- und Insolvenzrisiko eine entscheidende Rolle. Diesem Grundgedanken der betrieblichen Altersversorgung widerspricht im Grunde die ab 2018 mögliche reine Beitragszusage in der betrieblichen Altersversorgung. Hier wird eben gerade nicht eine bestimmte Höhe der Rentenleistung garantiert, sondern lediglich eine „Zielrente“ definiert, deren Erreichung allerdings nicht garantiert ist.

Der Umstand, dass Betriebsrenten ein integrierter Bestandteil des Systems der sozialen Sicherung geworden sind, führt zwangsläufig dazu, dass sie heute zunehmend in viele sozialpolitische Reformüberlegungen mit einbezogen werden und Gesetzesänderungen und Neuregelungen in anderen Bereichen häufig Auswirkungen auch auf die betriebliche Altersversorgung haben.

Auch heute beruht die Alterssicherung der abhängig Beschäftigten noch hauptsächlich auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Daran wird sich auch in Zukunft wohl wenig ändern. Mit dem AVmG hat der Gesetzgeber jedoch eine Strukturverschiebung von der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente hin zur kapitalgedeckten privaten und betrieblichen Altersversorgung eingeleitet. Dabei hat der Gesetzgeber insbesondere auf die betriebliche Altersversorgung gesetzt, die er nicht nur in das Förderkonzept zum Aufbau einer Zusatzversorgung einbezogen, sondern auch durch zahlreiche sonstige Maßnahmen besonders gefördert hat.

1.3 Geltungsbereich

1.3.1 Persönlicher Geltungsbereich

Materielle Bedeutung hat die Frage, wer in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen ist, insbesondere im Hinblick auf die Insolvenzsicherung (§§ 7 bis 15 BetrAVG), aber auch wegen der Anpassungsprüfungsverpflichtung gem. § 16 BetrAVG und der Unverfallbarkeitsbestimmungen (§§ 1 bis 4 BetrAVG).

1.3.1.1 Wortlaut des Gesetzes

Nach dem Wortlaut des § 17 Absatz 1 Sätze 1 und 2 BetrAVG wäre jeder, dem eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus Anlass seiner Tätigkeit für ein Unternehmen gemacht worden ist, vom persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes erfasst. Das sind z. B. arbeitnehmerähnliche Selbstständige (Heimarbeiter), Handelsvertreter, Versicherungsvertreter, Vertragshändler sowie Handwerker und Freiberufler wie Rechtsanwälte, Steuerberater oder Architekten, die überwiegend für ein Unternehmen arbeiten.

1.3.1.2 Einschränkung bei Nichtarbeitnehmern

Nach einhelliger Auffassung sowohl der Rechtsprechung als auch der Literatur ginge es aber zu weit, jeden, dem eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung aus Anlass seiner Tätigkeit für das Unternehmen erteilt worden ist, in den Schutz des BetrAVG einzubeziehen. Das BetrAVG ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz, sodass z. B. nicht einsichtig wäre, auch den Einzel-

unternehmer oder den alleinigen Gesellschafter und Geschäftsführer einer GmbH, der von dieser eine Zusage erhalten hat, in den Geltungsbereich des Gesetzes einzubeziehen.

1.3.1.3 Einschränkung durch die Rechtsprechung

Nach der Rechtsprechung wird derjenige nicht in den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen, der die Geschicke des zusagenden Unternehmens lenken kann (Unternehmerinitiative) und ein unternehmerisches Risiko trägt. Dies ist in jedem Einzelfall zu prüfen. So wären z. B. nicht beteiligte Vorstände von Aktiengesellschaften oder Geschäftsführer einer GmbH durchaus in den Kreis der Arbeitnehmer einzubeziehen, da ihnen das unternehmerische Risiko fehlt.

Unternehmer ist dagegen grundsätzlich

- der Einzelunternehmer sowie der persönlich haftende Gesellschafter einer KG (Komplementär) oder einer OHG;
- der Allein- oder Mehrheitsgesellschafter einer Kapitalgesellschaft, wenn er zugleich Geschäftsführer dieser Gesellschaft ist. Entscheidend ist hierbei nicht in erster Linie die Kapitalbeteiligung, sondern das Stimmrecht. Dabei ist schon derjenige als Mehrheitsgesellschafter anzusehen, der über genau 50 Prozent der Stimmrechte verfügt;
- der Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft, wenn er zusammen mit anderen

Minderheitsgesellschaftlicher-Geschäftsführern über die Mehrheit der Stimmrechte in der Gesellschafterversammlung verfügt. Hier ist nach Auffassung des Pensionssicherungsvereins VVaG (PSVaG) erforderlich, dass die Minderheitsgesellschaftlicher-Geschäftsführer zusammen mehr als 50 Prozent der Stimmrechte innehaben. Hinzukommen muss außerdem, dass eine Kapitalbeteiligung von mindestens zehn Prozent gegeben ist, da anderenfalls das typische Unternehmerrisiko fehlt.

Die Unternehmereigenschaft des Minderheitsgesellschaftlicher-Geschäftsführers ist zu verneinen, wenn er einem Mehrheitsgesellschaftlicher-Geschäftsführer gegenübersteht. Dabei kommt es darauf an, ob der andere Geschäftsführer die Mehrheit der Stimmrechte innehat.

Wenn eine Person für dasselbe Unternehmen teilweise als Arbeitnehmer und teilweise als Unternehmer tätig geworden ist, unterliegt dem Geltungsbereich des Gesetzes dann der Teil der Versorgung, der auf die Arbeitnehmer-Zeiten entfällt. Die Höhe dieses Teils wird in entsprechender Anwendung des § 2 BetrAVG ermittelt.

Arbeitnehmer-Ehegatten können unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wenn die zugrundeliegenden Arbeitsverträge ernsthaft abgeschlossen und durchgeführt werden sowie nicht unüblich sind.

1.3.1.4 Abgrenzung im Sozialversicherungs- und Steuerrecht

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass die Frage der Beherrschung einer Kapitalgesellschaft auch im Sozialversicherungs- und Steuerrecht von Bedeutung ist. Die Abgrenzungskriterien sind zwar ähnlich, es ergeben sich aber nicht immer zwingend die gleichen Ergebnisse.

1.3.2 Sachlicher Geltungsbereich

Unabhängig von der gewählten Rechtsgrundlage und dem gewählten Durchführungsweg liegt betriebliche Altersversorgung vor, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses Anwartschaften auf Versorgungsleistungen zugesagt werden. Die Versorgungsleistung kann die Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung betreffen.

1.3.3 Räumlicher Geltungsbereich

Das BetrAVG entfaltet seine Wirkungen im räumlichen Bereich der Bundesrepublik Deutschland. Bei Beteiligung eines ausländischen Arbeitgebers und/oder Arbeitnehmers entscheidet Artikel 30 EGBGB (Einführungsgesetz zum BGB). Danach kommt es für die Frage des anwendbaren Rechts in Ermangelung einer ausdrücklichen Rechtswahl in erster Linie auf den Arbeitsort als Erfüllungsort an, hilfsweise auf den Ort, an dem sich die Niederlassung des Arbeitgebers befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt oder ausnahmsweise die engere Verbindung zu einem bestimmten Staat hat.

1.3.4 Zeitlicher Geltungsbereich

1.3.4.1 Rechtskreis West

Im Rechtskreis West ist das BetrAVG allgemein am 19. Dezember 1974, die Regelung über die Insolvenzsicherung am 1. Januar 1975 in Kraft getreten.

1.3.4.2 Rechtskreis Ost

Im Rechtskreis Ost ist das BetrAVG am 1. Januar 1992 in Kraft getreten. Seine Bestimmungen sollen nur für Versorgungszusagen gelten, die nach dem 31. Dezember 1991 erstmalig erteilt oder ausdrücklich erneuert worden sind.

1.4 Bedingungen für die Leistungsgewährung

Die Parteien des Arbeitsverhältnisses können die Bedingung für den Eintritt des Versorgungsfalles zwar frei festsetzen, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung knüpfen jedoch immer an den Eintritt eines biologischen Ereignisses an:

- Tod,
- Invalidität oder
- Erreichen einer festen Altersgrenze, z. B. des gesetzlichen Renteneintrittsalters.

1.5 Leistungsformen

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind üblicherweise Geldleistungen in Form laufender Renten (lebenslang/Zeitrente etc.) und/oder einmaliger Kapitalzahlungen. Mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG) wurden zum 1. Januar 2001 auch Auszahlungspläne mit lebenslanger Restkapitalverrentung eingeführt.

Voraussetzung für die Steuerbegünstigung der Aufwendungen ist, dass die Auszahlung der zugesagten Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit anschließender lebenslanger Teilkapitalverrentung (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4a Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz – AltZertG) vorgesehen ist. Von einer Rente oder einem Auszahlungsplan ist auch noch auszugehen, wenn zu Beginn der Auszahlungsphase bis zu 30 Prozent des zur Verfügung stehenden Kapitals als Einmalbetrag ausgezahlt werden. Bei den reinen Beitragszusagen sind nur laufende (nicht garantierte) Rentenleistungen möglich (§ 22 Absatz 1 BetrAVG n. F.).

Auch die Möglichkeit, anstelle dieser Auszahlungsformen eine Einmalkapitalauszahlung (100 Prozent des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals) zu wählen, steht der Steuerfreiheit noch nicht entgegen, wie aus dem BMF-Schreiben vom 24. Juli 2013 (IV C 3 – S 2015/11/10002 IV C 5 – S 2333/09/10005) hervorgeht. Die Ausübung dieses Wahlrechts zugunsten einer Einmalkapitalauszahlung führt von diesem Zeitpunkt an zum Wegfall der Steuerfreiheit der Beiträge gem. § 3 Nummer 63 EStG. Erfolgt die Ausübung des Wahlrechtes innerhalb des letz-

ten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, so ist es aus Vereinfachungsgründen nicht zu beanstanden, wenn die Beitragsleistungen weiterhin nach § 3 Nummer 63 EStG steuerfrei belassen werden.

Die Wahlmöglichkeit zwischen lebenslanger Rente und Einmalkapitalauszahlung besteht grundsätzlich ausschließlich für den Versorgungsberechtigten. Der Arbeitgeber könnte sonst einfach bestehende Rentenzusagen auf eine versicherungsmathematisch äquivalente Kapitalzusage umstellen. Damit könnten sich Arbeitgeber besonders der Risiken aus Langlebigkeit und Rentenanpassung (s. hierzu Kapitel 1.17) entledigen. Diese Option für den Arbeitgeber hat das BAG stark eingeschränkt (BAG, Urteil vom 15.5.2012, 3 AZR 11/10):

Die Umstellung eines Versprechens laufender Betriebsrentenleistungen in ein Kapitalleistungsverprechen bedarf wegen der damit für den Arbeitnehmer verbundenen Nachteile einer eigenständigen Rechtfertigung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Eine solche Rechtfertigung könnte etwa dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber auf Dauer nicht mehr in der Lage wäre, die Kosten des bisherigen Versorgungswerkes einschließlich der daran anknüpfenden Anpassungsprüfungen zu erbringen.

1.6 Leistungsarten

Die Leistungsarten der betrieblichen Altersversorgung orientieren sich im Wesentlichen an denen der gesetzlichen Rentenversicherung. Es gibt Altersrenten, die mit dem Eintritt in den Ruhestand einsetzen und für den Fall des Todes zumeist Hinterbliebenenleistungen (Witwen-, Witwer- und Waisenrenten) sowie Sterbegelder vorsehen. Daneben können sich Leistungen für den Fall der Invalidität finden. Ein Leistungsplan muss nicht notwendigerweise alle vorgenannten Leistungsarten umfassen.

1.6.1 Altersleistungen

Voraussetzung für die Gewährung von Altersleistungen ist u. a. regelmäßig das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze, zumeist des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Hinsichtlich der Festlegung dieser Altersgrenze steht den Vertragsparteien ein gewisser Handlungsspielraum zu.

Der insoweit zur Anwendung kommende Grundsatz der Vertragsfreiheit wird allerdings begrenzt durch den Gleichbehandlungsgrundsatz (gleiche Altersgrenzen für männliche und weibliche Arbeitnehmer) sowie die anhand objektiver Kriterien vorzunehmende Ausfüllung des Begriffs der betrieblichen Altersversorgung.

Danach darf eine Altersgrenze von 62 Jahren (60 Jahren für Verträge vor dem 1. Januar 2012) regelmäßig nicht unterschritten werden, es sei denn, dass für eine niedrigere Altersgrenze sachliche Gründe vorliegen. Bei der Altersleistung sind die Vollendung des festgelegten Pensionsalters und zusätzlich das

Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bzw. dem Erwerbsleben übliche Leistungsvoraussetzungen.

Bei vorzeitigen Altersleistungen (§ 6 BetrAVG) wird im Allgemeinen die Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente und das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gefordert.

Erhöhung des Renteneintrittsalters

Gesetzliche Rentenversicherung

Mit der Verabschiedung des „Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlage der gesetzlichen Rentenversicherung“ (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007, vgl. BGBl. I S. 554, 2007) wird das regelmäßige Renteneintrittsalter seit dem Jahr 2012 von 65 schrittweise auf 67 Jahre angehoben (§§ 35, 235 SGB VI). Davon betroffen sind Arbeitnehmer, die nach dem Jahr 1946 geboren wurden. Ausnahmen bestehen lediglich für einige Vertrauensschutzregelungen, etwa für Altersteilzeitbeschäftigte und Schwerbehinderte. Versicherte, die mindestens 35 Jahre versichert gewesen sind, können mit dem 63. Lebensjahr gegen einen versicherungsmathematischen Abschlag von 0,3 Prozent pro Monat – insgesamt also höchstens bis 14,4 Prozent – in Rente gehen (§§ 36, 77 Absatz 2 Nummer 2a SGB VI).

Mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz, das zum 1. Juli 2014 in Kraft getreten ist, wurde die Altersgrenze für besonders langjährige Versicherte gesenkt. Dies sind Versicherte, die eine Wartezeit von 45 Jahren mit Beitragszeiten und Berücksich-

tigungszeiten vorweisen können. Solche Versicherte können nun, wenn sie vor dem 1. Januar 1953 geboren sind, bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres Altersrente ohne Abschläge beziehen. Für später geborene Versicherte erhöht sich diese Altersgrenze um jeweils zwei Monate pro Jahr. Ein im Jahr 1953 geborener Versicherter kann also mit 63 Jahren und zwei Monaten in Rente gehen, ein im Jahr 1954 geborener mit 63 Jahren und 4 Monaten; diese Staffel endet mit den im Jahr 1964 oder später geborenen Versicherten, für die ein Renteneintrittsalter von 65 Jahren gilt.

Betriebliche Altersversorgung

Das Betriebsrentengesetz wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2008 an diese neue Rechtslage angepasst. In § 2 Absatz 1 BetrAVG ist festgelegt, dass bei der Regelung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nach dem Quotierungsprinzip als fiktiver Ausscheidungszeitpunkt nicht mehr spätestens das 65. Lebensjahr gilt, sondern dasjenige Alter, das von den jeweiligen Berechtigten als individuelle Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden kann. Dies bedeutet, dass sich bei Leistungszusagen die Berechnung des Kürzungsfaktors m/n (tatsächliche Dauer der Betriebszugehörigkeit „m“ geteilt durch mögliche Dauer der Betriebszugehörigkeit „n“) für unverfallbare Anwartschaften geändert hat. Bis 2011 zählte „n“ (die mögliche Betriebszugehörigkeit) bis zum Pensionsalter der Versorgungszusage, höchstens aber bis zum Alter von 65 Jahren. Seit 2012 zählt „n“ bis zum in der Versorgungszusage genannten Pensionsalter, höchstens aber bis zur neuen individuellen Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

Nur wenn die Versorgungszusage einen eindeutigen Bezug auf ein konkretes Alter, z.B. 64 Jahre, enthält oder jemand ausscheidet, um die gesetzliche Altersrente für besonders langjährig Versicherte in Anspruch zu nehmen, unterbleibt gem. § 2 Absatz 1 Satz 1, letzter Halbsatz BetrAVG die rätierliche Kürzung.

Letztlich wird in § 6 BetrAVG durch die Streichung des Passus vor Vollendung des 65. Lebensjahres klargestellt, dass bei Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente auch die Betriebsrente vorzeitig beansprucht werden kann, sodass eine vorzeitige Inanspruchnahme auch noch mit oder nach dem 65. Lebensjahr, aber je nach Geburtsjahrgang vor dem 67. Lebensjahr gegeben sein kann.

Ob und ggf. in welchem Umfang die Versorgungszusage an die Änderung der Altersgrenze in der Rentenversicherung angepasst werden muss, hängt von ihrem bisherigen Inhalt ab. Wenn in der Versorgungsregelung lediglich auf die gesetzliche Rentenaltersgrenze Bezug genommen wurde, steigt seit 2012 automatisch auch die Versorgungaltersgrenze für jeden Geburtenjahrgang ab 1947 an, bis für den Jahrgang 1964 das 67. Lebensjahr erreicht ist.

Im Hinblick auf die Festlegung auf die Altersgrenze von 65 Jahren hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass es sich nicht um eine feste, sondern um eine dynamische Altersgrenze handeln soll (BAG, Urteil vom 15.5.2012, 3 AZR 11/10). Durch die Wahl des Alters 65 habe die Versorgungszusage erkennbar auf das Höchstalter der erreichbaren Betriebszugehörigkeit abstellen wollen. Dieses Höchstalter gelte in der gesetzlichen

Rentenversicherung seit 1916 unverändert. Man habe bei der Abfassung der Versorgungszusage nicht davon ausgehen können, dass die Regelaltersgrenze erhöht wird. Wenn nun wider Erwarten diese Erhöhung doch durchgesetzt wurde, müsse dem Willen zur Höchstalterswahl gefolgt werden und das Alter von 65 Jahren durch die neuen Grenzen ersetzt werden.

Diese Anhebung hat v.a. finanzielle Konsequenzen bei der Anwendung des Quotierungsverfahrens nach § 2 Absatz 1 BetrAVG, wenn ein Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet bzw. nach dem 31. Dezember 2007 ausgeschieden ist und über eine unverfallbare Anwartschaft aus einer Leistungszusage verfügt. Dies dürfte v.a. bei Direktzusagen von Bedeutung sein, kann aber auch grundsätzlich bei allen anderen Durchführungswegen zu Veränderungen führen. Da jedoch bei der Pensionskasse und der Direktversicherung normalerweise versicherungsförmige Lösungen gewählt werden, spielt hier das Endalter für die Höhe der Anwartschaft keine Rolle. Dies gilt auch für beitragsorientierte Leistungszusagen und Zusagen aus Entgeltumwandlungen, die nach dem 31. Dezember 2000 erteilt wurden.

Von einer festen Altersgrenze hingegen kann sicher ausgegangen werden, wenn sie ohne Bezug zu den bisherigen gesetzlichen Altersrenten festgelegt war, z. B. auf das 63. Lebensjahr.

Für nach dem 31. Dezember 2011 erteilte Versorgungszusagen wurde das Mindestalter vom 60. auf das 62. Lebensjahr angehoben. Wird in einer vor dem 1. Januar 2012 erteilten Zusage die Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen

bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben entsprechend erhöht und dadurch die Laufzeit des Vertrages verlängert, führt dies allein nicht zu einer Neuzusage. Voraussetzung ist, dass die Verlängerung einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren umfasst. Dabei ist es unerheblich, ob dies zusammen mit einer Verlängerung der Beitragszahlungsdauer erfolgt oder nicht. Eine Verlängerung der Laufzeit bzw. der Beitragszahlungsdauer infolge der Anhebung der Altersgrenze kann nur einmalig vorgenommen werden (BMF-Schreiben vom 6. März 2012, IV C 3 – S 2220/11/10002).

Auswirkungen auf die Höhe der Renten und Rentenanwartschaften

Bei den quotierten Anwartschaften mit einem Renteneintrittsalter von ursprünglich 65 Jahren verringert sich die Höhe der Anwartschaft bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen durch die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr.

Hat ein Mitarbeiter eine Festzusage erhalten, z. B. 100 EUR monatliche Rente ab Erreichen des 65. Lebensjahres, muss diese Rente erst nach Erreichen des 67. Lebensjahres gezahlt werden. Bei vorzeitigem Ausscheiden mit 65 Jahren reduziert sich die Rente entsprechend.

Bei sog. Bausteinzusagen, bei denen der Mitarbeiter nach einer bestimmten Wartezeit pro Dienstjahr eine feste Rente, z. B. 10 EUR pro Dienstjahr, erwirbt, erhöht sich der Anspruch durch die Erhöhung der Dienstjahre. Auch Ansprüche auf Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente können sich erhöhen, sofern sie als Quote der erreichbaren Altersrente definiert wurden.

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein
oder bestellen Sie per Internet unter
<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>.



Impressum:

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

www.mbo-verlag.com
Telefon: 0251/84 93 82-10
Fax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster,
jhetscher@mbo-verlag.com

Bestellung per Fax an 025 1/84 93 82-29

MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten
Stand der Preisinformationen: 1. Oktober 2017

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung	01.03.2016	25,66 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.05.2014	21,77 EUR
	3 Beschäftigung und Versicherung	01.09.2014	25,66 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	23,07 EUR
	5 Studenten, Praktikanten und Schüler	01.01.2017	18,24 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	gepl. Neuauflage 12/2017	Preis auf Anfrage
	7 Kurzarbeitergeld	01.01.2015	19,57 EUR
	8 Mini-Jobs	01.01.2015	37,32 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2016	19,57 EUR
	10 Entsendung	01.11.2016	23,07 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	14,39 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2017	18,24 EUR
	13 Betriebsprüfung	01.09.2016	32,79 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.01.2015	25,66 EUR
	15 Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	23,07 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	28,25 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	19,57 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	19,57 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.01.2016	17,24 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.05.2017	23,07 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2018	gepl. Neuauflage 12/2017	Preis auf Anfrage