

Die betriebliche Altersversorgung

Serie zur Hinterbliebenenversorgung Teil 2: Fallstricke bei der Ausgestaltung von Hinterbliebenenbegriff

Dieser Artikel ist der zweite von drei Teilen, und befasst sich mit den typischen Fallstricken bei Klauseln zur Risikobegrenzung im Rahmen von Hinterbliebenenleistungen. Im Teil 3, der in unserer nächsten Ausgabe erscheint, befassen wir uns mit der Besteuerung und Verbeitragung der Hinterbliebenenleistungen.

Risikobegrenzung durch leistungsbegrenzende oder -ausschließende Regelungen

Wie im letzten Artikel bereits dargestellt, liegt die Entscheidung eine betriebliche Hinterbliebenenleistung zuzusagen, einzig und allein beim Arbeitgeber. Entscheidet sich ein Arbeitgeber für die Zusage einer Hinterbliebenenversorgung, muss dieser im Rahmen der Vertragsgestaltung allerdings darauf achten, dass diese Klausel keine unangemessene Benachteiligung im Sinne des AGG oder der AGB-Kontrolle darstellt.

Oft waren Verstöße gegen das Verbot der Diskriminierung wegen Alters nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder der Vorgaben im Rahmen der Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen (AGB) Gegenstand gerichtlicher Verfahren. Die Prüfung nach § 10 S. 1 und S. 2 AGG betrifft das legitime Ziel und die Frage, ob die Regelung angemessen und erforderlich ist, während im Rahmen der AGB-Kontrolle unangemessen i. S. d.

§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB jede Benachteiligung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers ist, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Das AGG spielt von vorneherein keine Rolle, wenn Regeln der Hinterbliebenenversorgung nicht nach Alter oder Geschlecht differenzieren, sondern andere Maßstäbe Leistungen einschränken oder abgrenzen. In diesem Fall findet eine Prüfung nur nach den §§ 305 ff. BGB im Rahmen der AGB-Kontrolle statt.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass vertragliche Einheitsregelungen, Gesamtzusagen und Einzelzusagen i. d. R. uneingeschränkt der AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB unterliegen. Betriebsvereinbarungen, die keine AGB darstellen da diese von den Betriebsparteien verhandelt werden, müssen nach § 75 BetrVG den Grundsätzen von Recht und Billigkeit entsprechen und dürfen niemanden aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Ab-

stammung, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Identität benachteiligen. Eine nach der AGB-Kontrolle unwirksame Regelung in einer Gesamtzusage kann daher in einer Betriebsvereinbarung durchaus wirksam sein.

- Die nachfolgend aufgeführten Entscheidungen zu Regelungsthemen sollen einen Überblick über die Stolpersteine bei der Hinterbliebenenversorgung geben, Beispiele für die angesprochenen Klauseln sind aufgeführt:

Unwirksame Beschränkung auf „jetzige“ Ehefrau

„Nach Ihrem Tode erhält Ihre jetzige Ehefrau eine lebenslängliche Witwenrente unter der Voraussetzung, dass die Ehe zwischenzeitlich nicht geschieden wird. Die Witwenrente beträgt 60 % der Ihnen im Zeitpunkt des Todes zustehenden Alters- bzw. Invalidenrente. Die Witwenrente erlischt bei Wiederverheiratung der Witwe.“

- Die Beschränkung der Versorgung auf die „jetzige“, also zum Zeitpunkt des Versorgungsvertrags maßgebliche Ehefrau soll nach dem BAG (BAG, Urteil vom 21.2.2017 – 3 AZR 297/15) im Sinne einer AGB-Kontrolle unangemessen und unwirksam sein. Es fehlt nach Ansicht des BAG an konkreten mit der Differenzierung verknüpften Risikoerwägungen oder sachlichen Anknüpfungspunkten für die Differenzierung. Stattdessen beruhe diese Abgrenzung auf Zufälligkeiten und privaten Gesichtspunkten, die eine Regelung nicht rechtfertigen könnten. Diese Entscheidung gilt gleichermaßen für den Fall, dass die Hinterbliebenenrente auf eine in der Versorgungszusage namentlich benannte Person beschränkt wird (BAG, Beschl. v. 18.2.2020 – 3 AZN 954/19).

- Diese Erwägungen des BAG können abweichende Wertungen in besonderen Fallkonstellationen allerdings nicht ausschließen, insbesondere wenn die/der begünstigte Ehefrau/Ehegatte selbst eine besondere Position (etwa als Gesellschafter) einnimmt. In solchen Konstellationen steht regelmäßig nicht die Versorgung einer Person aus einer „Kategorie“ von Hinterbliebenen im Vordergrund, sondern die mittelbare Absicherung einer durch besondere Umstände konkreti-

sierte Person durch die Hinterbliebenenversorgung.

Spätehenklausel

„Witwenrente wird beim Tod eines Mitarbeiters (Versorgungsfall) der überlebenden Ehefrau gewährt, wenn die Ehe bis zum Tod bestanden hat. Witwenrente wird auch beim Tod eines Rentners der hinterlassenen Ehefrau gewährt, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde und bis zum Tode bestanden hat.“

„Witwenrente 50 % der Altersrente, falls die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wurde...“

- Eine Klausel, wonach die Hinterbliebenenrente ausgeschlossen werden darf, wenn die Ehe erst nach Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde, ist nach Ansicht des BAG (BAG, Urteil v. 15.10.2013 – 3 AZR 294/11) zulässig, da der Arbeitgeber ein legitimes Interesse daran habe, die Hinterbliebenenversorgung auf die Person zu beschränken, hinsichtlich derer der Versorgungsbedarf bereits vor dem Ruhegeldbezug des ehemaligen Mitarbeiters angelegt war. Gleiches gilt, wenn eine Versorgungsordnung Ansprüche für Hinterbliebene nur einräumt, soweit deren familienrechtliche Beziehungen zu den begünstigten Arbeitnehmern bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden (BAG, Urteil v. 19.12.2000 - 3 AZR 186/00). Eine Versorgungsordnung nach der eine Hinterbliebenenrente nicht beansprucht werden konnte, sollte der Arbeitnehmer bei Eheschließung das 60. Lebensjahr bereits vollendet haben, ist dagegen als unverhältnismäßig und damit als Verstoß gegen §§ 1 und 7 AGG angesehen worden (BAG, Urteil vom 04.08.2015 – 3 AZR 137/13, bestätigt durch BAG, Urteil v. 21.11.2023 – 3 AZR 44/23). Dagegen bejaht das BAG die Zulässigkeit einer Regelung, die einen Ausschluss der Leistung bei Verheiratung nach dem 65. Lebensjahr vorsieht (BAG, Urteil vom 14.11.2017 – 3 AZR 781/16).

Altersabstandsklausel

„Ruhegeld wird an die Witwe/den Witwer eines Mitarbeiters gezahlt, ... Leistungen kommen nicht in Betracht, wenn die Witwe/der Witwer über 15 Jahre jünger als der ehemalige Mitarbeiter ist.“

Altersabstandsklauseln sind vom BAG im Laufe der Zeit sowohl für eine Altersdifferenz von 25 Jahren (BAG, Urteil vom 18. 7. 1972 - 3 AZR 472/71) als auch für 20 und 15 Jahre anerkannt (BAG, Vorlagebeschluß vom 27.6.2006 - 3 AZR 352/05). Nach Ansicht des BAG ist eine solche Klausel nach § 10 S. 1 und 2 AGG sachlich gerechtfertigt und wird von einem legitimen Ziel getragen. Eine solche Altersabstandsklausel ist angemessen und erforderlich, da bei einem Altersabstand von mehr als 15 Jahren der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner typischerweise darauf angelegt ist, dass der jüngere Ehepartner einen größeren Zeitabschnitt seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten und damit ohne die an dessen Einkommenssituation gekoppelten Versorgungsmöglichkeiten verbringt. In der Literatur wird die mögliche Grenze sogar bei 10 Jahren gesehen (vgl. Höfer Band I, Kap. 7 Materielle Ausgestaltung von Versorgungszusagen Rn. 117).

Mindestaltersklausel

„Witwenrente 50 % der Altersrente, falls die Begünstigte im Zeitpunkt des Todes des Mannes das 50. Lebensjahr vollendet hat. ...“

Das BAG hat ein Mindestalter von 50 Jahren für die Inanspruchnahme einer Witwenrente für gerechtfertigt gehalten (BAG, Urteil vom 19. 2. 2002 – 3 AZR 99/01). Unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten ist eine Mindestaltersklausel nach dem BAG nicht zu beanstanden. Es kommen zwei sachliche Gründe in Betracht, die eine Gruppenbildung bei hinterbliebenen Ehepartnern rechtfertigen können. Dem Arbeitgeber ist es zum einen erlaubt, die Risiken seiner Inanspruchnahme hinsichtlich des Zeitpunkts des Leistungsfalls und der Dauer der Leistungserbringung zu begrenzen. Ob dieses Risikobegrenzungsinteresse des Arbeitgebers allein als sachlicher Grund ausreicht, konnte das BAG unentschieden lassen. Denn zum anderen ist es auch nicht willkürlich, die Leistungsgewährung vom Versorgungsbedarf des Hinterbliebenen abhängig zu machen und typisierend darauf abzustellen, dass ab einem bestimmten Lebensalter von dem Hinterbliebenen der Erwerb von Versorgungsansprüchen aus einer eigenen Berufstätigkeit nicht mehr zu erwarten ist.

Mindestehedauerklausel

„Ruhegeld wird an die Witwe/den Witwer eines Mitarbeiters gezahlt, ...“

Leistungen kommen nicht in Betracht, wenn die Ehe bei Ausscheiden des Mitarbeiters ... weniger als 5 Jahre bestanden hat ...“

Das BAG hat die Zulässigkeit von Mindestehedauerklauseln in individualrechtlichen Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug (Gesamtzusagen) wesentlich eingeschränkt. Es gestattet allenfalls das Ausbedingen einer Mindestehedauer von einem Jahr bis zum Eintritt des Todes, indem es auf die Regelungen in den §§ 46 Abs. 2a SGB VI und 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG verweist (BAG, Urte. v. 19.2.2019 – 3 AZR 150/18). Diese Entscheidung wurde zuletzt am 21.11.2023 durch das BAG bestätigt (Az. 3 AZR 44/23). Wichtig ist daher eine entsprechende Widerlegungsmöglichkeit für die Annahme einer Versorgungssehe in die verwendete Regelung mit aufzunehmen.

Wiederverheiratsklausel

„Nach Ihrem Tode erhält Ihre Ehefrau eine lebenslängliche Witwenrente. Die Witwenrente erlischt bei Wiederverheiratung der Witwe.“

Anders als Altersabstandsklauseln, die primär das finanzielle Risiko des Arbeitgebers begrenzen und seine Kalkulation absichern, entfällt bei Wiederverheiratsklauseln typischerweise das Versorgungsinteresse des Hinterbliebenen. Mit Wechsel des „Familienverbands“ entfällt bei der gebotenen typisierenden Betrachtung der Versorgungsbedarf (BAG, Urteil vom 16.04.1997 - 3 AZR 28/96). Solche Klauseln sind folglich unkritisch.

Scheidungs- bzw. Getrenntlebensklausel

„Nach Ihrem Tode erhält Ihre Ehefrau eine lebenslängliche Witwenrente unter der Voraussetzung, dass die Ehe zwischenzeitlich nicht geschieden wird.“








Scheidungsklauseln lassen den Versorgungsanspruch des Hinterbliebenen entfallen. Dies ist bei Scheidungsklauseln wenig problematisch, da bei Scheidung ein Versorgungsausgleich durchzuführen ist und der geschiedene Ehegatte selbst eigene Anwartschaften erwirbt. Darüber

hinaus steht in diesen Fällen zu vermuten, dass das Versorgungsinteresse des Arbeitnehmers für den geschiedenen Partner nicht mehr gegeben ist. Ist nach einer Versorgungsordnung ein Anspruch auf Witwenversorgung davon abhängig, dass die Ehe durch das Ableben des früheren Arbeitnehmers aufgelöst wurde und die Eheleute zu diesem Zeitpunkt nicht voneinander getrennt gelebt haben, so ist der Anspruch auf Witwenversorgung dann ausgeschlossen, wenn die Eheleute im Nachversorgungsfall i. S. d. §§ 1566 Abs. 2 und 1567 Abs. 1 BGB getrennt gelebt haben (BAG, Urteil vom 28.03.1995 - 3 AZR 343/94). Vor dem Hintergrund dieser älteren Entscheidung ist die Wirksamkeit von Getrenntlebensklauseln jedenfalls dann in Zweifel zu ziehen, wenn nicht die gesetzliche Vermu-

tung des Scheiterns der Ehe greift. Dieses gilt unwiderlegbar nach drei Jahren Trennung (§ 1566 Abs. 2) oder bereits nach einem Jahr, wenn beide Ehegatten die Scheidung beantragt oder ihr zugestimmt haben (§ 1566 Abs. 1).

Hinweis: Wichtig ist bei der Ausgestaltung einer Zusage auf Hinterbliebenenleistung, dass entsprechende Einschränkungen der Zusage keine unangemessene Benachteiligung im Sinne des AGG oder sofern einschlägig der AGB-Kontrolle darstellen und diese auch hinreichend klar formuliert sind. Unklare Regelungen gehen nach der Rechtsprechung des BAG immer zulasten des Verwenders.

Der Referentenentwurf zum zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz liegt vor

-  In der Fassung vom 24.06.2024 wurde der Referentenentwurf zum „Zweiten Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“ (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz) veröffentlicht und die Verbände aufgefordert bis zum 25.07.2024 zum Entwurf Stellung zu beziehen.
-  Neben einigen Änderungen zum Sozialpartnermodell und zur Digitalisierung des PSV e.V. sind für die betriebliche Praxis geplante Änderungen zu Opting-Out-Systemen und der Abfindung relevant.
-  So kann zukünftig ein Optionssystem auch ohne tarifvertragliche Grundlage in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss hinzugibt. Der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss aus § 1a Absatz 1a BetrAVG soll damit abgegolten sein.
-  Der Arbeitgeber soll nach dem Gesetzesentwurf zukünftig eine Anwartschaft mit Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden können, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 2 von Hundert, bei Kapitalleistungen 24 Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des SGB IV nicht übersteigt und der Abfindungsbetrag vom Arbeitgeber unmittelbar zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung verwendet wird. Diese Flexibilisierung des Abfindungsrechts wird steuerlich flankiert werden, um bei der Abfindung von Anwartschaften auf Kleinbetriebsrenten mit Zahlung in die gesetzliche Rentenversicherung die nachgelagerte Besteuerung sicherzustellen (§ 3 Nummer 55c Satz 2 Buchstabe b EStG).
-  Bei Zeitwertkonten soll die Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung nachgezeichnet werden (§ 7c SGB IV). Künftig können Wertguthaben dann auch bei Bezug vorgezogener Altersrenten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden.
-  Dazu gibt es Änderungsvorschläge bei Pensionskassen und Pensionsfonds, es wird u.a. klargestellt, dass Sonderzahlungen an Pensionskassen zwecks Vermeidung von Betriebsrentenkürzungen nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (§ 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV).
-  Bei der Förderung von Beschäftigten mit geringerem Einkommen (BAV-Förderbetrag, § 100 des Einkommensteuergesetzes – EStG) soll die Einkommensgrenze durch eine Kopplung an die Bei-

tragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung dynamisiert und der bAV-Förderbetrag von maximal 288 Euro auf maximal 360 Euro angehoben werden.

Inzwischen liegen auch die Stellungnahmen der Verbände zum Gesetzesentwurf vor. Hier die wesentlichen Kritikpunkte aus Sicht des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) und der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba):

Der GDV begrüßt die Vorschläge grundsätzlich, bedauert aber, dass der Gesetzesentwurf keine Flexibilisierung der z. T. festgeschriebenen Garantieforderungen enthält. So sollte die Zusageart Beitragszusage mit Mindestleistung zeitgemäß angepasst werden, um im Sinne der Versorgungsberechtigten auch hier die Freiheit in der Kapitalanlage zu verbessern und mehr Renditechancen zu haben. Dies gilt ungeachtet der zwischenzeitlich wieder leicht gestiegenen Zinsen und der geplanten Anhebung des Höchstrechnungszinses auf 1,0 Prozent mit Wirkung zum 1. Januar 2025. Neben der Weiterentwicklung der bAV bedarf es nach Ansicht des GDV nach gut 20 Jahren auch einer grundlegenden Überarbeitung der geförderten privaten Altersvorsorge. Beide Systeme ergänzen sich und sind auch über die Förderung miteinander verbunden.

Die aba bemängelt, dass sich wieder einmal in einem bAV-Reformpaket nichts zur

Verbesserung des deckungsmittelstärksten Durchführungsweges, der Direktzusage findet. Die ertragssteuerliche und handelsbilanzielle Bewertung von Direktzusagen muss dabei dringend angepasst und so weit wie möglich vereinheitlicht werden. Die aba hält es für dringend geboten, die folgenden Punkte noch in den Gesetzgebungsprozess für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz einzubringen:

- Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen zulassen.
- Beitragszusagen mit Mindestleistung und leistungsorientierte Leistungs Zusagen besser nutzbar machen.
- Dotierungshöchstgrenze im Steuer- und Sozialversicherungsrecht vereinheitlichen.
- Ertragssteuerliche und handelsbilanzielle Bewertung von Direktzusagen anpassen und so weit wie möglich vereinheitlichen.
- Verwirrende beitragsrechtliche Situation in der Leistungsphase beseitigen.
- Verbesserungen durch das 4. Bürokratieentlastungsgesetz auch im Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung nachvollziehen.

Es bleibt abzuwarten, welche Schlüsse aus diesen und den vielen weiteren Stellungnahmen der Verbände vom Gesetzgeber noch gezogen werden und ob es noch zu wesentlichen Anpassungen am Gesetzesentwurf kommt.



Redaktion:
Arne E. Lenz
Telefon: 0611/ 2361-3233

Herausgeber:

Herstergesellschaft für betriebliches Versorgungsmanagement mbH

Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden
Telefon 0611/ 2361 - 0
Internet www.compertis.de
E-Mail info@compertis.de